



NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2010

Methodologie en globale resultaten

TNO innovation
for life



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



L.L.J. Koppes (TNO)
E.M.M. de Vroome (TNO)
M.E.M. Mol (CBS)
B.J.M. Janssen (CBS)
S.N.J. van den Bossche (TNO)



TNO-rapport

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010

Methodologie en globale resultaten

Methodologie en globale resultaten

TNO

Innovatiegebied Arbeid

Polarisavenue 151

Postbus 718

2130 AS Hoofddorp

088 866 6100

www.tno.nl/arbeid

Deze publicatie is gratis te downloaden via www.tno.nl/nea

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

Prijs € 19,- excl. BTW

ISBN 978-90-5986-385-9

© 2011 TNO

Auteurs

Dr. Lando Koppes (TNO)

Dr. Ernest de Vroome (TNO)

Dr. Martine Mol (CBS)

Drs. Boukje Janssen (CBS)

Drs. Seth van den Bossche (TNO)

Met dank aan

Drs. Marianne van Zwieten (TNO)

Dr. Hendrika Lautenbach (CBS)

Dhr. Nick Bindels (CBS)

Drs. Hein Kroft (Ministerie van SZW)

Drs. Eric van Luijk (Ministerie van SZW)

Dhr. Arjan van Sluijs (Ministerie van SZW)

Drs. Camiel Jansen (Ministerie van SZW)

Drs. Piet Venema (Ministerie van SZW)

Drs. Marie-Noelle Panis (Intomart GfK)

Drs. Eliane Boorsma (Intomart GfK)

Drukwerk Zalsman, Zwolle



› Inhoud

1	Inleiding	9
1.1	Doel en inhoud van dit rapport	9
1.2	Openbaarmaking NEA-resultaten	10
1.3	Gebruik van de NEA door derden	10
1.4	Pilot alternatieve aanschrijving NEA-steekproef	10
2	Verantwoording van de vragen uit de NEA 2010	11
2.1	Overzicht van NEA-onderwerpen	11
2.2	Herkomst onderwerpen in de NEA	11
2.2.1	<i>Persoonsgegevens</i>	11
2.2.2	<i>Uw dienstverband</i>	12
2.2.3	<i>Uw beroep</i>	14
2.2.4	<i>Uw bedrijf</i>	14
2.2.5	<i>Uw werkomstandigheden</i>	15
2.2.6	<i>Klanten en collega's</i>	16
2.2.7	<i>Computergebruik</i>	17
2.2.8	<i>Arbeidsongevallen</i>	17
2.2.9	<i>Arbo-maatregelen</i>	18
2.2.10	<i>Uw gezondheid</i>	18
2.2.11	<i>Ziekteverzuim</i>	19
2.2.12	<i>De laatste keer dat u heeft verzuimd</i>	19
2.2.13	<i>Chronische ziekte of aandoening</i>	19
2.2.14	<i>Functioneren en inzetbaarheid</i>	19
2.2.15	<i>Arbeidsvoorwaarden</i>	20
2.2.16	<i>Opleiding en ontwikkeling</i>	20
2.2.17	<i>Werk en thuis</i>	20
2.2.18	<i>Uw verdere loopbaan</i>	21
2.2.19	<i>Tevredenheid</i>	21
2.3	Verrijking van de NEA met registerdata	25
3	Dataverzameling	29
3.1	Steekproeftrekking	29
3.1.1	<i>Doelpopulatie</i>	29
3.1.2	<i>Steekproefkader</i>	29
3.1.3	<i>Veranderingen ten opzichte van eerdere jaargangen</i>	30
3.1.4	<i>Steekproefomvang</i>	31
3.1.5	<i>Steekproeftrekking</i>	31

3.2	Veldwerk	32
3.2.1	<i>Wijze van dataverzameling</i>	32
3.2.2	<i>Dataverwerking</i>	33
3.2.3	<i>Bescherming persoonsgegevens</i>	34
3.2.4	<i>Responsverhogende maatregelen</i>	35
3.3	Respons	37
3.3.1	<i>Verzenddata</i>	37
3.3.2	<i>Reminders</i>	37
3.3.3	<i>Responspercentage</i>	37
3.4	Non-responsanalyse	39
3.4.1	<i>Vergelijking respons met steekproefkader</i>	39
3.4.2	<i>Redenen voor non-respons</i>	42
3.5	Weging	43
3.5.1	<i>Het bepalen van de gewichten</i>	43
3.5.2	<i>De gebruikte stratificaties en achtergrondgegevens</i>	44
3.5.3	<i>De weegcoëfficiënten</i>	45
4	Kwaliteit van de NEA 2010	51
4.1	Item non-respons	51
4.2	Betrouwbaarheid van de vragen	53
4.3	Bruikbaarheid van de 2010-gegevens ten bate van NEA-trendbeschrijving	54
5	Resultaten NEA 2010	57
	Literatuur	81
A	Wijzigingenoverzicht NEA 2009 - NEA 2010	83
B	NEA-vragenlijst, begeleidende folder, webenquête	87
B.1	NEA-vragenlijst	87
B.2	Begeleidende folder	103
B.3	Screenshots webenquête	105
C	Reminderbrief	111
D	Belprotocol non-responsonderzoek	113
E	Screenshots NEA-website	115
F	Vergelijking tussen respons en steekproefkader	117



1 Inleiding

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalige enquête onder werknemers in Nederland. In 2010 voerden TNO en CBS de zevende Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit, waarbij de dataverzameling is uitbesteed aan Intomart GfK.

Evenals de NEA's van 2007, 2008 en 2009 (Van den Bossche e.a., 2008; Koppes e.a., 2009; 2010), heeft de NEA 2010 een brede focus op arbeid. Arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden zijn de vier hoofdelementen van de arbeidssituatie van werknemers die in deze NEA worden bevestigd. De NEA's vanaf 2007 wijken in diverse opzichten af van eerdere edities van de NEA (2003, 2005 en 2006; zie Van den Bossche e.a., 2004, 2006 en 2007). Deze eerdere edities waren primair bedoeld om arbeidsomstandigheden in Nederland te monitoren. Tussen 2006 en 2007 heeft een grondige herziening van de vragenlijst plaatsgevonden. De redenen van deze herziening zijn omschreven in het rapport van de NEA 2007 (Van den Bossche e.a., 2008). In essentie komt de herziening er op neer dat arbeidsomstandigheden op minder uitvoerige wijze wordt bevestigd, waardoor ruimte is gecreëerd voor de drie andere hoofdelementen van de arbeidssituatie van werknemers.

Vanaf 2007 maakt de NEA deel uit van het Meerjarenprogramma Innovatie van Arbeid (2007-2010) van TNO. Dit overheidsgefinancierde programma richt zich op kennisontwikkeling op middellange termijn. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is regievoerder van het programma. Het ministerie levert tevens een directe financiële bijdrage aan het veldwerk van de NEA. De steekproeftrekking en onderzoeksprocedure van de NEA 2010 zijn nagenoeg ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren. De bruto steekproefomvang bedroeg wederom 80.000 personen, wat heeft geleid tot een netto respons van 23.788 werknemers.

1.1 Doel en inhoud van dit rapport

Dit rapport is bedoeld als methodologische verantwoording van de NEA 2010. Tevens presenteren we de globale resultaten. In hoofdstuk 2 beschrijven we de herkomst van de verschillende vragen. In hoofdstuk 3 wordt verslag gedaan van de dataverzameling. Hoofdstuk 4 gaat in op de kwaliteit en betrouwbaarheid van de NEA 2010-gegevens. Hoofdstuk 5 geeft ten slotte de globale resultaten van de NEA 2010 in tabelvorm. De bijlagen bevatten onder meer de vragenlijst en een vergelijking tussen respons en steekproefkader.

1.2 Openbaarmaking NEA-resultaten

De NEA resultaten worden via verschillende media publiekelijk gemaakt. In de eerste plaats via dit rapport en via de brochure NEA 2010 die te downloaden zijn via de TNO-website www.tno.nl/nea. Ten tweede zal een aantal belangrijke gegevens van de NEA worden geplaatst op Statline (www.cbs.nl/statline), de internet-databank van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Ten derde zullen TNO en CBS diverse publicaties uitgeven op basis van de NEA, zoals wetenschappelijke artikelen, pers- en nieuwsberichten, rapporten naar aanleiding van secundaire analyses, artikelen in het CBS webmagazine, etc. Ook de Arbobalans van het ministerie van SZW maakt in belangrijke mate gebruik van NEA-gegevens. Een overzicht van publicaties op basis van de NEA is te vinden via www.tno.nl/nea.

1.3 Gebruik van de NEA door derden

Begin 2012 zullen de NEA 2010-data -onder voorwaarden- aan derden toegankelijk worden gemaakt via het Centrum voor Beleidsstatistiek van het CBS. Hierbij bestaat de mogelijkheid om de NEA-gegevens te koppelen aan andere databronnen uit het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS. Meer informatie hierover is te vinden op www.cbs.nl/cvb.

1.4 Pilot alternatieve aanschrijving NEA-steekproef

Naast de reguliere NEA metingen heeft in 2010 een pilot plaatsgevonden van een alternatieve manier van aanschrijven van personen in de NEA-steekproef. Op hetzelfde moment als waarop de 80.000 vragenlijsten van NEA 2010 werden verstuurd zijn ook 8.000 brieven verstuurd aan een vergelijkbare steekproef. De aangeschrevenen zijn in de brief gevraagd via Internet deel te nemen aan de NEA 2010-vragenlijst. Personen die niet respondeerden ontvingen twee reminders; één in de vorm van een brief met inlogcode en één in de vorm van de schriftelijke NEA-vragenlijst. De gegevens van de respondenten die in de pilot-steekproef zaten zijn in een afzonderlijk bestand geplaatst en zijn niet gebruikt in dit rapport. TNO en CBS zullen in de zomer van 2011 de effecten van de alternatieve aanschrijfmethode bestuderen ten aanzien van de responsaantallen en -inhoud. Indien deze effecten positief beoordeeld worden zou vanaf NEA 2011 volledig overgegaan kunnen worden op deze alternatieve aanschrijfmethode die goedkoper en milieuvriendelijker is dan de aanschrijfmethode die tot en met 2010 bij de NEA is gehanteerd.

2 Verantwoording van de vragen uit de NEA 2010

Het doel van de NEA is om tegemoet te komen aan de informatiebehoefte op het gebied van arbeid in Nederland van de overheid, werkgevers, vakbonden, branche-organisaties, etc. Daartoe is het van belang om een aantal aspecten van arbeid periodiek na te vragen bij werknemers om trends te kunnen volgen. Daarnaast zijn er ontwikkelingen die de opname van nieuwe onderwerpen in de NEA rechtvaardigen. In dit hoofdstuk geven we een beknopt overzicht van de herkomst en operationalisatie van onderwerpen die zijn opgenomen in de NEA 2010. De keuze van onderwerpen is gezamenlijk bepaald door TNO, het CBS en het ministerie van SZW.

2.1 Overzicht van NEA-onderwerpen

In tabel 2.1 (op pagina 22-24) geven we een overzicht van de onderwerpen die in de enquête aan bod komen. Per module laten we zien hoeveel vragen deze omvat en van welke onderzoeken de vragen zijn afgeleid. In de tabel is te zien dat de schriftelijke NEA 2010-vragenlijst uit 191 vragen bestaat. In de internetvariant van de 2010-vragenlijst zijn deze 191 vragen ook opgenomen, met daarnaast nog 2 extra vragen. De 2010-vragenlijst is daarmee 6, respectievelijk 4, vragen korter dan de 2009-vragenlijst (waarvan de schriftelijke en internetvariant elk 197 vragen bevatten). Ten opzichte van de NEA 2009 zijn 56 vragen verwijderd, 50 vragen nieuw toegevoegd aan de schriftelijke vragenlijst en 52 vragen nieuw toegevoegd aan de internetvragenlijst. Twee vragen in de internetvariant zijn aangepast – voor de kleine groep respondenten die een arbeidsongeval heeft meegemaakt en vervolgens een specifieke antwoordcategorie heeft aangevinkt – en 136 vragen zijn gelijk gebleven ten opzichte van NEA 2009. Het merendeel, namelijk 29, van de nieuw toegevoegde vragen is afkomstig van NEA 2008, en twee nieuw toegevoegde vragen zijn afkomstig van NEA 2006. De overige nieuw toegevoegde vragen zijn geheel nieuw in de NEA. In Bijlage A staat een overzicht beschreven van alle wijzigingen.

2.2 Herkomst onderwerpen in de NEA

In deze paragraaf bespreken we de herkomst van de vragen uit de NEA 2010 in detail.

2.2.1 *Persoonsgegevens*

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

- geslacht;
- geboortejaar;
- opleiding;

- samenstelling huishouden;
- tijdsbesteding huishoudelijke taken en zorgtaken;
- aantal betaalde banen;
- partner betaalde baan.

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

De vraag naar het aantal betaalde banen dat iemand heeft is afkomstig uit de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS; Smulders e.a., 2001). De reden om deze vraag op te nemen is tweeledig. Ten eerste is de vraag bedoeld om personen die geen werknemer zijn -en de lijst ten onrechte zouden invullen- te kunnen identificeren en te excluseren. De doelgroep van de NEA bestaat immers alleen uit werknemers. Echter, omdat het steekproefkader van de NEA (de Polisadministratie) pas een jaar na het peiljaar ter beschikking komt, is een deel van de aangeschrevenen geen werknemer meer op het moment van ontvangst van de 2010-vragenlijst. Respondenten worden in principe in de begeleidende folder gewezen op de deelnamecriteria, maar dus ook via bovengenoemde vraag. Ten tweede is de vraag opgenomen om werknemers met één betaalde baan te kunnen vergelijken met werknemers die meer betaalde banen hebben.

De vraag of de (eventuele) partner van de werknemer een betaalde baan heeft is eveneens afkomstig uit de TAS.

2.2.2 *Uw dienstverband*

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

- aard van het dienstverband;
- omvang dienstverband;
- gewenste omvang dienstverband;
- aantal dagen werkzaam in de week;
- afwijkende werktijden;
- overwerk;
- uitbetaling overwerk;
- aantal uren overwerk;
- tijd besteed aan pauze;
- tijd besteed aan woon-werkverkeer;
- aantal uren thuiswerk;
- duur werkzaam bij huidige werkgever;
- duur werkzaam in huidige functie;
- bedrijfsgrootte;
- leiding geven;
- veranderingen in het bedrijf.

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

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

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

In de NEA wordt één vraag gesteld over pauzes. Deze vraag is in 2007 opgesteld voor de NEA.

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

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

Anciënniteit wordt in de NEA in kaart gebracht met twee vragen. We meten hoe lang een werknemer werkzaam is bij de huidige werkgever en hoe lang in zijn of haar huidige functie. Aangezien de NEA uitsluitend gericht is op werknemers terwijl de TAS ook zelfstandigen bevat is de TAS-vraag 'Hoe lang bent u reeds werkzaam in uw bedrijf?' voor de NEA vervangen door de vraag 'Hoe lang bent u werkzaam bij uw

huidige werkgever?'. De vraag 'Hoe lang bent u werkzaam in uw huidige functie?' is in 2007 nieuw toegevoegd.

De vraag over bedrijfsgrootte is ontleend aan de Monitor Arboconvenanten.

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

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

2.2.3 *Uw beroep*

De open vraag naar beroep of functie is in 2010 nieuw opgenomen in de NEA met als doel beroep in meer detail uit te splitsen dan tot op heden - op basis van de gesloten vraag - mogelijk was. De vraag naar beroepsklasse is afgeleid van de Standaard Beroepen Classificatie 1992 van het CBS. Op basis van tellingen afkomstig uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) is deze indeling ingedikt tot de meest voorkomende groepen. Deze 'hoofdgroep-indeling' is ook gehanteerd in de TAS.

2.2.4 *Uw bedrijf*

De NEA-vragenlijst bevat twee vragen over de bedrijfstak waarin respondenten werkzaam zijn. Met behulp van een open vraag wordt nagegaan bij welk type bedrijf of instelling men op dit moment werkt. De antwoorden op deze open vraag zijn op 5-digit niveau (SBI '93, versie 2004) gecodeerd door Intomart GfK. Hiernaast wordt bedrijfstak in kaart gebracht door middel van een ingedikte versie van de Standaard Bedrijfsindeling 1993. Gebruik van de vernieuwde bedrijfsindeling (SBI '08) was voor de NEA 2009 nog niet mogelijk aangezien het steekproefkader de Polisadministratie van 2008 betreft, waarin geen SBI '08 informatie beschikbaar is.

De uiteindelijke vaststelling van bedrijfstak gebeurt op basis van registraties van het CBS. In principe beschikt het CBS over bedrijfstakgegevens van iedere respondent. Deze worden ontleend aan de Polisadministratie (zie paragraaf 3.1). Omdat de Polisadministratie pas circa een jaar na het verslagjaar beschikbaar komt en de peildatum voor het steekproefkader van de NEA 2009 dus in 2008 ligt (december) vindt misclassificatie plaats indien een werknemer na die tijd van bedrijfstak is gewisseld. Indien een respondent aangeeft dat hij of zij op de peildatum van de NEA 2009 elders werkzaam was¹, wordt de open vraag gebruikt om de bedrijfstak vast te stellen. Ook in

1 Dit gebeurt met behulp van de vraag 'Hoe lang bent u werkzaam bij uw huidige werkgever?'

enkele gevallen waarbij sprake was van een mismatch tussen gerapporteerde respondentkenmerken en registerkenmerken is bedrijfstak vastgesteld met de open vraag (zie ook paragraaf 2.3). De tweede vraag over bedrijfstak ('Kunt u aangeven in welke van onderstaande categorieën uw bedrijf of instelling het beste past?'), die ook werd gehanteerd in de NEA's van 2003-2008, is niet gebruikt bij de uiteindelijke vaststelling van de bedrijfstak van respondenten. De vraag maakt vergelijkingen met de NEA 2003 mogelijk en onderscheidt enkele sectoren, die niet als zodanig in de SBI-indeling te vinden zijn (zoals provincies en gemeenten).

2.2.5 *Uw werkomstandigheden*

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

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

Met behulp van één vraag wordt vastgesteld hoe vaak een werknemer, naar eigen zeggen, gevaarlijk werk dient te verrichten. Deze vraag is overgenomen uit het Permanent Onderzoek LeefSituatie (POLS) van het CBS. De tweede vraag is opgesteld voor de NEA en brengt in kaart aan welke gevaren een werknemer, naar eigen zeggen, wordt blootgesteld. Uiteraard kan een oneindige hoeveelheid potentieel gevaarlijke situaties onderscheiden worden. Binnen de NEA is een keuze gemaakt voor enkele clusters van gevaarsituaties, zoals deze ook vaak in risico-inventarisaties en -evaluaties onderscheiden worden. Deze tweede vraag over gevaarlijk werk was niet opgenomen in NEA 2009, maar wel in NEA's daarvoor.

De vragen over kracht zetten en trillingen zijn ontleend aan de EBB. Ook de vragen over werkhouding en herhalende bewegingen zijn gebaseerd op de EBB. In de EBB zijn beide aspecten van fysieke belasting echter gecombineerd in één vraag.

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

lawaai' bij deze tweede vraag maakt een preciezer beeld mogelijk van het gehoorbeschermende gedrag van respondenten.

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

Autonomie oftewel zelfstandigheid verwijst naar de mate waarin een werknemer in staat is zijn eigen werk te reguleren. Het gaat dan zowel om de keuzevrijheid ten aanzien van de manier van werken, als de planning en volgorde van werkzaamheden. De vijf autonomie-indicatoren zijn ontleend aan POLS en de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998).

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

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

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

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

2.2.6 *Klanten en collega's*

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

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

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

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

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

Vervolgens wordt een achttal vragen gesteld over de prevalentie van ongewenst gedrag op het werk. Het gaat daarbij om ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen interne agressie (door leidinggevendenden of collega's) en externe agressie (door klanten, patiënten, leerlingen, etc.). De eerste vragen zijn een bewerkte vertaling van vragen uit de European Survey van de European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (Paoli & Merllié, 2001) en zijn eerder gebruikt in de TAS. De twee vragen over pesten zijn in 2005 toegevoegd aan de NEA.

Discriminatie op grond van sekse en huidskleur wordt gevraagd met behulp van twee standaardvragen, afkomstig van de POLS. De overige drie vragen over discriminatie zijn door TNO opgesteld ten behoeve van de NEA. Het betreft vragen naar discriminatie op grond van geloofsovertuiging, seksuele geaardheid/voorkeur en leeftijd. Deze vragen waren niet opgenomen in NEA 2009, maar wel in eerdere NEA's.

2.2.7 Computergebruik

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

2.2.8 Arbeidsongevallen

De NEA bevat zes vragen over arbeidsongevallen. De eerste vraag heeft betrekking op het aantal ongevallen dat een werknemer in het afgelopen jaar overkomen is. De overige vijf vragen worden uitsluitend beantwoord door werknemers die in het afgelopen jaar een arbeidsongeval hebben gehad. Deze vragen spitsen zich toe op het meest recente ongeval. Respectievelijk wordt nagegaan welk soort letsel is opgelopen, of er sprake was van verzuim als gevolg van het ongeval, de duur van dit verzuim, of men is behandeld voor het ongeval en wat de aanleiding van het ongeval was. De eerste vier vragen uit de module zijn afgeleid van de EBB van het CBS. De formulering van de vragen in de NEA wijkt af van de EBB, hetgeen tot verschillen in ongevallenpercentages leidt (zie ook Ybema, Van den Bossche & Venema, 2006 en Granzier, Kösters & Van der Valk, 2008). Tot afwijking van de EBB-formulering is besloten om de definitie van een arbeidsongeval in de NEA aan te laten sluiten bij de standaarddefinitie van een arbeidsongeval, zoals deze is vastgesteld in de Monitor Arbeidsongevallen (Jettinghoff e.a., 2008). Dit houdt in dat zowel lichamelijk letsel als geestelijke schade als gevolg van een ongeval of voorval tijdens het werk in deze definitie betrokken wordt, terwijl het in de CBS-definitie uitsluitend om lichamelijk letsel gaat. De specificatie 'tijdens

het werk' betekent: terwijl de betrokkene bezig was met arbeid gedurende op het werk doorgebrachte tijd. Dit omvat ook ongevallen in het wegverkeer tijdens het werk. Ongevallen tijdens het woon-werkverkeer vallen buiten de definitie. De antwoordcategorieën bij de vraag naar de duur van het verzuim maken een operationalisatie van de Eurostat-definitie van ongevallen mogelijk (Eurostat, 2001). De vraag over waar of door wie een eventuele behandeling is uitgevoerd, betreft een bewerking van een vraag uit het OBiN-onderzoek (Ongevallen en Bewegen in Nederland) van Consument en Veiligheid (Vriend e.a., 2005). De vraag over het ontstaansmechanisme is gebaseerd op de ESAO-classificatie² van Eurostat (2001) en een vraag uit OBiN. Deze laatste twee vragen zijn in de internetvariant aangepast ten opzichte van NEA 2009, en dan uitsluitend bij respondenten die het antwoord 'Anders' hebben aangevinkt. Deze respondenten werd gevraagd middels een open antwoord nadere toelichting te geven over de behandeling, respectievelijk, het ontstaansmechanisme van het ongeval.

2.2.9 Arbo-maatregelen

De mate waarin werknemers het wenselijk achten dat hun werkgever maatregelen treft wordt nagevraagd ten aanzien van elf arbo-risico's. De eerste 10 items van deze vraag zijn in 2003 nieuw geformuleerd ten behoeve van de NEA, het elfde item –over virussen, bacteriën en schimmels– is in 2009 nieuw toegevoegd. Er is gekozen om die arbo-risico's op te nemen die volgens het ministerie van SZW de meeste beleidsrelevantie hebben. In 2008 is besloten de vraagstelling iets aan te passen zodat deze eenduidiger geïnterpreteerd zal worden. Tevens is het aantal antwoordcategorieën uitgebreid van drie naar vier. Hierdoor wordt niet alleen inzicht verkregen in de vraag of maatregelen zijn genomen, maar ook in de vraag of maatregelen wenselijk zijn. In 2010 is in deze module een nieuwe vraag opgenomen die voor de NEA is ontwikkeld. Het betreft de vraag of de werknemer weet waarvoor hij bij de preventiemedewerker terecht kan.

2.2.10 Uw gezondheid

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

- algemene gezondheidstoestand;
- burnout;
- lichaamslengte en -gewicht
- mogelijkheid raadplegen bedrijfsarts.

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

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

2 Europese Statistiek van Arbeidsongevallen

Vragen naar lengte, gewicht en de mogelijkheid om een bedrijfsarts te raadplegen zijn in 2008 nieuw geformuleerd voor de NEA.

2.2.11 Ziekteverzuim

Met een viertal vragen wordt het verzuimverleden van de werknemer in de 12 maanden voorafgaand aan de enquête nagegaan. Voorafgaand aan deze vragen geven we een definitie van verzuim. In de eerste plaats gaan we na of er sprake was van verzuim. Indien sprake was van verzuim worden ook vragen gesteld over het aantal keren verzuim (de verzuimfrequentie) en de totale verzuimduur (in werkdagen). De vragen zijn een bewerking van vragen uit de TAS en de Monitor Arboconvenanten. Aansluitend wordt gevraagd of men naar aanleiding van het verzuim contact heeft gehad met een medewerker van de arbodienst of een andere organisatie voor verzuimbegeleiding. Deze vraag is in 2003 opgesteld ten behoeve van de NEA.

2.2.12 De laatste keer dat u heeft verzuimd

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

2.2.13 Chronische ziekte of aandoening

In deze module wordt ten eerste gevraagd of werknemers één of meer van de genoemde langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps hebben. Ten tweede gaan we na of men door deze gezondheidsproblemen belemmerd wordt bij het uitvoeren van het werk. Vervolgens wordt gevraagd waardoor de ziekte of aandoening is veroorzaakt. Ten slotte wordt gevraagd of er in verband met de gezondheidstoestand aanpassingen zijn verricht op het werk en of verdere aanpassingen nodig zijn. De vragen uit deze module zijn afgeleid van de module 'Arbeidsgehandicaptten' van de EBB.

2.2.14 Functioneren en inzetbaarheid

Deze module bestaat uit zeventien vragen. Ten eerste wordt met drie vragen vastgesteld hoe de werknemer zijn prestaties ten aanzien de eigen functie beoordeelt ('inrole behavior'). Dit betreft vragen naar het behalen van werkdoelen, het goed kunnen

uitvoeren van werktaken, en het goed presteren in het werk. Deze drie vragen zijn in 2007 nieuw ontwikkeld voor de NEA. De prestatie-indicatoren genoemd door Goodman en Syantek (1999) waren een inspiratiebron voor deze vragen. Vervolgens worden tien mogelijke redenen van verminderde productiviteit genoemd waarbij de respondenten gevraagd wordt aan te geven hoe vaak deze zaken de uitvoering van hun werk belemmeren. Deze vragen zijn in 2010 nieuw ontwikkeld voor de NEA. Ten slotte zijn vier nieuwe vragen over inzetbaarheid toegevoegd in 2010. Allereerst twee vragen over het werkvermogen, i.c. de fysieke en psychische geschiktheid voor de huidige baan. Vervolgens twee vragen over 'loopbaan self efficacy', namelijk het gemak waarmee een nieuwe baan/functie verkregen kan worden. Ook deze vragen zijn in 2010 nieuw ontwikkeld voor de NEA.

2.2.15 *Arbeidsvoorwaarden*

In de module 'Arbeidsvoorwaarden' wordt allereerst de vraag gesteld naar het belang van een elftal aspecten van een baan. Vervolgens wordt gevraagd aan te geven wat de tevredenheid met deze elf aspecten is in de huidige baan. Deze vragen naar belang en tevredenheid zijn in 2008 nieuw geformuleerd voor de NEA en vervangen de omvangrijke vragen over arbeidsvoorwaarden die in 2007 en 2009 zijn gesteld.

2.2.16 *Opleiding en ontwikkeling*

Deze module richt zich op de 'employability' van werknemers en omvat twee vragen over opleiding, twee vragen over functieverandering, één vraag over promotie, en één vraag over de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk dat men doet. Bij de eerste vijf vragen wordt de voorafgaande twee jaar als referentieperiode genomen. Deze vragen zijn afkomstig uit de TAS en zijn oorspronkelijk ontleend aan Verboon e.a. (1999). De laatste vraag is in 2010 nieuw toegevoegd, onder andere met het doel inzicht te verlenen in veroudering van kennis en vaardigheden. Deze vraag is gebaseerd op dergelijke items in de vragenlijst voor werkenden van het OSA arbeidsaanbodpanel 2008.

2.2.17 *Werk en thuis*

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

2.2.18 Uw verdere loopbaan

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

- werkzekerheid;
- vertrekvens;
- doorwerken tot en na het 65e jaar.

Over werkzekerheid zijn twee vragen opgenomen naar het risico om de huidige baan te verliezen en naar de bezorgdheid over het behoud van de huidige baan. Over verloopgeneigdheid zijn drie vragen in de NEA opgenomen. De eerste twee hebben het afgelopen jaar als referentieperiode en gaan na of de werknemer heeft nagedacht, respectievelijk, iets heeft ondernomen om ander werk te zoeken dan het werk bij de huidige werkgever. De laatste vraag betreft een specifieke tevredenheidvraag, namelijk naar de wenselijkheid om over vijf jaar nog bij hetzelfde bedrijf te werken.

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

Vier vragen over doorwerken tot en na de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar worden gesteld aan alle respondenten. In de eerste plaats gaan we na of werknemers willen blijven werken tot hun 65e jaar. Vervolgens wordt gevraagd of men ook denkt in staat te zullen zijn om het werk voort te zetten tot die leeftijd, en of eventuele aanpassingen in het werk er toe zouden kunnen bijdragen dat men langer werkzaam blijft. Deze drie vragen over doorwerken tot het 65e jaar zijn in 2003 opgesteld door TNO, ten behoeve van de NEA. Ten slotte wordt de vraag gesteld of werknemers willen blijven werken na hun 65e jaar. Deze vraag is in 2008 nieuw geformuleerd voor de NEA. Naast deze vier vragen die aan alle respondenten zijn gesteld is in 2010 in de internetvariant van de vragenlijst, en uitsluitend bij werknemers van 45 jaar en ouder, twee vragen toegevoegd over determinanten van willen en kunnen doorwerken (zie de schermafdrucken in Bijlage B3). Deze vragen zijn in 2010 nieuw ontwikkeld voor de NEA.

2.2.19 Tevredenheid

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

TABEL 2.1
Overzicht onderwerpen NEA 2010

MODULE (AANTAL ITEMS)	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
01 Persoonsgegevens (7)	Geslacht (1)	NEA
	Geboortejaar (1)	TAS
	Opleiding (1)	MA ^a
	Samenstelling huishouden (1)	TAS ^a
	Uren huishouden (1)	TAS
	Aantal betaalde banen (1)	TAS
	Partner betaalde baan (1)	TAS ^a
	Provincie	Uit CBS-registraties (zie par. 2.3)
	Stedelijkheid	Uit CBS-registraties (zie par. 2.3)
	Herkomst	Uit CBS-registraties (zie par. 2.3)
	Generatie	Uit CBS-registraties (zie par. 2.3)
02 Uw dienstverband (18)	Aard dienstverband (1)	TAS ^a
	Omvang dienstverband (1)	MA ^a
	Gewenste omvang dienstverband (1)	TAS
	Dagen werk in de week (1)	MA ^a
	Afwijkende werktijden (3)	POLS ^a
	Overwerk (1)	MA ^a
	Overwerken per week (1)	MA ^a
	Uitbetaling overuren (1)	NEA
	Tijd besteed aan pauze (1)	NEA
	Tijd besteed aan woon-werkverkeer (1)	TAS ^a
	Thuiswerken per week (1)	TAS ^a
	Duur bij huidige werkgever (1)	TAS ^a
	Duur in huidige functie (1)	TAS ^a
	Bedrijfsomvang (1)	MA ^a
	Leidinggeven (1)	TAS ^a
	Veranderingen in het bedrijf (1)	OSA-vraagpaneel 2005-2006 ^a
	Beroep (1)	NEA ^d
	Beroepsgroep (1)	TAS ^a
03 Uw Beroep (2)	Beroep (1)	NEA ^d
	Beroepsgroep (1)	TAS ^a
	Beroep (1)	NEA ^d
04 Uw Bedrijf (2)	Bedrijfstak (SBI)	Uit CBS-registraties (zie par. 2.3)
	Soort bedrijf (1)	NEA ^b
	Bedrijfstak (1)	TAS ^a

MODULE (AANTAL ITEMS)	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
05 Uw werkomstandigheden (32)	Gevaarlijk werk (2) Kracht zetten (1) Trillingen (1) Ongemakkelijke werkhouding (1) Herhalende bewegingen (1) Geluid (1) Gebruik gehoorbeschermers (1) Gevaarlijke stoffen (3) Besmettelijke personen, dieren of materiaal (1) Autonomie (5) Werktempo en tijdsdruk (6) Emotionele belasting (3) Cognitieve belasting (3) Ontwikkelingsmogelijkheden/gevaarlijk werk (3)	POLS (vraag 1); NEA ^c (vraag 2) POLS/EBB EBB EBB ^a EBB ^a POLS/EBB POLS/EBB ^a NEA Arbeidsinspectie: Arbomonitor 2002 ^a POLS/EBB POLS/EBB (vraag 1-2); TAS (vraag 3-6) TAS TAS TAS
06 Klanten en collega's (24)	Sociale steun door leidinggevende (4) Sociale steun door collega's (4) Conflict (3) Ongewenst gedrag (8) Discriminatie (5)	TAS ^a TAS NEA TAS POLS ^c (vraag 1-2); NEA ^c (vraag 3-5)
07 Computergebruik (2)	Beeldschermwerk (1) Telewerk (1)	MA TAS
08 Arbeidsongevallen (6)	Arbeidsongeval (6)	EBB ^a (vraag 1-4); OBIN ^{a,e} (vraag 5-6)
09 Arbo-maatregelen (14)	Benodigde Arbo-maatregelen (11) Arbocatalogus (1) Preventiemedewerker (2)	NEA NEA NEA (vraag 1); NEA ^d (vraag 2)
10 Uw gezondheid (9)	Algemene gezondheidstoestand (1) Burnout (5) Lengte en gewicht (2) Mogelijkheid raadplegen bedrijfsarts (1)	POLS/TAS POLS NEA NEA ^c
1.1 Ziekteverzuim (4)	Ziekteverzuim (3) Contact arbo dienst/verzuimbegeleiding (1)	NEA NEA

MODULE (AANTAL ITEMS)	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
12 Laatste verzuimgeval (7)	Soort klacht (1) Verzuimdur (1) Werkgebondenheid (2) Verzuimcontrole (1) Contact huisarts of specialist (2)	MA ^a NEA MA (vraag 1); MA ^a (vraag 2) MA ^a NEA ^c EBB ^a (vraag 1-3); EBB ^a (vraag 4-5)
13 Chronische ziekte of aandoening (5)	Chronische aandoening (5)	EBB ^a (vraag 1-3); EBB ^a (vraag 4-5)
14 Functioneren en inzetbaarheid (17)	Productiviteit (3) Verminderde productiviteit (10) Werkgeschiktheid (2) Loopbaan self efficacy (2)	NEA NEA ^d NEA ^d NEA ^d
15 Arbeidsvoorwaarden (22)	Belang arbeidsvoorwaarden (11) Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden (11)	NEA ^c NEA ^c
16 Opleiding en ontwikkeling (6)	Opleiding (2) Functieverandering (2) Promotie (1) Aansluiting kennis en vaardigheden bij werk (1)	TAS TAS TAS OSA aanbodpanel 2008, werkenden ^{a, d}
17 Werk en thuis (3)	Werk-thuisrelatie (2) Financiële situatie huishouden (1)	TAS OSA aanbodpanel 2008, werkenden ^{a, d}
18 Uw verdere loopbaan (9 +2 internetvragen)	Werkzekerheid (2) Vertrekvens (3) Doorwerken tot en na 65ste (4) Omstandigheden langer doorwerken (2: Internet)	TAS TAS NEA (vraag 1-4) NEA ^d
19 Tevredenheid (2)	Tevredenheid arbeidsomstandigheden (1) Tevredenheid werk (1)	NEA TAS
TOTAAL	193 vragen (waarvan 2 uitsluitend via Internet)	

a aangepast t.o.v. originele vraagstelling;

b open vraag, gecodeerd (SBI'93 versie 2004, 5 digit-niveau);

c vraag niet in NEA 2009, wel in NEA 2008, of daarvoor;

d nieuw in NEA 2010;

e internetvariant is aangepast ten opzichte van NEA 2009.

NEA: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden;

TAS: TNO Arbeidsituatie Survey;

MA: Monitor Arbeoconvenanten;

POLS: Permanent Onderzoek Leefsituatie;

EBB: Enquête Beroepsbevolking.

2.3 Verrijking van de NEA met registerdata

Doordat het CBS bij de steekproeftrekking aan iedere respondent een uniek volgnummer toekent is het mogelijk om in een later stadium gegevens over deze respondenten uit andere CBS-registraties te koppelen aan data uit de NEA. Het databestand van de NEA wordt bij oplevering bovendien standaard verrijkt met enkele variabelen die bij de weging worden gebruikt (zie ook paragraaf 3.5). Deze informatie is afkomstig uit de Polisadministratie dat als steekproefkader dient voor de NEA, en de GBA (Gemeentelijke Basis Administratie) (zie paragraaf 3.1). Het gaat om 1) geslacht, 2) leeftijd, 3) bedrijfstak, 4) herkomst/generatie 5) regio/provincie en 6) stedelijkheid.

Na de verrijking zijn van elke respondent dus twee waarden voor geslacht, leeftijd en bedrijfstak bekend. Ten eerste is bekend wat de respondent zelf in de vragenlijst heeft ingevuld, en ten tweede is de informatie uit de Polisadministratie of GBA bekend. De gegevens uit de enquête komen niet altijd overeen met die uit de Polisadministratie of GBA. Mogelijk hebben sommige mensen aan wie de vragenlijst was toegestuurd de vragenlijst door iemand anders laten invullen. Het is ook denkbaar dat respondenten per abuis of vanuit privacyoverwegingen onjuiste gegevens hebben genoteerd. In het geval van bedrijfstak is daarnaast een aantal oorzaken van een eventuele mismatch tussen de Polisadministratie en de NEA denkbaar. Ten eerste komt de informatie uit de Polisadministratie met een vertraging beschikbaar. De peildatum voor de NEA 2010 ligt in 2009 (eind december). Er vindt dus mismatch tussen de enquête en informatie uit de Polisadministratie plaats wanneer een werknemer na die tijd van bedrijfstak is gewisseld. Ten tweede wordt in de Polisadministratie de (primaire) bedrijfstak van een werknemer bepaald op basis van de grootste loonsom, terwijl in de enquête wordt gevraagd de vragen in te vullen voor de baan waaraan de meeste tijd gespendeerd wordt. Wanneer een persoon meer dan één dienstverband heeft kan het voorkomen dat de baan met de meeste uren niet de baan is waarin ook het meeste verdiend wordt. Ten derde wordt bedrijfstak in de enquête in kaart gebracht middels een open vraag, die vervolgens gecodeerd wordt door professionele codeurs. Bij het omschrijven van het bedrijf door de respondent en bij de codering door het veldwerkbureau kan uiteraard ook misclassificatie optreden. Ten vierde wordt bedrijfstak in de registraties bepaald bij inschrijving van een bedrijf of instelling bij de Kamer van Koophandel. Onjuistheid kan ontstaan op het moment van inschrijving door onduidelijke of onjuiste omschrijving van het bedrijf door de inschrijver en bij de codering door de medewerker van de Kamer van Koophandel. Ten vijfde kan mismatch ontstaan doordat de activiteiten van het bedrijf in de jaren na inschrijving zijn veranderd zodat deze niet meer volledig passen bij de sector waartoe het bedrijf op het moment van oprichting behoorde. De Kamers van Koophandel controleren echter regelmatig of de beschrijving van de hoofdactiviteit nog juist is, waardoor verandering van bedrijfsactiviteiten waarschijnlijk geen grote bron is van discrepantie tussen zelfrapportage en registratie. Ten slotte leveren veel bedrijven meer dan één type producten of diensten, waardoor deze bedrijven tot meer bedrijfstakken gerekend kunnen worden. In een dergelijk geval kan in de

registratie de ene (sub)sector staan terwijl de respondent de (sub)sector rapporteert behorend tot een andere bedrijfsactiviteit van hetzelfde bedrijf.

Hieronder staat beschreven welke keuzes zijn gemaakt in het geval van een mismatch tussen de zelfgerapporteerde gegevens en die uit de Polisadministratie en GBA. Tot en met NEA 2009 zijn deze keuzes gemaakt na afloop van de weging. Het gevolg hiervan was dat een aantal werknemers (enkele procenten) niet het gewicht kregen dat past bij hun definitieve leeftijd, geslacht en/of bedrijfstak. Bij NEA 2010 is eerst bepaald wat de definitieve leeftijd, geslacht en bedrijfstak worden. Hierbij wordt gebruik gemaakt van registratiegegevens van leeftijd, geslacht en bedrijfstak, de zelfrapportagegegevens en pdf-bestanden van gescande (schriftelijke) vragenlijsten.

Keuze van leeftijd & geslacht

Indien het geboortjaar of geslacht van de respondent niet genoteerd staat in de zelfrapportage of in de registratie, dan is gekozen voor de waarde die wel beschikbaar is. In geval van discrepantie op leeftijd en/of geboortjaar wordt een iets andere procedure gevolgd voor de bepaling van de definitieve leeftijd en het geslacht voor schriftelijke respondenten dan voor Internetrespondenten. Alle schriftelijk ingevulde vragenlijsten zijn gescand en als pdf-bestand beschikbaar. Allereerst zijn 643 pdf-bestanden van respondenten met discrepantie tussen zelfrapportage en registratie op het oog beoordeeld. In 132 gevallen bleek uit deze visuele inspectie dat de discrepantie is ontstaan door een scanfout. In deze gevallen is de discrepantie opgeheven door correctie van de zelfrapportage. In de resterende 511 gevallen van discrepantie heeft inspectie van de pdf-bestanden niet geleid tot het opheffen van de discrepantie. Vervolgens is voor schriftelijke en Internetrespondenten eenzelfde procedure gevolgd. Namelijk, indien er discrepantie was op geslacht, dan is de zelfrapportage gekozen als bron voor het definitieve geslacht en geboortjaar. Indien er uitsluitend discrepantie was op geboortjaar èn een type- of schrijffout bij de zelfrapportage van geboortjaar is waarschijnlijk, dan is gekozen voor het geboortjaar dat in de registratie staat. Indien er uitsluitend discrepantie was op geboortjaar èn een type- of schrijffout bij de zelfrapportage van geboortjaar is niet waarschijnlijk, dan is gekozen voor het geboortjaar dat in de zelfrapportage staat. Een type- of schrijffout is waarschijnlijk in de volgende drie gevallen: 1) wanneer leeftijd is ingevuld in plaats van geboortjaar (laatste twee digits; dit is het geval als de zelfrapportagewaarde = 110 minus de registratiewaarde); 2) wanneer één van de twee digits verschilt (bijvoorbeeld 54 in plaats van 51, of 60 in plaats van 90); en 3) wanneer de twee digits zijn omgewisseld (bijvoorbeeld 78 in plaats van 87).

De leeftijd van respondenten wordt vervolgens afgeleid van het geboortjaar, en in geval van de keuze voor registratie ook de geboortemaand. Indien is gekozen voor het geboortjaar uit de registratie (het merendeel van de gevallen, 98,6%), is 30 september 2010 gekozen als peildatum voor de bepaling van de leeftijd van de respondent, aangezien deze datum ongeveer overeenkomt met de start van het veldwerk. Aangezien alleen het geboortjaar en niet de maand bekend is bij respondenten waarvoor de

keuze is gevallen op de zelfrapportage, is bij hen 31 december 2010 gebruikt als peildatum voor de bepaling van de leeftijd. Bij NEA 2009 is 31 december 2009 bij alle respondenten gebruikt als peildatum voor de leeftijd, en dus niet alleen bij de respondenten waarbij wordt uitgegaan van de zelfrapportage. Voor de NEA 2010 is besloten om de peildatum weer zoveel mogelijk te laten aansluiten bij de start van het veldwerk, zoals dit ook bij de NEA-jaargangen tot en met 2008 het geval was. Bij die NEA's is telkens de laatste vrijdag van september gebruikt als peildatum voor de leeftijd bij respondenten waarbij wordt uitgegaan van de registratie.

Keuze van bedrijfstak

Van alle respondenten is de geregistreerde bedrijfstak bekend, aangezien dit een selectiecriteria was bij de steekproeftrekking. Bij respondenten van wie de zelfgerapporteerde gegevens ontbreken, is de geregistreerde bedrijfstak hun definitieve bedrijfstak geworden ($N=1.595/26.361$, 6,1%). Daarnaast is er in ruim een kwart van de gevallen geen discrepantie tussen de zelfgerapporteerde en de geregistreerde bedrijfstak, en hoeft geen keuze te worden gemaakt ($N=7.457/26.361$, 28,3%). Bij de overige respondenten was er wel discrepantie tussen de zelfgerapporteerde en de geregistreerde bedrijfstak. Als er discrepantie was op bedrijfstak en geslacht, dan is gekozen voor de zelfgerapporteerde bedrijfstak ($N=209/26.361$, 0,8%). Was er geen discrepantie op geslacht, maar wel op bedrijfstak en geboortejaar (en was het bovendien niet waarschijnlijk dat er door de respondent een type- of schrijffout is gemaakt bij het geboortejaar), dan is eveneens gekozen voor de zelfgerapporteerde bedrijfstak ($N=159/26.361$, 0,6%). Voor de overblijvende respondenten is gekozen voor de zelfgerapporteerde bedrijfstak als men aangaf 11 maanden of korter bij de huidige werkgever in dienst te zijn geweest ($N=1.575/26.361$, 6,0%). Bij deze korte dienstduur weerspiegelt de zelfgerapporteerde bedrijfstak naar alle waarschijnlijkheid het beste de bedrijfstak ten tijde van het invullen van de NEA-vragenlijst. In enkele gevallen ontbrak het gegeven omtrent de anciënniteit bij de huidige werkgever, en is de tijdsduur die men werkzaam was in de huidige functie als proxy gebruikt. Bij de rest van de respondenten is gekozen voor de geregistreerde bedrijfstak ($N=15.366/26.361$, 58,3%). Dit zijn dus de respondenten die al een jaar of langer in dienst te zijn bij de huidige werkgever, of waarbij de dienstduur en de functieduur onbekend waren.



3 Dataverzameling

3.1 Steekproeftrekking

3.1.1 Doelpopulatie

De doelpopulatie van de NEA 2010 zijn werkzame personen, exclusief zelfstandigen. Feitelijk gaat het om alle personen van 15 tot en met 64 jaar die, op het moment van uitvoering van de NEA 2010, betaald werk verrichtten in loondienst. Tot de doelpopulatie behoren ook personen die in november en december 2010 een dienstverband hadden, maar op dat moment geen arbeidsprestaties leverden, wegens ziekte, zwangerschapsverlof, zorgverlof of een andere tijdelijke loopbaanonderbreking.

3.1.2 Steekproefkader

Het steekproefkader voor de NEA is een selectie uit de zogenoemde Polisadministratie van het CBS. De Polisadministratie bevat gegevens over alle banen van werknemers die verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en voor wie loonbelasting verschuldigd is. Het gebruik van de Polisadministratie als steekproefkader heeft twee voordelen. Ten eerste kan met behulp van de Polisadministratie een gerichte steekproef van werknemers worden getrokken. Ten tweede biedt de Polisadministratie de mogelijkheid om de gegevens van de NEA aan te vullen met gegevens uit andere statistieken van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB). In het SSB worden de binnen het CBS beschikbare registraties en enquêtes gekoppeld en op microniveau geïntegreerd.

Net als voor de NEA 2009 is voor de NEA 2010 de Polisadministratie van december van het voorgaande jaar gebruikt als steekproefkader. Dit bestand van de Polisadministratie heeft 31 december 2009 als peildatum.

Een nadeel van het gebruik van een bestand met een peildatum die vóór het eigenlijke veldwerk ligt, is dat mensen die na deze peildatum zijn begonnen met werken in dit bestand ontbreken. Deze instroom tot de arbeidsmarkt bedraagt jaarlijks ongeveer 10 procent en bestaat voornamelijk uit jongeren die hun opleiding net hebben afgerond. Jongeren die tijdens de peildatum naast hun studie een vakantie- of bijbaantje hadden, zijn overigens wél vertegenwoordigd in de Polisadministratie. Anderzijds bevat de Polisadministratie personen die na december 2009 zijn uitgestroomd. Daardoor is een deel niet langer werkzaam ten tijde van de enquëtering en zal ten onrechte in de steekproef terecht zijn gekomen. Rond 6 procent van alle werknemers verlaat jaarlijks de arbeidsmarkt. Dit betreft ouderen die met (vervroegd) pensioen zijn gegaan en mensen die werkloos of arbeidsongeschikt zijn geworden. Ook personen die de overstap van werknemer naar zelfstandige hebben gemaakt en mensen die om een andere reden met werken zijn gestopt, behoren in 2010 niet meer tot de doelpopulatie van werknemers.

Ondanks deze beperkingen vormt de Polisadministratie van 2009 een goede benadering van de populatie werknemers in 2010. De meeste werknemers van 2009 behoren één jaar later nog tot de arbeidsmarkt. Omgekeerd geldt ook dat de meeste werknemers in 2010 één jaar eerder ook al als werknemer te boek stonden.

Uit de Polisadministratie zijn alle werknemers geselecteerd die bij aanvang van de veldwerkfase minimaal 15 jaar en maximaal 64 jaar oud zijn. Werknemers die tevens als zelfstandige werkzaam zijn, komen alleen in het steekproefkader terecht wanneer ze als werknemer meer verdienen dan als zelfstandige. Personen met een fiscaal loon dat hoger is dan het eventuele fiscale winstbedrag en de zelfstandigenaftrek zijn tot de werknemers gerekend. Personen met een winst groter of gelijk aan het fiscale loon zijn tot de zelfstandigen gerekend en niet in het steekproefkader opgenomen. Meewerkende huisgenoten worden niet als werknemer beschouwd, tenzij zij loon krijgen waarover loonbelasting wordt betaald. De omvang van het steekproefkader was 7.094.207 personen.

Aan het steekproefkader is een aantal achtergrondvariabelen toegevoegd uit de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA). Op basis van de leeftijd op de peildatum is de variabele leeftijdsklasse gemaakt. Van de indeling naar bedrijfsklasse, volgens de standaardbedrijfsindeling (SBI'93), zijn het sectienummer en de sectieletter vastgelegd. Werknemers die meer dan één baan hebben, zijn ingedeeld op basis van hun hoofdbaan. Dit is de baan op peildatum met het hoogste jaarloon. Verder is het COROP-gebied (een regionale indeling in 40 gebieden) afgeleid uit de gemeentecode en is aan iedere persoon in het steekproefkader een random getal toegekend. Dit random getal maakt het mogelijk om een aselechte steekproef te trekken.

3.1.3 *Veranderingen ten opzichte van eerdere jaargangen*

De steekproeftrekking voor de NEA 2010 wijkt op drie punten af van eerdere jaren. Ten eerste zijn bij de NEA 2008 en 2009 werknemers in de leeftijd van 15 tot en met 63 jaar geselecteerd, in plaats van werknemers in de leeftijd van 15 tot en met 64 jaar. Als gevolg van de afwezigheid van 64-jarigen is de leeftijdsklasse van 55-64 jarigen in 2008 voor 0,4 procentpunt minder gevuld. In 2009 was dat 0,3 procentpunt. De gemiddelde leeftijd is hierdoor 0,13 jaar te laag in 2008 en 2009.

Ten tweede is voor de NEA 2009 de datum 31 december van dat jaar gekozen als peildatum voor de leeftijd van de respondenten, terwijl in de jaren daarvoor steeds ongeveer de start van het veldwerk was gekozen als peildatum voor de leeftijd (eind september). Als gevolg hiervan was in 2009 het aandeel respondenten in de leeftijdsklasse van 55-64 jaar 0,5 procentpunt hoger dan als – zoals in eerdere jaren – de aanvang van het veldwerk als de peildatum was gebruikt. Dit komt doordat er meer respondenten in deze hoogste leeftijdsklasse werden ingedeeld, namelijk de respondenten die bij de start van het veldwerk nog 54 jaar waren, maar in de 3 maanden daarna (oktober, november en december 2009) 55 jaar zouden worden. Het omgekeerde is het geval in de laagste leeftijdsklasse (15-24 jaar). NEA 2009-respondenten die bij de start van het veldwerk 24 jaar waren en in de drie maanden daarna 25 jaar zijn gewor-

den zijn ingedeeld in de leeftijdscategorie 25-34 jaar. Hierdoor is de leeftijdscategorie 15-24 jaar bij NEA 2009 0,5 procentpunt te klein. De leeftijd die NEA 2009-respondenten hebben gekregen is hierdoor gemiddeld 0,25 jaar (3 maanden) te hoog. Voor de NEA 2010 is dit niet langer het geval. Bij de NEA 2010 is wat dit betreft de procedure gevolgd die ook voor NEA's t/m 2008 is gehanteerd, zijnde een peildatum voor de leeftijd die vlak voor aanvang van het veldwerk ligt.

Ten derde heeft bij NEA 2009 en NEA 2010 een oversampling plaatsgevonden van personen die ten tijde van het veldwerk 15 tot en met 23 jaar waren, terwijl bij eerdere NEA-jaargangen oversampling plaatsvond van 15 tot en met 24-jarigen. Dit heeft geen consequenties voor de verdeling van respondenten over de leeftijdscategorieën aangezien dit middels de weging wordt gecorrigeerd. Wel is de gemiddelde leeftijd van de werknemers in de NEA hierdoor in NEA 2009 en NEA 2010 iets lager (0,03 jaar).

3.1.4 Steekproefomvang

Het gewenste aantal respondenten van de NEA 2010 bedroeg 25.000. In 2009 bedroeg de respons 32,2%. Op basis hiervan verwachtten we dat in 2010 de respons tussen de 30% en de 35% zou liggen. De bruto steekproefomvang zou, gezien deze verwachting, grofweg tussen de 71.500 en de 83.500 moeten liggen. Om te compenseren voor eventuele ruis in de steekproeftrekking werd de uiteindelijke bruto steekproefomvang, net als in 2009, vastgesteld op 80.000.

Het is algemeen bekend dat het responspercentage onder jongeren en niet-westerse allochtonen lager ligt dan bij anderen. Om te zorgen dat er toch voldoende jongeren en niet-westerse allochtonen aan het onderzoek meedoen, is de trekkingskans van deze twee groepen met 50 procent verhoogd. Jongeren en niet-westerse allochtonen zijn dus oververtegenwoordigd in de steekproef van 80.000 personen.

3.1.5 Steekproeftrekking

De steekproef is in principe als een zelfwegende steekproef getrokken. Dat wil zeggen dat met gelijke kansen getrokken is. Alleen voor jongeren (die bij aanvang van het veldwerk 15 tot en met 23 jaar zijn) en niet-westerse allochtonen is de trekkingskans met een factor anderhalf vergroot.

Aangezien het steekproefkader is gesorteerd op geslacht, leeftijdsklasse, bedrijfsklasse en COROP-gebied (regio), is de steekproef min of meer evenredig verdeeld over deze categorieën. Zo zal het aandeel mannen in de steekproef vergelijkbaar zijn met het aandeel mannen in het steekproefkader.

Aan elke persoon die in de Polisadministratie is opgenomen, is een koppelnummer toegekend: een zogenaamd RIN-nummer. Hiermee is het mogelijk andere gegevens waarover het CBS beschikt, aan een persoon te koppelen. Eén van de gegevens is het A-nummer dat gemeenten gebruiken bij hun administratie. Via de gemeentelijke basisadministratie (GBA) zijn de namen en adressen van de getrokken personen opgevraagd. Hierbij is het A-nummer en het gemeentenummer gebruikt.

Voor de steekproeftrekking van de NEA 2010 (in september 2010) beschikte het CBS over een recente versie van het GBA, waardoor van de meeste getrokken personen de naam en het adres konden worden achterhaald.

De afgesproken steekproefomvang van 80.000 werknemers is met 5 procent verhoogd om te compenseren voor uitval als gevolg van sterfte en andere oorzaken waardoor gemeenten geen namen en adressen konden leveren. Personen, die aan hun gemeente hadden gevraagd om hun adres niet aan derden door te leveren, zijn uit de steekproef verwijderd. De steekproef werd vervolgens aselect uitgedund tot een steekproefomvang van 80.000 personen.

In tabel 3.1 staat een overzicht van de gegevens die van iedere persoon bij de steekproeftrekking zijn vastgelegd.

TABEL 3.1

Vastgelegde gegevens bij steekproeftrekking

KENMERK
Uit Polisadministratie
Bedrijfsklasse volgens de standaardbedrijfsindeling uit 1993 (SBI)
Loon
Uit GBA
Geslacht
Leeftijd op peildatum 30-09-2010
Gemeentecode
Herkomst
Herkomst generatie
Variabelen die later zijn toegevoegd of afgeleid
Sectienummer bedrijfsklasse (SBI'93)
Sectieletter bedrijfsklasse (SBI'93)
COROP-gebied
Leeftijdsklasse, op basis van leeftijd op peildatum 30-09-2010
Random getal, nodig voor de steekproeftrekking
RIN-persoon (koppelnummer)

3.2 Veldwerk

3.2.1 Wijze van dataverzameling

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

met het invullen van de vragenlijst. Van deze mogelijkheid is echter geen gebruik gemaakt.

Alle personen uit de steekproef zijn door Intomart GfK schriftelijk benaderd op hun woonadres. Het adressenbestand van 80.000 personen is op 6 september 2010 door het CBS aan Intomart GfK geleverd. Iedere persoon uit het bestand ontving een vragenlijst met daarbij een folder waarin het onderzoek werd toegelicht en men werd uitgenodigd om deel te nemen (zie bijlage B). De ingevulde schriftelijke vragenlijst kon kosteloos worden teruggezonden naar Intomart GfK. Op de voor- en achterzijde van de vragenlijst stond een inlogcode vermeld, waarmee men de enquête via internet kon invullen.

3.2.2 Dataverwerking

Schriftelijke vragenlijsten zijn optisch ingelezen (gescand). Wanneer de scansoftware velden in de vragenlijsten niet herkende zijn de betreffende enquêtes ter controle bij een data-entry afdeling terechtgekomen. Voorafgaand aan het onderzoek zijn proefscans uitgevoerd en is het scanscript aangepast zodat alle antwoorden goed werden ingelezen.

De gescande data zijn verwerkt tot een SPSS-bestand. Vervolgens is het internetbestand hieraan gekoppeld en zijn de open antwoorden - op de vraag naar het soort bedrijf of instelling waar men werkzaam is - gecodeerd naar de standaard bedrijfsindeling (SBI '93). De data zijn door Intomart GfK globaal opgeschoond. Deze opschooning bestond uit het verwijderen van dubbele cases en het verwijderen van cases die minder dan 75% van de items hadden ingevuld (exclusief items die vanwege doorverwijzing niet voor elke respondent van toepassing zijn).

TNO heeft tien, random geselecteerde, pdf-bestanden van gescande schriftelijk ingevulde vragenlijsten vergeleken met het geanonimiseerde SPSS-databestand dat zij van Intomart GfK ontvingen. Hierbij heeft TNO systematische scanfouten gevonden bij de open numerieke vragen. Deze fouten zijn door Intomart GfK hersteld.

Vervolgens is een voor de NEA nieuwe procedure gevolgd (zie ook paragraaf 2.3). TNO heeft het zelfrapportagebestand gekoppeld aan een van CBS ontvangen bestand met geregistreerde geboortjaar, geslacht en 5-digit bedrijfstakgegevens van alle 80.000 personen uit de steekproef. Uit dit gekoppelde bestand zijn de cases verwijderd waarvan geen zelfrapportage is verkregen. Tevens zijn de respondenten verwijderd waarvan zowel de zelfrapportage als de registratie van bedrijfstak ontbrak. Bij een aantal cases verschilde de zelfrapportage en registratie van geboortjaar, geslacht en/of 5-digit bedrijfstakcode. Voordat TNO het bestand doorstuurde naar CBS voor de weging en verdere verrijking heeft TNO deze discrepanties opgeheven door de in paragraaf 2.3 beschreven beslisregels toe te passen. Voor de NEA 2010 is dus voorafgaand aan de weging bepaald wat het definitieve geslacht en geboortjaar en de definitieve bedrijfstakcode zijn. Bij de NEA's tot en met 2009 vond dit plaats na afloop van de weging waardoor betreffende gewichten in die bestanden niet volledig aansluiten bij de definitieve leeftijd, geslacht en/of bedrijfstakgegevens.

Het CBS heeft de data daarna verder verrijkt met gegevens uit de Polisadministratie en de gemeentelijke basisadministratie (GBA; zie paragraaf 2.3) en voorzien van weegfactoren (zie paragraaf 3.5). Ook heeft het CBS de definitieve leeftijd van de respondenten bepaald. Conform de NEA's tot en met 2008 is de start van het veldwerk gekozen als peildatum voor de bepaling van de definitieve leeftijd (i.c. 1 oktober 2010). Respondenten waarvoor de zelfrapportage is gekozen als definitieve geboortjaar hebben echter een definitieve leeftijd gekregen op basis van hun zelfgerapporteerde geboortjaar, en hebben 31 december 2010 als peildatum voor de leeftijd (omdat uit de zelfrapportage alleen geboortjaar beschikbaar is en niet de geboortemaand). Bij NEA 2009 was voor alle respondenten de peildatum van 31 december gehanteerd. Vervolgens zijn door TNO enkele afgeleide variabelen toegevoegd. TNO en CBS hebben, onafhankelijk van elkaar, diverse plausibiliteitschecks uitgevoerd op het geanonimiseerde bestand. TNO heeft de bevindingen van alle controles verwerkt in een centraal opschoningsprogramma (in SPSS). Met behulp van dit programma is het databestand vrijgemaakt van inconsistenties.

3.2.3 Bescherming persoonsgegevens

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

De dataverzameling vindt plaats door Intomart GfK. Intomart GfK ontvangt daartoe een adressenbestand van het CBS. Alle personen in het adressenbestand zijn door Intomart GfK voorzien van een unieke, random aangemaakte, code. Deze code is op de voor- en achterzijde van iedere vragenlijst geprint in de vorm van een inlogcode voor de internetvragenlijst en een barcode. Het werken met de code dient drie doelen. Ten eerste is de code nodig om de beloning te kunnen versturen (zie paragraaf 3.2.4). Zonder code is de link tussen de adressen en ingevulde vragenlijsten immers niet te leggen. Ten tweede maakt de code het mogelijk om gerichte herinneringen te versturen. Zodoende hoeven niet alle personen uit de steekproef opnieuw benaderd te worden, maar alleen zij die op een bepaald moment nog niet hebben gereageerd. Ten slotte is de code nodig om respondenten in een later stadium aan het Sociaal Statistisch Bestand (zie www.cbs.nl/cvb) te kunnen koppelen. Na afronding van het veldwerk heeft Intomart GfK het NEA 2010-databestand aan TNO geleverd. Dit bestand dat TNO van Intomart GfK ontvangt bevat geen naam-, adres- of woonplaatsgegevens. Na de verzending van de beloningen aan de respondenten is het adressenbestand door Intomart GfK vernietigd.

Na de vernietiging van het adressenbestand kan uitsluitend het CBS de link leggen tussen de gegevens uit de enquête en andere informatiebronnen (Sociaal Statistisch Bestand). Dit gebeurt met behulp van een speciaal koppelnummer (het zogenaamde RIN-nummer). Het CBS voert dergelijke koppelingen alleen uit met goed beveiligde computersystemen waartoe onbevoegden geen toegang hebben. Naast het CBS beschikken alleen TNO en SZW over het databestand. De bestanden zijn volledig geanonimiseerd. Via het Centrum voor Beleidsstatistiek van het CBS is het voor onder-

zoeksinstituten mogelijk om – onder voorwaarden – analyses uit te voeren op het geanonimiseerde NEA-bestand. De informatie die op basis van de NEA, al dan niet in combinatie met andere bronnen, naar buiten wordt gebracht is nooit herleidbaar naar individuele personen.

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

3.2.4 Responsverhogende maatregelen

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

1. Waarborging privacy

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

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

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

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

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

3. Mixed-mode aanpak

Zoals reeds in paragraaf 3.2.1 is toegelicht, heeft iedere respondent de keuze uit een schriftelijke- en internetvariant van de enquête. Bovendien kon de enquête, indien noodzakelijk, telefonisch worden afgenomen. Het invullen van de internetvragenlijst kon tussentijds worden afgesloten en op een later moment worden voortgezet.

4. Helpdesk

Gedurende de volledige periode van dataverzameling konden respondenten bellen met een helpdesk, in het geval dat zij vragen hadden over het onderzoek. In de brochure die men ontving bij de vragenlijst, stond het gratis telefoonnummer van de helpdesk vermeld. De helpdesk was op werkdagen bereikbaar van 10.00 tot 17.00 uur, en van 19.00 tot 21.00 uur. In totaal maakten 220 personen gebruik van de telefonische helpdesk.

Respondenten konden ook mailen naar het speciale mailadres nea-intomart@gfk.com. In totaal zijn 623 e-mails binnengekomen en beantwoord. Er zijn ook vier vragen binnengekomen via de website van TNO die voor beantwoording zijn doorgestuurd naar Intomart GfK.

Naast de telefonische en email-helpdesk was een internethelpdesk beschikbaar (zie bijlage E). Deze helpdesk bestond uit diverse webpagina's. Onder meer was er een pagina met informatie over privacy en anonimiteit, een pagina met informatie over de uitvoerders van de NEA en een pagina met antwoorden op veelgestelde vragen. Voor deze laatste pagina is gebruik gemaakt van veel voorkomende vragen in voorgaande NEA's.

5. Periode van aanschrijving

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

6. Reminders

Er zijn op twee momenten gedurende de enquêteperiode reminders ingezet. Na ongeveer 5 weken is de volledige vragenlijst als reminder gestuurd (met op de voorzijde aangegeven dat het een herinnering betreft), en na 9 weken is een schriftelijke reminder gestuurd in de vorm van een brief, voorzien van de inlogcode voor de internetvragenlijst. De reminders zijn alleen naar die personen verstuurd, waarvan op het moment van het drukken van de betreffende reminder nog geen respons was ontvangen. De herinneringsbrief is te vinden in bijlage C.

7. Beloning

Als tegemoetkoming voor deelname zijn 500 Staatsloten van € 26,- en 500 cadeaubonnen (Irischeques) ter waarde van € 25,- verloot. In de vragenlijst konden de deelnemers aangeven waar hun keuze naar uitging. In plaats van deelname aan de verloting konden de respondenten ook kiezen voor het steunen van een goed doel. Voor iedere ingevulde vragenlijst werd in dat geval € 2,50 overgemaakt naar het goede doel van de keuze van de respondent. Er kon gekozen worden uit vier goede doelen, namelijk: KWF Kankerbestrijding, Amnesty International, War Child en Wereld Natuur Fonds. Op 27 december 2010 zijn 1.000 prijzen verloot. De prijswinnaars hebben hun prijs thuisgestuurd gekregen en de winnende codes zijn op de website bekendgemaakt. De volgende bedragen zijn overgemaakt naar de goede doelen: KWF Kankerbestrijding:

€ 11.537,50, Amnesty International: € 1.685,-, War Child: € 3.447,50, en Wereld Natuur Fonds: € 3.075,-.

8. *Terugkoppeling resultaten*

Op de website www.tno.nl/nea wordt een overzicht gegeven van publicaties die zijn verschenen op basis van de NEA. Via de internethelpdesk en via de internetvragenlijst worden respondenten op het bestaan van deze site geattendeerd. In de informatiefolder wordt aangegeven dat de resultaten van de NEA 2010 vanaf mei 2011 publiekelijk worden gemaakt middels rapporten en persberichten.

3.3 Respons

3.3.1 *Verzenddata*

De beoogde netto respons van de NEA bedraagt 25.000 werknemers. Om deze respons te halen is een bruto steekproef van 80.000 personen getrokken (zie ook paragraaf 3.1.4). De 80.000 vragenlijsten voor deze personen zijn van 6 tot en met 8 oktober 2010 uitgestuurd. Verzending van remindervragenlijsten en reminderbrieven vond plaats, respectievelijk, vijf en negen weken na de start van het veldwerk. De responsperiode is afgesloten op 27 december.

3.3.2 *Reminders*

Van 8 tot 13 november zijn herinneringsvragenlijsten verstuurd aan in totaal 67.277 personen. Dit betrof alle personen van wie op 27 oktober nog geen reactie was ontvangen. Van 6 tot 11 december zijn herinneringsbrieven verstuurd aan de 57.691 personen die op 29 november nog niet hadden gereageerd.

3.3.3 *Responspercentage*

Een overzicht van de totale respons is weergegeven in tabel 3.2 en figuur 3.1. In tabel 3.2 is te zien dat van de 80.000 personen die een uitnodiging tot deelname aan de enquête hebben ontvangen, 23.788 bruikbare vragenlijsten retour zijn ontvangen. Dit komt neer op een bruto respons van 29,7%.

Een deel van de aangeschreven personen behoorde echter niet tot het steekproefkader. Dit hangt onder meer samen met het feit dat de peildatum voor het steekproefkader (Polisadministratie) van de NEA 2010 in december 2009 ligt. Een aantal personen heeft na die datum het arbeidsproces verlaten of is (hoofdzakelijk) als zelfstandige gaan werken. Hoe groot de steekproefvervuiling is, wordt voor de non-respondenten geschat op basis van een telefonische non-responsenquête. Voor de respondenten wordt het bepaald op basis van het antwoord op de zesde vraag van de enquête, die luidt: "Heeft u momenteel een betaalde baan?". Indien deze vraag negatief wordt beantwoord behoort de betreffende respondent niet tot het steekproefkader. Op basis van de berekeningen onder respondenten en onder non-respondenten is de steekproefvervuiling geschat op 10,5%, waardoor de netto steekproef feitelijk bestond uit

ongeveer 71.614 personen. Na correctie voor deze geschatte steekproefvervuiling komt de netto respons uit op 33,2%.

Het merendeel van de respondenten (61,1%) vulde de vragenlijst schriftelijk in, terwijl 38,9% de internetvariant verkoos. De redenen waarom de meeste respondenten voor de schriftelijke variant hebben gekozen, zijn niet bekend. Mogelijk ervaren de meeste werknemers het invullen van een schriftelijke vragenlijst als minder omslachtig. Een andere reden kan zijn dat men het ook makkelijker vindt om tussentijds te stoppen en later weer verder te gaan met de schriftelijke vragenlijst, dan met de internetvragenlijst.

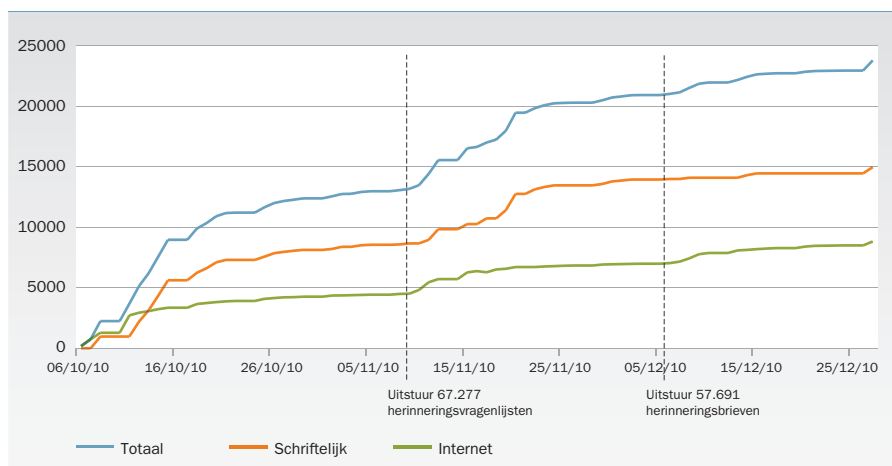
TABEL 3.2

Responsoverzicht Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010

	N	%
Bruto steekproef	80.000	100,0
Non-respons	54.734	68,4
Niet bruikbare respons:		
Te weinig ingevulde antwoorden (eis: >75%)	1.445	1,8
Dubbel	96	
Niet scanbaar	33	0,0
Bruikbare respons:		
Schriftelijk	14.700	
Internet	9.088	
Totaal (responspercentage, bruto)	23.788	29,7
Steekproefvervuiling	8.386	10,5
RESPONSPERCENTAGE (netto, na correctie voor steekproefvervuiling)		33,2

FIGUUR 3.1

Responsverloop Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010



3.4 Non-responsanalyse

3.4.1 Vergelijking respons met steekproefkader

Vormen de personen die aan de NEA hebben meegedaan een goede afspiegeling van het steekproefkader? Om deze vraag te beantwoorden, vergelijken we de verdeling van een aantal achtergrondkenmerken, zoals geslacht en leeftijd, tussen de respondenten van de NEA en het steekproefkader.

Tabel 3.3 toont de vergelijking tussen de verdeling van de geslachten bij de NEA-respons en de verdeling tussen mannen en vrouwen in de Polisadministratie. Deze tabel laat zien dat er in verhouding minder mannen en verhoudingsgewijs meer vrouwen aan de NEA hebben meegedaan, ten opzichte van de gehele populatie (de Polisadministratie).

TABEL 3.3

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

	NEA		Polisadministratie		Verskil
	N	%	N	%	%*
Mannen	11.487	48	3.766.021	53	-5
Vrouwen	12.301	52	3.328.186	47	5
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	23.788	100	7.094.207	100	

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

Vergelijking van de leeftijdscategorieën tussen de respons en het steekproefkader laat zien dat mannen tussen de 45 en de 54 jaar zijn oververtegenwoordigd in de respons (tabel 3.4). Het verschil bedraagt 5 procentpunten. Ook de mannen in de leeftijdscategorie tussen de 55 en de 64 jaar zijn met 5 procentpunten oververtegenwoordigd in de respons. Mannen in de leeftijdscategorie van 15 tot en met 44 jaar zijn in de NEA juist iets minder goed vertegenwoordigd dan in de Polisadministratie.

Net als bij mannen blijkt ook bij de vrouwen de leeftijdscategorie van 45 tot en met 64 jaar oververtegenwoordigd te zijn en de 15 tot 34 jarigen ondervertegenwoordigd. Het aandeel jongeren tussen de 15 en 24 jaar is ondervertegenwoordigd ondanks de 50 procent oversampling in de steekproef.

TABEL 3.4

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

	NEA		Polisadministratie		Vershil
	N	%	N	%	%*
Mannen					
15-24 jaar	1.070	9	538.437	14	-5
25-34 jaar	1.861	16	755.184	20	-4
35-44 jaar	2.679	23	917.774	24	-1
45-54 jaar	3.350	29	928.677	25	5
55-64 jaar	2.527	22	625.949	17	5
TOTAAL MANNEN	11.487	100	3.766.021	100	
Vrouwen					
15-24 jaar	1.551	13	544.053	16	-4
25-34 jaar	2.471	20	734.823	22	-2
35-44 jaar	3.014	25	830.143	25	0
45-54 jaar	3.418	28	801.652	24	4
55-64 jaar	1.847	15	417.515	13	2
TOTAAL VROUWEN	12.301	100	3.328.186	100	

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

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

TABEL 3.5:

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

	NEA		Polisadministratie		Verskil
	N	%	N	%	%*
Mannen					
Autochtoon	10.024	87	3.113.160	83	5
Westers allochtoon, 1e generatie	249	2	117.967	3	-1
Westers allochtoon, 2e generatie	524	5	189.280	5	0
Niet Westers allochtoon, 1e generatie	518	5	247.558	7	-2
Niet Westers allochtoon, 2e generatie	172	1	98.056	3	-1
TOTAAL MANNEN	11.487	100	3.766.021	100	
Vrouwen					
Autochtoon	10.705	87	2.729.978	82	5
Westers allochtoon, 1e generatie	354	3	127.795	4	-1
Westers allochtoon, 2e generatie	554	5	169.628	5	-1
Niet Westers allochtoon, 1e generatie	467	4	198.205	6	-2
Niet Westers allochtoon, 2e generatie	221	2	102.580	3	-1
TOTAAL VROUWEN	12.301	100	3.328.186	100	

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

Bijlage F toont de samenstelling van de NEA en de Polisadministratie naar bedrijfstak, stedelijkheid en regio. De verdeling van de NEA naar opleiding wordt vergeleken met de verdeling in de Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2009, omdat de Polisadministratie geen informatie over opleiding bevat. Hieruit blijkt dat 1 op de 4 respondenten een hogere beroepsopleiding heeft genoten, terwijl volgens de EBB ongeveer 1 op de 5 werknemers een hogere beroepsopleiding heeft gehad. Mensen met een hogere beroepsopleiding zijn dus oververtegenwoordigd in de NEA ten opzichte van de EBB. Het aandeel werkenden met basisonderwijs in de NEA is ongeveer vergelijkbaar met het aandeel in de EBB. Ook het aandeel respondenten dat een wetenschappelijke opleiding heeft gevolgd is vergelijkbaar met de EBB. De overige opleidingsniveaus zijn in de NEA iets ondervertegenwoordigd ten opzichte van de EBB.

De samenstelling van de NEA naar bedrijfsklasse laat zien dat vrijwel alle bedrijfstakken goed vertegenwoordigd zijn. Alleen werknemers in de reparatie van consumentenartikelen en handel, de horeca en het verhuur van roerende goederen en zakelijke dienstverlening zijn in de NEA ondervertegenwoordigd. Respondenten werkzaam in het openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg zijn juist oververtegenwoordigd in de NEA. Ook wat betreft stedelijkheid en regio vormt de NEA een goede afspiegeling van het steekproefkader.

3.4.2 Redenen voor non-respons

Intomart GfK heeft vanaf 27 december 2010 tot en met 5 januari 2011 een telefonische non-responsenquête uitgevoerd onder een willekeurig deel van de mensen die de vragenlijst niet hadden teruggestuurd. Het belprotocol voor de telefonisten van het callcenter van Intomart GfK, is te vinden in bijlage D. In totaal zijn er 906 mensen gebeld wat bij 620 personen uit de steekproef heeft geleid tot een gesprek over de reden waarom zij niet hebben deelgenomen aan de NEA. Tabel 3.6 toont de antwoorden die de ondervraagden gaven op de vraag waarom ze de vragenlijst niet hebben ingevuld. Van de 620 ondervraagden gaven 105 aan de vragenlijst niet te hebben ontvangen, of zich dat niet te herinneren. Van de 515 personen die aangaven dat ze de vragenlijst hebben ontvangen hebben 14 personen gezegd dat ze de vragenlijst wel hebben ingevuld en opgestuurd of dat ze de vragenlijst op internet hebben ingevuld. De 501 resterende ondervraagden behoren tot de non-respons. De redenen van deze non-respondenten, waarom ze de vragenlijst niet hebben ingevuld, zijn als volgt verdeeld:

TABEL 3.6

Kunt u aangeven waarom u de vragenlijst niet heeft ingevuld?

	AANTAL	%
Heeft de vragenlijst niet ingevuld, want:		
<i>niet werkzaam: (pre)pensioen/VUT</i>	10	2,0
<i>niet werkzaam: schoolgaand</i>	23	4,6
<i>niet werkzaam: WAO</i>	7	1,4
<i>niet werkzaam: WW</i>	13	2,6
<i>werkzaam als zelfstandige</i>	11	2,2
<i>niet werkzaam, anders</i>	9	1,8
geen interesse	178	35,5
geen tijd/te druk	166	33,1
vragenlijst onduidelijk	3	0,6
anders, namelijk	68	13,6
weet niet/geen opgave	13	2,6
TOTAAL	501	100,0

Cursief in tabel 3.6 staan de personen die onterecht in de NEA steekproef zaten. Dit zijn in totaal 73 mensen van de 501 non-respondenten. Dit is de 'steekproefvervuiling' van de Polisadministratie onder non-respondenten. De totale steekproefvervuiling in 2010 onder respondenten en non-respondenten samen wordt geschat op 10,5%. Het aantal mensen dat onterecht in de steekproef van de NEA 2010 zat, is daarmee vergelijkbaar met vorig jaar.

3.5 Weging

Verschillen – in de verdeling van mannen en vrouwen, jonge en oudere werknemers en de categorieën van andere factoren – tussen de doelpopulatie en de NEA-respondenten, kunnen de representativiteit van NEA-bevindingen verminderen. Om die vertekening door selectiviteit van de respons tot een minimum te beperken, wordt de respons gewogen. Zo blijkt de respons bij de mannen lager te zijn dan bij de vrouwen. Daarom krijgen mannen een hoger gewicht toegekend en vrouwen een lager gewicht. Bij de steekproeftrekking werd al rekening gehouden met een lagere respons onder jongeren en onder niet-westerse allochtonen en werd de steekproeffractie voor deze bevolkingsgroepen verhoogd (oversampling). Indien er ondanks deze oversampling toch een ongelijke verdeling tussen respons en doelpopulatie bestaat wordt hiervoor door de weging alsnog gecorrigeerd.

Het toepassen van gewichten wordt ophogen genoemd als de gewichten optellen tot de populatieomvang. Deze gewichten worden ophooggewichten genoemd. Bij analyses wordt ook vaak gewerkt met gewichten die zodanig genormeerd zijn dat er gemiddeld 1 uitkomt. In dit geval komt de som van de gewichten overeen met het aantal respondenten.

Voor de NEA 2010 is hetzelfde weegmodel gebruikt als voor de NEA 2009 (op een kleine aanpassingen in de indeling van de bedrijfstakken na, zie 3.5.2). De volgende paragraaf beschrijft kort de toegepaste methode voor het bepalen van gewichten. De publicatie Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005 (van den Bossche et al., 2006) bevat een uitgebreidere beschrijving van de weging.

3.5.1 *Het bepalen van de gewichten*

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

In het algemeen convergeren de gewichten naar eindgewichten waarbij de geschatte stratumtotalen voor alle stratificaties overeenkomen met het vooraf vastgestelde populatietotaal. Deze methode staat bekend onder de naam IPF (Iteratieve Proportionele Fitting) en RR-estimation (Ranking Ratio estimation). Deze methode kan

worden toegepast met behulp van het weegprogramma BASCULA, een onderdeel van BLAISE, dat is ontwikkeld door het CBS.

3.5.2 De gebruikte stratificaties en achtergrondgegevens

De NEA-respons wordt gewogen naar de volgende variabelen:

1. geslacht
2. leeftijdsklasse in vijf 10-jaarsklassen
3. bedrijfstak in 26 secties en subsecties van de standaardbedrijfsindeling (SBI)
4. herkomst in vijf klassen: autochtoon, westerse allochtoon en niet-westerse allochtoon, waarbij de allochtonen zijn ingedeeld in eerste en tweede generatie
5. regio: de provincies en de vier grootste gemeenten apart
6. stedelijkheid in vijf klassen
7. opleiding in vijf klassen

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

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

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

De eerste zes variabelen zijn afkomstig uit het steekproefkader (de Polisadministratie). De stratumindeling komt dus rechtstreeks uit het steekproefkader. Voor de variabele opleiding geldt dit niet. De Polisadministratie bevat namelijk geen informatie over opleiding. De stratumverdeling van de variabele opleiding is gebaseerd op de uitkomsten van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van 2009.

Een nadeel is dat zowel bij de NEA als bij de EBB de opleiding niet van alle respondenten bekend is. Daar komt bij dat de EBB is gebaseerd op de gehele bevolking terwijl de NEA is gebaseerd op werknemers die geregistreerd staan in de Polisadministratie. Doordat uit de EBB een schatting wordt verkregen van het aantal werknemers van 15 tot en met 64 jaar kan met de weging naar opleidingsverdeling uit de EBB een kleine afwijking geïntroduceerd worden. Om twee redenen is toch besloten om de NEA 2010 te wegen naar opleiding. Ten eerste is opleiding een belangrijke weegfactor, omdat de respons op allerhande factoren sterk varieert met opleiding. Ten tweede willen we aansluiten bij de ophoogprocedure van voorgaande NEA's, waarbij opleiding ook als weegfactor is meegenomen. Voor de NEA 2008, 2009 en 2010 geldt dat het door een verandering in de EBB, niet meer mogelijk is om personen die geen opleiding hebben afgerond, of waarvan de opleiding onbekend is als afzonderlijke klasse in de weging mee te nemen. Deze 462 personen zijn toegevoegd aan de groep met Basisonderwijs.

De personen van wie de bedrijfstak (SBI) in het steekproefkader onbekend is zijn buiten de steekproef gelaten. De tabellen die in het weegmodel worden opgenomen dienen echter allemaal op te tellen tot hetzelfde totaal (de populatie). Om dit probleem op te lossen zijn de overige 26 categorieën van SBI naar rato bijgeschaald zodat de aantallen van deze categorieën optellen tot de totale populatie. In totaal zaten er in het steekproefkader 17.531 personen met onbekende SBI. Dat was 0,2 procent van het totaal.

3.5.3 De weegcoëfficiënten

Tabel 3.7 toont de eindgewichten van de vijf leeftijdsklassen van mannen en vrouwen. Voor alle mannen samen geldt dat zij in de NEA zijn ondervertegenwoordigd. Ze hebben dus een weegcoëfficiënt groter dan 1. Vrouwen zijn in de NEA oververtegenwoordigd, en hebben een weegcoëfficiënt kleiner dan 1.

Voor de vijf leeftijdsklassen geldt ook dat de weegcoëfficiënten van de mannen groter zijn dan 1, en de vrouwen kleiner dan 1. Er zijn een paar uitzonderingen, namelijk mannen tussen de 45-54 jaar oud en tussen de 55-64 jaar oud. Zij zijn oververtegenwoordigd in de respons van de NEA, en hebben daardoor een weegcoëfficiënt die kleiner is dan 1. Daarnaast zijn de vrouwen van 15-24 jaar ondervertegenwoordigd en hebben als gevolg een weegcoëfficiënt groter dan 1. In het algemeen clusteren de weegcoëfficiënten dicht rond de 1.

TABEL 3.7

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

	n (NEA)	N (Polis-administratie)	Weegcoëfficiënten	
			gem.	st. dev.
Mannen				
15-24 jaar	1.070	538.437	1,69	1,22
25-34 jaar	1.861	755.184	1,36	0,44
35-44 jaar	2.679	917.774	1,15	0,29
45-54 jaar	3.350	928.677	0,93	0,23
55-64 jaar	2.527	625.949	0,83	0,22
Totaal mannen	11.487	3.766.021	1,10	0,53
Vrouwen				
15-24 jaar	1.551	544.053	1,18	0,82
25-34 jaar	2.471	734.823	1,00	0,39
35-44 jaar	3.014	830.143	0,92	0,26
45-54 jaar	3.418	801.652	0,79	0,23
55-64 jaar	1.847	417.515	0,76	0,21
Totaal vrouwen	12.301	3.328.186	0,91	0,41
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	23.788	7.094.207	1,00	0,48

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

TABEL 3.8

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

	n (NEA)	N (Polis-administratie)	Weegcoëfficiënten	
			gem.	st. dev.
Mannen				
Autochtoon	10.024	3.113.160	1,04	0,48
Westerse allochtoon, 1e generatie	249	117.967	1,59	0,61
Westerse allochtoon, 2e generatie	524	189.280	1,21	0,54
Niet Westerse allochtoon, 1e generatie	518	247.558	1,59	0,61
Niet Westerse allochtoon, 2e generatie	172	98.056	1,94	0,99
Totaal mannen	11.487	3.766.021	1,10	0,53
Vrouwen				
Autochtoon	10.705	2.729.978	0,86	0,36
Westerse allochtoon, 1e generatie	354	127.795	1,21	0,45
Westerse allochtoon, 2e generatie	554	169.628	1,03	0,40
Niet Westerse allochtoon, 1e generatie	467	198.205	1,41	0,50
Niet Westerse allochtoon, 2e generatie	221	102.580	1,58	0,74
Totaal vrouwen	12.301	3.328.186	0,91	0,41
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	23.788	7.094.207	1,00	0,48

In de NEA zijn werknemers met basisonderwijs ondervertegenwoordigd evenals werknemers met een mavo/VMBO diploma (tabel 3.9). Zij hebben een weegcoëfficiënt die groter is dan 1. Werknemers met HBO zijn oververtegenwoordigd evenals vrouwelijke academici.

TABEL 3.9

Opleiding naar geslacht: aantallen in de respons (NEA) en de Enquête Beroepsbevolking (EBB 2009), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten*

	n (NEA)	N (EBB)	Weegcoëfficiënten	
			gem.	st. dev.
Mannen				
Basisonderwijs	726	263.289	1,23	0,42
Mavo/vmbo	1.884	809.734	1,41	1,01
Havo/vwo/mbo	4.581	1.565.206	1,14	0,33
Hbo	2.878	713.784	0,84	0,28
WO	1.418	421.287	1,02	0,28
Totaal mannen	11.487	3.773.300	1,10	0,53
Vrouwen				
Basisonderwijs	555	186.110	1,12	0,48
Mavo/vmbo	1.907	662.265	1,14	0,73
Havo/vwo/mbo	5.247	1.506.328	0,94	0,27
Hbo	3.358	714.973	0,70	0,24
WO	1.234	328.009	0,88	0,27
Totaal vrouwen	12.301	3.397.685	0,91	0,41
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	23.788	7.170.985	1,00	0,48

* Omdat de EBB een schatting is van het aantal werknemers en de Polisadministratie een register van alle werknemers, is de totale N van de EBB anders dan de N van de Polisadministratie. De totale N van de EBB is niet gebruikt in de weging. Voor de weging van opleidingsniveau is uitsluitend de verdeling van personen over de opleidingscategorieën van de EBB gebruikt.

Verreweg de meeste weegcoëfficiënten van de 26 bedrijfsklassen liggen rond de 1 (tabel 3.10). Bij de horeca blijkt de weegcoëfficiënt relatief groot te zijn.

De landelijke dekking van de NEA blijkt ook zeer goed te zijn. De weegcoëfficiënten van de indeling naar stedelijkheid (tabel 3.11) en regio (tabel 3.12) clusteren rond de 1. Het feit dat de vier grote steden goed zijn vertegenwoordigd in de NEA hangt samen met het feit dat jongeren en niet-westerse allochtonen zijn oververtegenwoordigd in de steekproef. Deze twee groepen wonen namelijk vaker dan anderen in de grote steden. Geconcludeerd wordt dat de NEA wat betreft geslacht, leeftijd en herkomst en bedrijfstak een redelijk goede afspiegeling vormt van het steekproefkader. Qua stedelijkheid en regio komt de NEA zeer goed overeen met het steekproefkader.

Ten slotte, weging corrigeert de verdeling van de variabelen die in het weegmodel zijn opgenomen. In het weegmodel zijn demografische kenmerken opgenomen, die samenhangen met zowel de non-respons als de arbeidsomstandigheden in brede zin (het hoofdonderwerp van de NEA). Weging corrigeert uiteraard niet voor kenmerken die niet in het weegmodel zijn opgenomen.

TABEL 3.10

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

	n (NEA)	N (Polis-administratie)	N (Polis-administratie, bijgeschaald)	Weegcoëfficiënten	
				gem.	st. dev.
Landbouw, bosbouw en visserij	254	94.860	95.095	1,26	0,65
Winning van energiehoudende en niet-energiehoudende delfstoffen	29	7.130	7.148	0,83	0,33
Vervaardiging van voedings- en genotmiddelen	422	119.460	119.756	0,95	0,42
Vervaardiging van textiel en textielproducten en vervaardiging van leer en lederwaren (geen kleding)	37	13.725	13.759	1,25	0,26
Houtindustrie	41	14.323	14.358	1,17	0,42
Papierindustrie, drukken, uitgeven	239	74.904	75.090	1,05	0,36
Aardolie	31	6.981	6.998	0,76	0,29
Vervaardiging van chemische producten	230	57.655	57.798	0,84	0,24
Vervaardiging rubber en kunststof	74	27.913	27.982	1,27	0,36
Vervaardiging van glas, aardewerk	90	24.041	24.101	0,90	0,33
Vervaardiging van metalen in primaire vorm	322	98.097	98.340	1,02	0,42
Vervaardiging van machines en apparaten	298	87.056	87.272	0,98	0,35
vervaardiging van elektrische en optische apparaten en instrumenten	225	63.375	63.532	0,95	0,41
Vervaardiging van transportmiddelen	148	46.364	46.479	1,05	0,33
Vervaardiging van meubels	423	142.253	142.605	1,13	0,42
Productie en distributie van electriciteit, aardgas, stoom en water	136	28.610	28.681	0,71	0,35
Bouwnijverheid	1.026	347.671	348.532	1,14	0,50
Reparatie van consumentenartikelen en handel	3.419	1.171.357	1.174.259	1,15	0,63
Horeca	565	271.865	272.538	1,62	0,73
Vervoer, opslag en communicatie	1.319	390.693	391.661	1,00	0,48
Financiële instellingen	1.021	331.912	332.734	1,09	0,25
Verhuur van en handel in onroerende goederen en zakelijke dienstverlening	3.304	1.245.167	1.248.252	1,27	0,44
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	2.029	492.900	494.121	0,82	0,31
Onderwijs	2.075	473.198	474.370	0,77	0,26
Gezondheids en welzijnzorg	5.095	1.163.221	1.166.103	0,77	0,33
Milieu, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	936	281.945	282.643	1,01	0,50
Onbekend*	-	17.531	-	-	-
TOTAAL	23.788	7.094.207	7.094.207	1,00	0,48

* Onbekenden uit de Polisadministratie zijn voor de weging naar rato verdeeld over de andere categorieën.

TABEL 3.11

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

	n (NEA)	N (Polis-administratie)	Weegcoëfficiënten	
			gem.	st. dev.
Zeer sterk stedelijk	4.028	1.389.001	1,16	0,47
Sterk stedelijk	6.799	2.030.563	1,00	0,49
Matig stedelijk	4.858	1.386.161	0,96	0,45
Weinig stedelijk	5.309	1.511.825	0,95	0,48
Niet stedelijk	2.794	776.657	0,93	0,50
TOTAAL	23.788	7.094.207	1,00	0,48

TABEL 3.12

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

	n (NEA)	N (Polis-administratie)	Weegcoëfficiënten	
			gem.	st. dev.
Amsterdam	872	327.891	1,26	0,45
Rotterdam	617	244.265	1,33	0,46
Den Haag	554	198.138	1,20	0,54
Utrecht (stad)	448	147.469	1,10	0,38
Groningen	802	234.951	0,98	0,42
Friesland	886	257.088	0,97	0,45
Drenthe	704	194.647	0,93	0,48
Overijssel	1.688	479.837	0,95	0,44
Flevoland	516	172.840	1,12	0,41
Gelderland	2.988	856.900	0,96	0,48
Utrecht	1.363	406.523	1,00	0,49
Noord-Holland	2.678	826.058	1,03	0,45
Zuid-Holland	3.646	1.072.577	0,99	0,51
Zeeland	514	152.867	1,00	0,45
Noord-Brabant	3.809	1.069.337	0,94	0,50
Limburg	1.703	452.819	0,89	0,47
TOTAAL	23.788	7.094.207	1,00	0,48



4 Kwaliteit van de NEA 2010

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

4.1 Item non-respons

De hoofdtabel in hoofdstuk 5 geeft de respons per item in absolute aantallen weer [N]. Hierin is te zien dat de respons op de items van de NEA in het algemeen goed is. Op enkele items is echter sprake van een relatief grote mate van non-respons. In tabel 4.1 zijn de 10 items met het hoogste non-responspercentage te zien. Het gaat daarbij om de non-respons van degenen die betrokken item 'hadden moeten invullen', gegeven hun voorgaande antwoorden. Non-respons door doorverwijzingen (routing) wordt met andere woorden niet beschouwd als 'non-respons'. Zo hadden er 389 personen een specificatie 'moeten' geven van het aantal arbeidsongevallen als dat er twee of meer waren, maar van die subgroep heeft 11,9% die specificatie niet gegeven; een non-respons dus van 11,9%.

In de uiteindelijke resultatentabel (hoofdstuk 5) is de antwoordcategorie 'niet van toepassing' op 'missing' gezet en is niet meegeteld bij het berekenen van percentages. Dit betreft de items 5f (gebruik gehoorbeschermers), 6b (4 items over de leidinggevende), en 6c (4 items over collega's). Dit is ook toegepast op de vragen onder welke omstandigheden men tot een hogere leeftijd door zou willen, respectievelijk kunnen werken, die alleen aan de internetrespondenten van ten minste 45 jaar oud zijn gevraagd. De antwoordpercentages zijn voor deze twee vragen berekend op de subgroep van 3.312 internetrespondenten van 45 jaar of ouder die deze vragen daadwerkelijk hebben beantwoord.

Tabel 4.1

Percentage non-respons van de 10 items met het hoogste non-responspercentage in 2010

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD		
		Man	Vrouw	15-24 jr.	25-54 jr.	55-64 jr.
N:	23.788	12.628	11.160	3.630	16.659	3.499
8a Specificatie aantal arbeidsongevallen in de afgelopen 12 maanden [N=389]	11,9%	10,3%	14,4%	11,2%	10,9%	19,6%
8f Hoe ontstond het letsel? [N=1.873]	10,2%	8,0%▼	13,4%▲	6,2%▼	10,5%	14,0%▲
8e Waar of door wie bent u voor dit ongeval/voorval behandeld? [N=1.873]	10,2%	8,0%▼	13,3%▲	7,3%	10,2%	13,7%
2m Hoeveel van uw normale betaalde arbeid verricht u gemiddeld thuis? (Uur/week, overwerk niet meetellen) [N=23.788]	9,4%	7,5%▼	11,5%▲	6,3%▼	8,8%▼	15,2%▲
8b Welk soort letsel heeft u hierbij opgelopen? [N=1.873]	9,2%	7,5%▼	11,7%▲	7,5%	8,9%	13,1%▲
8c Heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorval? [N=1.873]	8,5%	6,6%▼	11,4%▲	5,2%▼	8,7%	12,4%▲
12d Wat was naar uw mening de belangrijkste reden in het werk die (geheel of voor een deel) leidde tot het ontstaan van deze klachten? [N=4.800]	8,1%	7,8%	8,5%	12,4%▲	6,8%▼	11,2%▲
5f Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkappen of oordopjes? [N=8.175]	6,8%	3,3%▼	15,9%▲	5,1%▼	6,3%▼	10,9%▲
15b.i Tevreden huidige baan: Mogelijkheid om thuis te werken? [N=23.788]	6,7%	5,4%▼	8,3%▲	5,2%▼	6,3%▼	10,4%▲
2c Hoeveel uur per week zou u willen werken? [N=23.788]	6,3%	6,0%	6,6%	5,3%▼	4,9%▼	14,0%▲

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

Bij veel van de missende waarden speelt vermoedelijk een rol dat de betreffende vraag niet van toepassing is op de respondent, maar dat de respondent heeft verzuimd om 'nee', '0', of 'niet van toepassing' *daadwerkelijk* in te vullen. Bij de opschoning van het bestand is echter terughoudend omgegaan met het voorwaardelijk imputeren van missende waarden (bijvoorbeeld als de rest van de pagina wel grotendeels is ingevuld). Dat wil zeggen dat missende waarden in de meeste gevallen niet zijn vervangen door '0' of 'nooit' en dergelijke.

De non-respons was evenals in 2009 relatief hoog op items omtrent arbeidsongevallen en thuiswerken. Het item over thuiswerken (2m) heeft men waarschijnlijk vaak niet ingevuld indien dit niet van toepassing was. Men 'vergeet' met andere woorden om zelf expliciet '0' in te vullen en laat het hokje leeg. Daarnaast is het waarschijnlijk dat respondenten het bij deze vraag moeilijk vinden om een gemiddelde in te schatten. De toevoeging 'overwerk niet meetellen' draagt mogelijk bij aan de 'complexiteit' van wat aan de respondent wordt voorgelegd.

Specificatievragen blijken relatief lastig te zijn, zoals vooral blijkt uit de vervolgvragen indien men een arbeidsongeval had gehad (vragenblok 8). Bij de vraag naar de belangrijkste reden die leidde tot het ontstaan van werkgerelateerde klachten (12d) kan de non-respons zijn verhoogd doordat er weliswaar een 'anders'-categorie is opgenomen, maar geen expliciete 'weet niet'-categorie. Ook de instructie om alléén de belangrijkste reden te noemen kan tot non-respons leiden onder degenen die geen keuze uit de aangeboden 11 categorieën konden maken.

De non-respons van alle in 2010 nieuw opgenomen vragen is acceptabel: bijvoorbeeld in vragenblok 9, of men weet waarvoor men bij de preventiemedewerker terecht kan (0,9% non-respons); 14, hoe vaak een aantal zaken de respondent in zijn werk belemmeren (1,2% tot 1,6%); 14, of men kan voldoen aan de fysieke of psychische eisen van zijn werk (0,6% tot 1,4%); 16, hoe kennis en vaardigheden aansluiten bij het huidige werk (1,4%); 17, hoe de financiële situatie van het huishouden is (1,2%); en 18, onder welke omstandigheden men tot een hogere leeftijd door zou willen (1,0%) respectievelijk kunnen werken (1,6% non-respons).

Als we de non-respons uitsplitsen naar geslacht en leeftijd dan komt er een zeer consistent (en vrijwel altijd significant) verschilpatroon naar voren, en dat is dat de item-non-respons onder vrouwen beduidend hoger is dan onder mannen, en dat de item-non-respons meestal in sterke mate toeneemt naarmate de respondent ouder is. Vrouwen en ouderen zijn met andere woorden meer terughoudend met het toevertrouwen van hun antwoorden aan de onderzoekers. Of andersom gerekend, mannen en jongeren zijn verhoudingsgewijs preciezer en consciëntieuzer in het invullen van deze vragenlijst geweest.

4.2 Betrouwbaarheid van de vragen

De NEA-vragenlijst omvat diverse items die zijn beoogd om samengevoegd te worden tot een 'schaal'. Dit geldt onder meer voor de items over autonomie, tijdsdruk, emotionele belasting en burn-out. Op deze schalen zijn betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd, waarbij gekeken is of alle items voldoende onderdeel zijn van het concept dat de schaal pretendeert te meten. Indien een item binnen een schaal duidelijk afwijkend is van de overige items, dan haalt het de interne consistentie of betrouwbaarheid van

de schaal omlaag. Een 'vuistregel' (De Heus e.a., 1995) is dat een schaal met een betrouwbaarheidscoëfficiënt of Cronbach's alfa van 0,80 in het algemeen als 'goed' wordt betiteld. Ligt de alfa tussen 0,60 en 0,80 dan is de betrouwbaarheid 'redelijk' en ligt de alfa onder 0,60 dan kan de schaal niet als betrouwbaar door de beugel.

In tabel 4.2 worden de resultaten van de betrouwbaarheidsanalyses weergegeven. Hieruit blijkt dat de betrouwbaarheid van 'zelfstandigheid/autonomie' en 'gevarieerd werk' redelijk tot goed is. De 10 in 2010 geïntroduceerde items omtrent 'belemmeringen in het werk' vormen samen een 'redelijk' betrouwbare schaal ($\alpha = 0,69$). De betrouwbaarheid van de overige schalen is goed.

TABEL 4.2

Betrouwbaarheid NEA-concepten in 2010

CONCEPT	VRAAGITEMS	AANTAL ITEMS	α
Zelfstandigheid/autonomie	5h.a t/m 5h.e	5	0,77
Tijdsdruk	5i.a en 5i.b	2	0,81
Taakeisen	5j.a t/m 5j.d	4	0,86
Emotionele belasting	5k.a t/m 5k.c	3	0,83
Cognitieve belasting	5l.a t/m 5l.c	3	0,81
Gevarieerd werk	5m.a t/m 5m.c	3	0,77
Sociale steun leidinggevende	6b.a t/m 6b.d	4	0,87
Sociale steun collega's	6c.a t/m 6c.d	4	0,84
Burn-out	10c.a t/m 10c.e	5	0,86
In-role performance	14a.a t/m 14a.c	3	0,83
Belemmeringen in het werk	14b.a t/m 14b.j	10	0,69

4.3 Bruikbaarheid van de 2010-gegevens ten bate van NEA-trendbeschrijving

De vragenlijst NEA 2010 is op een aantal punten aangepast ten opzichte van de NEA-vragenlijst van 2009 (zie eventueel Hoofdstuk 2 en bijlage A). Door deze veranderingen kan het zijn dat de resultaten van vragen die in 2009 en 2010 op dezelfde wijze waren geformuleerd, toch niet goed vergelijkbaar zijn. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de context waarin de vraag wordt gesteld gewijzigd is tussen 2009 en 2010, waardoor respondenten de vraag anders interpreteren. Naast veranderingen in de vragenlijst zelf kunnen ook veranderingen in de onderzoeksmethodiek (bijvoorbeeld bij de steekproeftrekking en verwerking van de gegevens) het gevolg hebben dat de resultaten van het ene en het andere jaar niet 100% te vergelijken zijn. In dergelijke gevallen ontstaat een trendbreuk in de resultaten die door een methodenverandering is veroorzaakt. In deze paragraaf beschrijven we dergelijke veranderingen.

Ten eerste zijn bij de steekproeftrekking voor de NEA 2008 en NEA 2009 werknemers geselecteerd in de leeftijd van 15-63 jaar, in plaats van werknemers van 15 tot en met

64 jaar. Als gevolg hiervan is de leeftijdsklasse 55-64 jaar in 2008 en 2009 0,4 procentpunt te klein en zijn de andere 4 klassen ongeveer 0,1 procentpunt te groot. De gemiddelde leeftijd van alle NEA 2008- en NEA 2009-respondenten is hierdoor naar schatting 0,13 jaar te laag. Voor NEA 2010 zijn, conform de NEA's van 2003 tot en met 2007, de 64-jarigen weer in de steekproef opgenomen.

Ten tweede is bij NEA 2009 31 december van dat jaar gebruikt als peildatum voor de leeftijd. In de voorgaande jaren en bij NEA 2010 is echter de laatste vrijdag van september gebruikt als peildatum. Als gevolg hiervan is de leeftijdsklasse 15-24 jaar in de NEA 2009 0,5 procentpunt te klein en is de leeftijdsklasse 55-64 jaar in dat jaar 0,5 procentpunt te groot. De gemiddelde leeftijd van alle NEA-respondenten in 2009 is hierdoor gemiddeld 0,25 jaar (3 maanden) te hoog.³

De effecten van bovenstaande wijzigingen zijn tegengesteld gericht, waardoor de netto invloed op de variabelen Leeftijd en Leeftijdverdeling gering is. De gemiddelde leeftijd is hierdoor in NEA 2010 0,12 jaar lager dan in 2009, het aandeel respondenten in de leeftijdsklasse 15-24 jaar is hierdoor in NEA 2010 0,4 procentpunt groter, en het aandeel respondenten in de leeftijdsklasse 55-64 jaar is hierdoor in NEA 2010 0,1 procentpunt kleiner dan in 2009. Dit heeft kleine trendbreuken veroorzaakt op de variabelen Leeftijd en Leeftijdverdeling tussen 2007 en 2008, 2008 en 2009, en tussen 2009 en 2010.⁴

Verandering van de context waarin vragen gesteld zijn kan weerslag hebben op de beantwoording van vragen die constant zijn gebleven. Veranderingen in de vragenlijst tussen 2009 en 2010 lijken geen effect te hebben gehad op de vragen die constant zijn gebleven, behalve voor vraag 5a (Moet u gevaarlijk werk doen?). In NEA 2009 werd hierop geen vervolgvraag (5b) gesteld naar het belangrijkste gevaar dan men in het werk loopt. De prevalenties van de antwoordcategorieën van vraag 5a in NEA 2010 zijn niet vergelijkbaar met de prevalenties in NEA 2009 door het toevoegen van deze vervolgvraag. De context van deze vraag in NEA 2010 is echter identiek aan de context van deze vraag in NEA 2008 en NEA 2006, en trendbeschrijving ten opzichte van die NEA's is daardoor wel mogelijk.

Ook een kleine verandering van de formulering van een vraag of antwoordoptie kan leiden tot andere beantwoording. In NEA 2010 is in de internetvariant van de vragenlijst, een kleine verandering doorgevoerd in twee vragen over arbeidsongevallen. Het betreft vervolgvragen die uitsluitend zijn gesteld aan respondenten die het antwoord 'Anders' hebben aangevinkt bij vraag 8e ('Waar of door wie bent u voor dit ongeval/

3 Beide wijzigingen zijn pas begin 2011 geconstateerd, en zijn daardoor niet beschreven in de rapporten NEA 2008 en NEA 2009.

4 Begin 2011 is nog een derde wijziging in de onderzoeksmethoden geconstateerd die ook een effect heeft op de variabele Leeftijd, namelijk een oversampling van 15-24 jarigen bij de NEA's tot en met 2008 en een oversampling van 15-23-jarigen bij de NEA's 2009 en 2010. Deze wijziging tussen 2008 en 2009 heeft geen gevolgen voor de verdeling van respondenten over leeftijdsklassen en heeft slechts een zeer klein effect op de gemiddelde leeftijd, die hierdoor in NEA's 2009 en 2010 0,03 jaar lager is.

voorval behandeld?') of 8f ('Hoe ontstond het letsel?'). Na het aanvinken van deze antwoordoptie kregen zij de vervolgvraag 'Anders, namelijk ...?' voorgelegd, waarop een open antwoord gegeven kon worden. De toevoeging van deze specificatie heeft geen nadelig effect gehad op de bruikbaarheid van deze vragen ten bate van trendbeschrijving.

Van de vragen die tussen 2009 en 2010 constant zijn gebleven zijn de gevonden waarden en veranderingen conform de verwachtingen van de werkelijke trends, behalve voor de variabelen Leeftijd en Leeftijdverdeling, waarop een kleine trendbreuk is veroorzaakt door de gewijzigde steekproefprocedure en andere peildatum voor de leeftijd. Derhalve kan van alle overige factoren een valide beschrijving van de verandering tussen 2009 en 2010 worden gemaakt.

5 Resultaten NEA 2010

In dit hoofdstuk presenteren we de (gewogen) frequentieverdeling van alle vragen in de NEA, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en bedrijfstak (12 klassen). Tevens geven we de gemiddelde schaalscores en de scores op enkele afgeleide variabelen en indicatoren, zoals het ongevallenpercentage.

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

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

	GESLACHT		LEEFTIJD		SBI83 (12 klassen, bron: CBS)												
	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening
N:	23.788	11.160	3.630	16.659	3.499	319	2.729	1.169	3.937	914	1.313	1.116	4.186	1.657	1.591	3.910	948
%:	53%	47%	15%	70%	15%	1,3%	11%	4,9%	17%	3,8%	5,5%	4,7%	18%	7,0%	6,7%	16%	4,0%
1. PERSOONSGEGEVENS																	
Geslacht (N=23.788)																	
1 Man	53,1%	100%	49,7% ▽	52,4% ▽	60,0% ▽	71,9% ▽	78,4% ▽	90,0% ▽	92,3%	47,0% ▽	74,8% ▽	51,6%	58,4% ▽	60,7% ▽	37,7% ▽	17,1% ▽	46,7% ▽
2 Vrouw	46,9%	0%	50,3% ▽	47,6% ▽	40,0% ▽	28,1% ▽	21,6% ▽	10,0% ▽	47,7%	53,0% ▽	25,2% ▽	48,4%	41,6% ▽	39,3% ▽	62,3% ▽	82,9% ▽	53,3% ▽
Leeftijd (N=23.788)																	
1 15-24	15,3%	14,3% ▽	100%	0%	0%	26,7% ▽	7,3% ▽	11,5% ▽	31,8% ▽	47,2% ▽	11,7% ▽	3,6% ▽	11,8% ▽	4,7% ▽	5,5% ▽	12,6% ▽	18,7% ▽
2 25-34	21,0%	20,1% ▽	0%	30,0% ▽	0%	23,5%	16,9% ▽	21,3%	18,9% ▽	15,0% ▽	21,4%	20,3%	27,6% ▽	19,5%	18,8% ▽	21,9%	20,0%
3 35-44	24,6%	24,4%	0%	35,2% ▽	0%	20,9%	29,9% ▽	21,3% ▽	21,9% ▽	17,2% ▽	23,7%	34,1% ▽	27,5% ▽	25,2%	18,9% ▽	21,8% ▽	23,1%
4 45-54	24,4%	24,7%	0%	34,8% ▽	0%	19,2% ▽	29,4% ▽	23,2%	17,6% ▽	13,2% ▽	25,9%	28,8% ▽	21,5% ▽	30,0% ▽	30,5% ▽	28,0% ▽	23,8%
5 55-64	14,7%	16,6% ▽	0%	100%	0%	9,7% ▽	16,5% ▽	16,7%	9,7% ▽	7,3% ▽	17,3% ▽	13,3%	11,6% ▽	20,7% ▽	26,3% ▽	14,5%	14,4%
- Gemiddelde	39,7	40,5	20,2	40,1	58,3	35,5	42,7	40,7	34,8	31,1	41,2	42,4	38,9	44,8	44,8	40,9	39,1
- Minimum	15	15	15	25	55	15	15	17	15	15	16	18	15	17	17	16	16
- Maximum	64	64	24	54	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Provincie (bron: CBS) (N=23.788)																	
1 Groningen	3,3%	3,4%	3,2%	3,2%	3,5%	3,0%	3,8%	3,1%	2,7% ▽	2,7%	2,4% ▽	1,7% ▽	3,4%	3,5%	3,9%	4,3% ▽	2,7%
2 Friesland	3,6%	3,7%	3,6%	3,7%	3,4%	3,5%	4,2%	3,9%	3,5%	3,5%	2,8%	3,3%	3,8%	3,3%	4,0%	3,9%	3,8%
3 Drenthe	2,7%	2,8%	2,7%	2,5%	3,1%	5,1% ▽	3,0%	3,0%	2,4%	3,1%	1,4% ▽	2,4%	2,7%	2,9%	3,1%	2,3%	2,5%
4 Overijssel	6,8%	6,7%	6,8%	6,3%	6,8%	3,3% ▽	9,0% ▽	9,5% ▽	6,6%	5,7%	5,7%	5,8%	6,3%	6,1%	6,6%	6,9%	5,5%
5 Gelderland	12,1%	12,6%	13,4% ▽	11,9%	11,6%	7,8% ▽	12,9%	13,4%	12,0%	10,5%	10,5%	10,2%	11,6%	11,0%	13,8% ▽	13,1% ▽	12,7%
6 Utrecht	7,8%	7,9% ▽	8,4% ▽	7,8%	7,5%	3,5% ▽	5,1% ▽	6,0% ▽	9,0% ▽	7,2%	5,6% ▽	11,2% ▽	9,0% ▽	7,7%	8,4%	7,7%	8,4%
7 Noord-Holland	16,3%	16,0%	13,3% ▽	16,9% ▽	16,5%	14,3%	12,4% ▽	11,9% ▽	14,7% ▽	20,1% ▽	18,5% ▽	23,5% ▽	18,0% ▽	16,3%	16,3%	15,4%	20,3% ▽
8 Zuid-Holland	21,4%	21,1%	22,0%	21,2%	21,6%	29,8% ▽	14,5% ▽	21,6%	22,4%	19,1%	26,4% ▽	18,7% ▽	22,6% ▽	26,4% ▽	20,3%	20,8%	21,7%
9 Zeeland	2,2%	2,1%	2,2%	2,1%	2,2%	1,4%	3,2% ▽	2,5%	2,4%	2,6%	2,1%	1,0% ▽	1,4% ▽	2,3%	1,7%	2,4%	2,1%
10 Noord-Brabant	15,1%	15,7% ▽	14,4% ▽	14,8%	14,8%	14,3%	21,2% ▽	18,0% ▽	15,0%	16,2%	15,1%	12,9% ▽	13,4% ▽	11,4% ▽	14,1%	14,2%	14,8%
11 Limburg	6,4%	6,7%	6,6%	6,4%	6,2%	9,7% ▽	9,0% ▽	5,7%	6,7%	6,9%	6,2%	5,4%	5,7% ▽	5,5%	5,6%	6,1%	5,5%
12 Flevoland	2,4%	2,6%	1,7% ▽	2,6%	2,6%	4,4% ▽	1,6% ▽	1,4% ▽	2,6%	2,4%	3,4% ▽	3,3%	2,7%	2,8%	2,2%	2,2%	1,6%
Stedelijkheid (bron: CBS) (N=23.788)																	
1 Zeer sterk stedelijk	19,6%	18,7% ▽	20,6% ▽	16,8% ▽	20,5% ▽	18,2% ▽	11,8% ▽	11,2% ▽	15,6% ▽	21,8%	21,2%	21,9% ▽	24,8% ▽	26,0% ▽	22,7% ▽	19,9%	24,9% ▽
2 Sterk stedelijk	28,6%	28,2%	27,6%	28,8%	28,7%	18,9% ▽	26,6% ▽	21,7% ▽	28,9%	31,0%	29,5%	30,2%	30,6% ▽	29,4%	30,2%	28,6%	26,9%
3 Matig stedelijk	19,5%	19,6%	19,4%	18,9%	19,4%	23,7%	21,7% ▽	20,2%	21,2% ▽	17,8%	19,1%	20,9%	17,6% ▽	18,5%	19,7%	19,2%	16,4% ▽
4 Weinig stedelijk	21,3%	22,1% ▽	20,4% ▽	24,0% ▽	20,7% ▽	30,6% ▽	27,4% ▽	29,4% ▽	22,5%	17,2% ▽	20,6%	17,6% ▽	18,3% ▽	17,4% ▽	18,5% ▽	21,0%	21,2%
5 Niet stedelijk	10,9%	11,3% ▽	10,9% ▽	12,7% ▽	10,4% ▽	18,9% ▽	12,5% ▽	11,5% ▽	11,7%	12,1%	9,7%	9,4%	8,7% ▽	8,7% ▽	8,9% ▽	11,3%	10,7%
Herkomstgroep (bron: CBS) (N=23.788)																	
1 Autochtoon	82,4%	82,7%	81,7%	81,6% ▽	86,7% ▽	86,5%	81,9%	89,8% ▽	83,6% ▽	76,1% ▽	81,9%	84,7% ▽	77,2% ▽	81,9%	85,3% ▽	84,1% ▽	83,5%
2 Westerse allochtoon	8,5%	8,3% ▽	8,9% ▽	6,2% ▽	8,8% ▽	9,2%	9,0%	5,9% ▽	7,4% ▽	5,6% ▽	8,0%	8,0%	10,4% ▽	9,2%	9,1%	8,1%	8,1%
3 Niet-westerse allochtoon	9,1%	9,2%	9,0%	9,6% ▽	3,9% ▽	4,3% ▽	9,1%	4,4% ▽	9,0%	18,2% ▽	10,1%	7,3% ▽	12,4% ▽	8,9%	5,7% ▽	7,8% ▽	6,1% ▽
Methode (bron: Inomart) (N=23.788)																	
1 Schriftelijk	61,1%	55,0% ▽	68,0% ▽	60,1% ▽	67,8% ▽	62,4%	59,1% ▽	62,7%	62,3%	65,4% ▽	63,0%	54,8% ▽	55,2% ▽	58,5% ▽	58,8% ▽	69,2% ▽	60,8%
2 Internet	38,9%	45,0% ▽	32,0% ▽	39,9% ▽	32,2% ▽	37,6%	40,9% ▽	37,3%	37,7%	34,6% ▽	37,0%	45,2% ▽	44,8% ▽	41,5% ▽	41,2% ▽	30,8% ▽	39,2%
1c Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt? (N=23.004)																	
1 Geen opleiding gevolgd/afgemaakt	1,5%	1,6% ▽	1,3% ▽	1,5%	2,0% ▽	3,8% ▽	3,3% ▽	2,2%	1,7%	2,5% ▽	2,3% ▽	0,1% ▽	1,4%	0,6% ▽	0,8% ▽	1,1%	1,1%
2 Basisonderwijs	41,1%	47,4% ▽	34,7% ▽	5,9% ▽	6,8% ▽	10,0% ▽	7,5% ▽	5,5% ▽	5,8% ▽	7,9% ▽	6,7% ▽	0,7% ▽	3,3% ▽	1,0% ▽	1,0% ▽	2,3% ▽	2,3% ▽
3 MAVO	11,2%	9,4% ▽	13,2% ▽	23,1% ▽	8,6% ▽	11,1%	9,8%	8,9% ▽	9,1% ▽	18,8% ▽	20,3% ▽	12,8%	8,8% ▽	9,2% ▽	10,8%	9,9% ▽	11,6%
4 HBO/bereidend beroepsopleiding	9,2%	11,4% ▽	6,4% ▽	14,7% ▽	7,7% ▽	11,1% ▽	21,9% ▽	12,7% ▽	23,6% ▽	13,0% ▽	11,1% ▽	17,5% ▽	1,2% ▽	5,4% ▽	3,8% ▽	1,5% ▽	10,3%
5 HBO/WVO	9,2%	8,4% ▽	10,1% ▽	19,6% ▽	7,3% ▽	7,5% ▽	7,9%	7,2% ▽	3,2% ▽	12,1% ▽	20,0% ▽	13,6% ▽	10,1% ▽	10,6% ▽	4,2% ▽	6,2% ▽	8,1%
6 Middelbaar beroepsonderwijs	33,7%	33,2%	34,4%	25,6% ▽	36,3% ▽	30,0% ▽	38,8% ▽	44,8% ▽	35,7% ▽	28,8% ▽	34,5%	29,8% ▽	28,4% ▽	31,4% ▽	13,5% ▽	42,2% ▽	30,5% ▽

	GESLACHT		LEERTIJD			SBI93 (12 klassen, bron: CBS)												
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening
2 Ja, soms	2,9%	3,1%	2,6%	6,2%	2,4%	1,7%	3,3%	2,0%	2,6%	3,4%	5,7%	3,0%	1,0%	2,9%	2,6%	0,8%	3,2%	5,1%
3 Nee	84,1%	83,7%	84,6%	71,4%	85,8%	89,8%	94,8%	79,7%	95,3%	86,6%	70,5%	75,2%	97,9%	89,5%	85,2%	98,6%	69,7%	87,1%
1 Ja, regelmatig	24,2%	24,8%	23,4%	38,7%	22,6%	15,9%	6,7%	21,3%	6,7%	24,6%	57,0%	37,3%	11,7%	17,5%	19,8%	10,3%	37,9%	28,3%
2 Ja, soms	26,8%	31,8%	21,2%	23,7%	22,4%	22,4%	29,9%	24,5%	28,4%	27,5%	21,5%	25,0%	33,2%	30,9%	30,4%	36,0%	16,9%	28,3%
3 Nee	49,0%	43,4%	55,4%	37,6%	49,0%	61,7%	63,4%	54,2%	64,8%	47,9%	21,5%	37,7%	55,2%	51,6%	48,9%	53,8%	45,2%	43,4%
2g Heeft u het afgelopen jaar in het weekend gewerkt? [N=22,882]																		
1 Ja, regelmatig	29,8%	28,5%	31,4%	60,4%	25,3%	18,6%	31,9%	20,6%	10,5%	42,0%	73,5%	41,2%	10,0%	18,5%	19,4%	9,4%	43,4%	41,3%
2 Ja, soms	25,4%	31,1%	19,0%	16,5%	27,8%	23,3%	26,7%	28,7%	27,0%	27,9%	13,3%	27,9%	31,3%	30,9%	25,4%	26,1%	15,4%	27,8%
3 Nee	44,7%	40,4%	49,6%	23,1%	46,8%	58,1%	40,4%	52,7%	60,7%	31,0%	13,2%	30,9%	58,7%	50,6%	55,3%	64,4%	41,2%	30,9%
2h Werkt u over, dat wil zeggen meer dan contractueel is vastgelegd? [N=23,445]																		
1 Ja, structureel	26,6%	31,7%	20,9%	23,5%	28,6%	20,6%	30,5%	24,9%	21,2%	26,9%	34,8%	40,3%	28,0%	26,6%	17,8%	32,0%	23,1%	29,1%
2 Ja, incidenteel	46,8%	44,9%	48,6%	40,1%	48,3%	45,2%	38,5%	48,6%	47,7%	43,1%	34,8%	40,8%	50,1%	48,5%	53,4%	42,8%	50,4%	43,2%
3 Nee, nooit	26,8%	23,4%	30,6%	36,4%	23,1%	34,1%	31,0%	26,6%	31,1%	30,1%	30,3%	18,9%	21,9%	25,0%	28,9%	25,4%	26,6%	27,7%
2i Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week? (Zowel betaald als onbetaald overwerk; Werktoolt over = 0 uur) [N=22,843] [Gemiddelde]	5,66	7,26	3,83	4,10	6,06	5,40	4,81	6,22	6,35	5,44	6,11	9,62	5,73	5,92	4,98	5,09	4,08	5,94
- Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- Maximum	70	70	70	70	70	70	60	60	70	70	60	70	60	70	65	70	70	70
2j Gecorrigeerd voor extreme waarden: Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week? (Zowel betaald als onbetaald overwerk; Werktoolt over = 0 uur) [N=22,843] [Gemiddelde]	3,38	4,05	2,61	2,98	3,55	2,99	3,86	3,39	3,16	3,25	4,07	5,59	3,34	3,37	2,65	3,60	2,81	3,64
- Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- Maximum	65	60	65	48	65	50	40	43	50	44	36	45	40	60	48	65	40	50
2k Worden uw overuren uitbetaald? [N=17,121]																		
1 Ja, volledig	37,6%	38,7%	36,2%	62,9%	34,1%	31,9%	54,0%	45,3%	47,7%	43,8%	47,1%	56,9%	23,3%	33,4%	26,0%	8,4%	40,1%	32,3%
2 Ja, deels	14,1%	14,2%	13,9%	14,6%	14,2%	12,6%	17,1%	14,6%	15,2%	14,4%	9,0%	14,3%	11,0%	12,1%	20,2%	6,6%	17,8%	12,7%
3 Nee	48,3%	47,1%	49,9%	22,5%	51,7%	55,5%	29,0%	40,1%	37,1%	41,8%	43,9%	28,9%	66,7%	54,5%	53,8%	84,8%	42,1%	54,9%
2l Hoe lang pauzeert u in totaal op een gemiddelde werkdag? (Minuten/dag) [N=23,180] [Gemiddelde]	40,0	42,8	36,8	41,2	40,0	38,7	55,4	43,1	47,6	45,1	32,2	42,9	36,9	37,8	39,5	37,6	34,6	39,5
- Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- Maximum	240	240	240	190	240	240	130	240	240	240	130	240	240	240	240	240	240	240
2m Hoeveel tijd besteedt u op een gemiddelde werkdag aan woonwerkverkeer? (Minuten, s.v.p. heen- en terugreis opellen) [N=23,313] [Gemiddelde]	52,6	58,3	46,1	39,8	54,6	56,0	36,3	51,5	64,5	43,2	40,3	50,6	65,0	62,5	63,6	52,0	45,5	53,0
- Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- Maximum	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240
2n Hoeveel van uw normale betaalde arbeid verricht u gemiddeld thuis? (Uur/week, overwerk niet meeten) [N=21,552] [Gemiddelde]	1,70	2,08	1,24	0,69	1,82	2,21	1,12	1,71	0,95	1,17	1,05	1,41	3,07	2,30	1,28	3,32	1,08	1,97
- Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- Maximum	86	86	70	42	86	70	70	86	50	38	60	60	70	60	36	40	48	40
2o Hoe lang bent u werkzaam bij uw huidige werkgever (jaar+maanden/12)? [N=23,482] [Gemiddelde]	9,78	10,8	8,57	2,10	9,43	19,4	8,61	13,0	11,9	7,73	5,06	11,0	12,2	7,17	14,2	12,0	9,46	8,28
- Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- Maximum	52	52	48	12	43	52	36	47	46	50	39	44	45	47	46	52	45	42
2p Hoe lang bent u werkzaam in uw huidige functie (jaar+maanden/12)? [N=23,310] [Gemiddelde]	7,33	7,79	6,81	1,96	6,99	14,5	7,33	8,53	11,8	6,29	4,42	8,87	6,13	5,61	6,40	10,2	7,91	6,63
- Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- Maximum	52	52	45	12	43	52	42	45	46	50	41	45	45	47	45	52	43	42
2q Hoeveel personen werken er ongeveer in uw bedrijf of instelling? (Ien de vestiging waar u werkt) [N=23,585]																		
1.1 tot en met 4	5,6%	5,0%	6,3%	5,7%	5,6%	5,9%	15,5%	3,1%	5,0%	9,6%	8,7%	3,4%	7,3%	7,5%	0,8%	1,1%	3,0%	10,7%
2.5 tot en met 9	9,9%	8,5%	11,4%	14,8%	9,2%	7,8%	22,9%	5,9%	12,1%	17,8%	18,2%	5,9%	6,5%	10,7%	1,3%	3,7%	7,5%	13,9%

	GESLACHT		LEERTIJD			SBI93 (12 klassen, bron: CBS)												
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening
3 10 tot en met 49	27,6%	26,8%▼	28,6%▲	37,1%▲	26,3%▼	24,3%▼	40,0%▲	21,6%▼	35,6%▲	36,0%▲	43,6%▲	21,5%▼	15,6%▼	29,1%▲	9,3%▼	38,8%▲	22,7%▼	31,4%▲
4 50 tot en met 99	14,6%	15,3%▲	13,7%▼	15,7%▲	14,2%▼	14,9%	11,8%	16,9%▲	17,5%▲	16,5%▲	13,0%	20,3%▲	7,8%▼	13,9%	10,3%▼	16,2%	12,2%▼	15,4%
5 100 tot en met 999	22,2%	23,3%▲	20,9%▼	16,9%▼	22,9%▲	24,2%▲	7,6%▼	29,1%▲	24,2%▲	11,2%▼	24,9%▲	24,4%	24,8%▲	20,8%▼	34,7%▲	24,7%▲	21,7%	21,0%
6 500 tot en met 9999	6,0%	5,9%	6,2%	3,5%▼	6,3%▲	7,3%▲	0,9%▼	8,1%▲	2,8%▼	1,7%▼	4,7%▼	10,4%▲	5,6%	12,8%▲	3,6%▼	9,0%▲	2,9%▼	4,7%▼
7 1.000 of meer	14,1%	15,1%▲	12,9%▼	6,3%▼	15,5%▲	15,6%▲	1,4%▼	15,2%▼	5,5%▼	2,9%▼	3,6%▼	19,3%▲	28,0%▲	12,4%▼	30,8%▲	11,7%▼	23,0%▲	4,7%▼
- Gemiddelde	4,12	4,21▲	4,02▼	3,59▼	4,20▲	4,28▲	2,81▼	4,48▲	3,69▼	3,27▼	3,19▼	4,49▲	4,79▲	3,96▼	5,36▲	4,18	4,64▲	3,50▼
2q Gaeft u in uw huidige functie heding? (Personeel waaraan u via anderen leidregreg ook medetellen) [N=23,355]																		
1 Nee	72,1%	63,9%▼	81,4%▲	83,6%▲	69,5%▼	72,4%	73,4%	67,7%▼	57,0%▼	69,5%▼	61,5%▼	78,1%▲	74,9%▲	70,4%▼	73,8%	76,6%▲	81,6%▲	68,7%▼
2 Aan 1-4 medewerkers	13,3%	16,3%▲	9,8%▼	9,5%▼	14,3%▲	12,0%▼	17,6%▲	15,0%▲	25,0%▲	14,6%▲	19,1%▲	8,5%▼	10,9%▼	15,2%▲	9,0%▼	9,4%▼	8,3%▼	16,3%▲
3 Aan 5-9 medewerkers	6,1%	8,1%▲	3,8%▼	3,4%▼	6,7%▲	5,9%	5,3%	7,8%▲	6,4%	7,4%▲	9,3%▲	4,5%▼	4,6%▼	7,0%▲	6,3%	4,9%▼	5,2%	7,0%▲
4 Aan 10-49 medewerkers	6,6%	8,9%▲	4,1%▼	2,8%▼	7,4%▲	7,1%	3,2%▼	7,4%	9,6%▲	6,5%	7,8%	6,1%	8,0%	5,4%▼	8,3%▲	7,9%▲	4,3%▼	8,3%▲
5 Aan 50-99 medewerkers	1,1%	1,6%▲	0,6%▼	0,4%▼	1,3%▲	1,1%	0,5%	1,4%	1,6%	1,2%	2,2%▲	1,1%	1,1%	1,0%	1,3%	0,6%▼	0,9%	0,7%
6 Aan 100 of meer medewerkers	0,8%	1,2%▲	0,4%▼	0,2%▼	0,8%	1,4%▲	0%	0,6%	0,5%	0,8%	1,7%▲	1,7%▲	0,5%	1,0%	1,3%▲	0,5%	0,9%	0,8%
- Gemiddelde	1,54	1,7▲	1,3▼	1,2▼	1,59▲	1,57	1,40▼	1,62▲	1,75▲	1,58▲	1,71▲	1,49	1,51	1,54	1,58	1,46▼	1,37▼	1,58
2r Vonden in de afgelopen 12 maanden één of meer van de volgende veranderingen plaats in uw bedrijf (vestiging locatie)? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=23,111]																		
· a Een grote reorganisatie	16,7%	18,0%▲	15,2%▼	9,1%▼	17,9%▲	18,8%▲	4,7%▼	18,9%▲	9,2%▼	8,4%▼	7,9%▼	21,3%▲	35,4%▲	14,9%▼	34,3%▲	10,4%▼	19,5%▲	13,7%▼
· b Overname door een andere organisatie	4,5%	5,1%▲	3,9%▼	4,0%	4,6%▲	4,6%	0,8%▼	7,6%▲	5,0%	4,7%	8,1%▲	5,3%	5,9%▲	5,3%▲	1,7%▼	1,7%▼	2,9%▼	2,5%▼
· c Overname van een andere organisatie	4,4%	5,4%▲	3,2%▼	2,9%▼	4,8%▲	3,9%	3,3%	5,5%▲	4,8%	4,3%	2,0%▼	6,4%▲	7,3%▲	6,8%▲	1,1%▼	0,9%▼	2,5%▼	4,1%
· d Inklipping zonder gedwongen ontslagen	12,4%	12,5%	12,2%	5,0%▼	13,6%▲	14,1%▲	2,6%▼	12,3%	8,5%▼	7,4%▼	8,3%▼	15,4%▲	13,8%	10,8%▼	24,2%▲	15,9%▲	14,8%▲	10,2%▼
· e Inklipping met gedwongen ontslagen	11,3%	12,8%▲	9,5%▼	5,7%▼	12,6%▲	10,8%	3,2%▼	16,3%▲	15,6%▲	9,3%▼	4,7%▼	14,8%▲	26,1%▲	14,9%▲	4,4%▼	7,1%▼	6,8%▼	7,2%▼
· f Fusie met een ander bedrijf	5,6%	4,8%▼	6,6%▲	3,2%▼	6,1%▲	5,9%	1,0%▼	5,2%	2,9%▼	2,1%▼	1,6%▼	3,2%▼	13,5%▲	5,0%▼	5,1%	4,4%▼	12,1%▲	4,0%▼
· g Uitbesteding van ondersteunende diensten	7,5%	9,0%▲	5,8%▼	3,4%▼	8,3%▲	7,8%	4,2%▼	10,1%▲	5,1%▼	4,1%▼	1,6%▼	9,7%▲	15,1%▲	8,4%▲	12,0%▲	4,8%▼	7,4%	4,9%▼
· h Verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland	2,5%	3,6%▲	1,4%▼	1,1%▼	2,9%▲	2,3%	1,6%	7,0%▲	0,9%▼	2,0%▼	1,0%▼	5,6%▲	4,4%▲	3,7%▲	0,4%▼	0,2%▼	0,3%▼	1,0%▼
· i Automatisering van bedrijfsactiviteiten	8,1%	9,3%▲	6,7%▼	4,6%▼	8,9%▲	7,7%	7,5%	10,4%▲	4,1%▼	7,0%▼	2,4%▼	8,8%	15,2%▲	7,7%	11,4%▲	5,2%▼	8,3%	6,4%
· j Geen van bovenstaande veranderingen	54,1%	51,6%▼	56,8%▲	71,2%▲	50,9%▼	51,3%▼	74,9%▲	46,1%▼	60,1%▲	66,2%▲	70,3%▲	47,9%▼	33,0%▼	52,2%▼	40,5%▼	62,8%▲	50,4%▼	62,6%▲
3 UW BEROEP																		
3b Kunt u aangeven in welke categorie uw beroep of functie het beste past? [N=23,386]																		
1 Schilders	0,4%	0,7%▲	0,1%▼	0,3%	0,4%	0,6%▲	0%	0,4%	4,7%▲	0,3%	0,3%	0,1%	0,2%	0,1%▼	0,1%	0,2%	0,1%▼	0%
2 Loofdegras, fitters, lasser, plaat- en constructiewerkers, e.d.	2,0%	2,5%▲	0,1%▼	1,7%	1,5%	1,6%	0,3%▼	4,4%▲	11,3%▲	0,6%▼	0,8%▼	0,2%▼	0%	0,6%▼	0,2%▼	0,6%▼	0,1%▼	0,4%▼
3 Metselaars, timmerlieden en andere bouwvakkers	1,4%	3,7%▲	0,1%▼	2,4%	1,8%▼	2,6%▲	0,3%▼	2,1%	26,3%▲	0,6%▼	0,7%▼	0,1%▼	0,2%▼	1,1%▼	0,2%▼	0,2%▼	0,1%▼	2,4%
4 Drukkers en verwante functies	0,7%	1,0%▲	0,3%▼	0,5%	0,7%	0,8%▼	0%	3,9%▲	0,8%▼	0,2%▼	0,8%▼	0,0%▼	0,5%	0,7%	0,0%▼	0,2%▼	0,0%▼	0,2%
5 Voedingsmiddelen- en drankbereiders	1,9%	2,0%	1,4%▼	3,9%▲	1,6%▼	1,4%▼	0,2%▼	6,2%▲	0,8%▼	2,8%▲	9,5%▲	0,1%▼	0,3%▼	1,2%▼	0,1%▼	0,1%▼	0,6%▼	0,4%▼
6 Kleermakers, kostuummakers, stoffeers, confectiemedewerkers, e.d.	0,3%	0,2%▼	0,5%▲	0,2%	0,3%	0,4%	0%	0,8%▲	0,1%	0,9%▲	0,2%	0,8%▼	0,1%	0,1%▼	0,1%▼	0%▼	0,7%▲	0,7%▲
7 Elektroontwerpers, reparateurs van elektrische apparaten	1,6%	2,9%▲	0,1%▼	1,5%	1,6%	1,9%	0,8%	2,9%▲	10,9%▲	1,6%	0,2%▼	0,5%▼	0,2%▼	1,7%	0,4%▼	0,1%▼	0,1%▼	1,3%
8 Machinebankwerkers, monteurs, instrumentmakers, reparateurs van machines, e.d.	2,1%	3,9%▲	0,1%▼	1,5%▼	2,2%	2,4%	1,0%	8,4%▲	2,3%	4,6%▲	0,8%▼	0,8%▼	0,2%▼	0,7%▼	0,8%▼	0,1%▼	0,1%▼	0,8%▼
9 Overige ambachtelijke en industriële beroepen	3,6%	5,6%▲	1,3%▼	3,5%	3,6%	3,5%	5,4%	13,6%▲	6,0%▲	4,6%▲	1,8%▼	2,0%▼	0,6%▼	2,3%▼	1,2%▼	0,3%▼	0,2%▼	3,7%
10 Buschauffeurs, treinbestuurders, zeelieden, e.d.	0,7%	1,1%▲	0,2%▼	0,1%▼	0,7%	1,4%▲	0,3%	0,3%▼	0,2%▼	0,8%▼	0,3%	10,5%▲	0,8%▼	0,3%▼	0,0%▼	0%▼	0,1%▼	0,1%▼
11 Vrachtwagenchauffeurs	1,8%	3,3%▲	0,1%▼	1,5%	1,9%	1,7%	0,8%	0,8%▼	0,9%▼	2,1%	0,8%▼	19,1%▲	0,1%▼	0,8%▼	0,5%▼	0,0%▼	0%▼	1,9%
12 Leaders, lossers, inpakkers, grondwerk- en kraanmachinisten, e.d.	1,4%	2,0%▲	0,2%▼	1,8%▲	1,1%	0,8%▼	4,3%▲	2,3%▲	2,4%▲	1,5%▲	0,2%▼	4,9%▲	0,1%▼	0,8%▼	0,1%▼	0%▼	0,1%▼	0,5%▼
13 Overige transportberoepen	1,2%	2,2%▲	0,5%▼	1,5%	1,3%▼	1,9%▲	0,4%	1,1%	0,2%▼	1,4%	0,4%▼	14,5%▲	0,5%▼	0,7%▼	0,1%▼	0,1%▼	0,2%▼	0,7%
14 Secretarissen, typisten, e.d.	2,8%	0,1%▼	6,1%▲	1,7%▼	3,1%▲	3,2%	1,9%	1,4%▼	2,3%	1,1%▼	2,0%	0,8%▼	4,1%▲	5,6%▲	4,1%▲	2,8%	3,1%	3,5%
15 Boekhouders, kassiers, e.d.	2,6%	2,0%▼	3,3%▲	1,2%▼	2,9%▲	2,9%	1,2%	2,5%	2,8%	2,5%	1,9%	1,7%▼	4,8%▲	5,7%▲	1,5%▼	0,8%▼	0,7%▼	2,9%
16 Postdistributiepersoneel	0,4%	0,4%	0,3%▼	0,4%	0,3%	0,4%	0%	0,3%	0,8%▼	0,1%▼	4,2%▲	0,2%▼	0,3%▼	0,7%▲	0,8%▼	0%▼	0%▼	0,1%
17 Overige administratieve beroepen	5,9%	3,5%▼	8,6%▲	2,6%▼	6,5%▲	6,8%▲	1,5%▼	6,1%	3,4%▼	4,4%▼	1,8%▼	6,0%	18,2%▲	8,0%▲	12,6%▲	3,1%▼	2,0%▼	5,4%
18 Vertegenwoordigers, handelsaginten	1,1%	1,7%▲	0,3%▼	0,5%▼	1,3%▲	0,6%▼	0,4%	1,5%▲	0,3%▼	3,7%▲	0,8%▼	0,7%	0,8%▼	0,9%	0,0%▼	0,1%▼	0,1%▼	0,2%▼

	GESLACHT		LEEFTIJD			SBI93 (12 klassen, bron: CBS)												
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening
19 Winkeliers, winkelierbedrijven en andere verkopers	6,9%	4,4%	9,8%	23,3%	4,2%	3,1%	0,6%	1,5%	1,0%	36,8%	4,8%	1,4%	0,7%	1,3%	0,0%	0,2%	0,2%	1,5%
20 Verzekeringmaatschappijen, makelaars, tussenpersonen, e.d.	0,9%	0,9%	0,9%	1,6%	1,0%	0,6%	0%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	1,1%	5,1%	0,4%	0,1%	0,1%	0,3%
21 Overige commerciële beroepen	3,5%	3,6%	3,5%	0,5%	4,1%	3,0%	0,9%	3,2%	1,7%	5,4%	1,7%	3,6%	14,2%	5,7%	0,5%	0,5%	0,4%	3,3%
22 Koks, keizers, buffetbedienden	2,5%	2,3%	2,7%	8,3%	1,4%	1,5%	0,3%	0,3%	0,1%	0,5%	49,2%	0,5%	0,3%	1,2%	0,2%	0,2%	1,0%	1,6%
23 Huisbewaarders, schoonmaakpersoneel (in gebouwen, e.d.)	1,5%	0,6%	2,2%	1,5%	1,4%	1,9%	0,3%	1,0%	0,3%	0,5%	2,0%	0,3%	0,3%	4,5%	0,4%	0,8%	1,4%	1,6%
24 Politiepersoneel, brandweer, bewakkers, e.d.	1,8%	2,7%	0,9%	1,7%	2,0%	1,5%	0,3%	0,5%	0,8%	0,2%	0,8%	0,8%	0,2%	2,3%	16,6%	0,4%	0,4%	1,3%
25 Kappers, schoonheidspecialisten	0,3%	0,0%	0,7%	0,8%	0,3%	0,1%	0%	0,8%	0,1%	0,2%	0%	0,8%	0,8%	0,0%	0%	0,1%	0,1%	7,5%
26 Overige dienstverlenende functies	4,4%	4,0%	4,7%	3,5%	4,3%	5,7%	1,7%	2,0%	0,7%	1,4%	7,5%	6,4%	4,4%	6,8%	14,0%	1,4%	2,1%	9,5%
27 Geneeskundigen, tandartsen, dierenartsen	1,1%	0,7%	1,6%	0,5%	1,2%	1,2%	0%	0,2%	0,1%	0,3%	0,8%	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%	0,7%	5,1%	0,6%
28 Verpleegkundigen, ziekenverzorgeren	4,5%	1,0%	8,5%	4,6%	4,6%	4,2%	0,8%	0,8%	0,2%	0,8%	0,2%	0,1%	0,2%	0,4%	0,5%	0,2%	26,2%	1,2%
29 Bejaardenverzorgers, kinderverzorgers	3,2%	0,3%	6,6%	4,1%	3,0%	3,2%	0,8%	0,2%	0,7%	0,5%	0,8%	0,1%	0,3%	0,7%	0,1%	0,3%	17,6%	1,5%
30 Overige gezondheidszorgberoepen	5,8%	2,0%	10,1%	4,1%	6,1%	6,2%	0,5%	0,7%	0,8%	3,1%	1,1%	0,3%	1,1%	1,4%	0,8%	1,0%	27,8%	3,2%
31 Docenten basisonderwijs	1,9%	0,7%	3,3%	0,8%	2,0%	2,8%	0,8%	0,2%	0,8%	0,2%	0,8%	0,1%	0,3%	0,1%	0,5%	26,1%	0,3%	0,4%
32 Docenten voor/gezet onderwijs	1,5%	1,4%	1,5%	0,5%	1,3%	1,3%	0,4%	0,8%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	20,1%	0,1%	0,5%
33 Docenten hoger onderwijs	0,6%	0,6%	0,5%	0,1%	0,6%	1,0%	0,4%	0,8%	0,1%	0,1%	0,8%	0,0%	0,2%	0,1%	0,1%	7,7%	0,1%	0,2%
34 Overige onderwijsberoepen	1,7%	1,2%	2,2%	0,5%	1,6%	3,2%	0,8%	0,3%	0,1%	0,1%	0,8%	0,1%	0,7%	0,4%	0,8%	18,6%	0,7%	3,0%
35 Architecten, ingenieurs en verwante technici, tekenaars, e.d.	2,8%	4,8%	0,5%	1,0%	3,3%	2,4%	0,8%	5,3%	6,2%	0,6%	0,1%	1,1%	1,0%	7,8%	3,1%	0,3%	0,1%	1,0%
36 Statistici, wiskundigen, systeemanalisten, ICT-functies en verwante vakspecialisten	3,5%	5,8%	0,8%	1,1%	4,2%	2,4%	0,7%	2,4%	0,3%	1,5%	0,5%	3,2%	8,6%	9,4%	4,4%	2,1%	0,8%	2,0%
37 Kunstenaars	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0%	0,1%	0%	0,8%	0%	0,2%	0%	0,1%	0,0%	0,3%	0,6%	2,0%
38 Overige vakspecialisten	3,1%	3,8%	2,4%	1,2%	3,5%	3,2%	0,4%	3,5%	1,5%	1,8%	0,7%	2,4%	5,5%	5,8%	6,6%	1,4%	0,8%	5,7%
39 Akerbouwers	0,1%	0,2%	0,0%	0,2%	0,1%	0,0%	2,2%	0,1%	0,3%	0,1%	0%	0%	0%	0,0%	0%	0,0%	0,1%	0,1%
40 Veehouders, pluimveehouders	0,1%	1,6%	0,0%	0%	0,1%	0,1%	3,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0%	0%	0%	0,1%	0%	0%	0,0%	0%
41 Tuinbouwers, bloemkwekers, boomkwekers, hoveniers, e.d.	1,1%	1,1%	0,5%	2,1%	0,9%	0,7%	45,1%	1,8%	0,4%	0,3%	0,5%	0,8%	0,2%	0,7%	0,5%	0,7%	0%	0,5%
42 Vissers, viskwekers, jagers, e.d.	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0%	0%	0,0%	0,2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
43 Overige agrarische beroepen	0,5%	0,7%	0,3%	0,7%	0,5%	0,4%	14,8%	0,2%	0,3%	0,8%	0,8%	0,2%	0,2%	0,4%	0,2%	0,8%	0,7%	1,1%
44 Leidingsvende functies	6,0%	8,5%	3,2%	1,6%	6,9%	6,3%	2,6%	7,9%	8,2%	5,0%	6,7%	5,0%	10,6%	6,3%	8,5%	5,6%	3,1%	6,0%
45 Overige beroepen	8,6%	8,6%	8,5%	8,9%	8,8%	6,9%	7,1%	9,3%	4,5%	6,8%	6,1%	7,5%	8,5%	11,4%	18,7%	3,4%	4,3%	19,3%
3 Beroep of functie (ingedakt) [N=23-386]	14,0%	22,6%	4,3%	15,4%	13,4%	15,0%	8,1%	42,7%	61,5%	16,3%	12,0%	3,8%	2,2%	8,8%	3,1%	1,8%	1,3%	9,9%
1 Ambachtelijk, industrieel	5,1%	8,7%	1,0%	4,8%	5,0%	5,8%	5,9%	4,5%	3,6%	5,0%	0,9%	4,0%	0,7%	2,7%	0,8%	0,1%	0,4%	3,2%
2 Transport	11,8%	6,0%	18,4%	6,0%	12,7%	13,4%	4,7%	10,4%	8,5%	8,0%	5,9%	12,7%	27,4%	19,5%	18,4%	6,6%	5,8%	11,8%
3 Administratief	12,4%	10,6%	14,5%	25,8%	10,6%	7,2%	1,9%	6,3%	3,2%	46,2%	6,6%	5,7%	27,3%	8,9%	1,0%	0,8%	0,7%	5,3%
4 Commercieel	10,8%	10,2%	11,0%	15,8%	9,4%	10,8%	2,6%	3,7%	1,2%	2,8%	58,7%	8,1%	5,2%	14,8%	31,3%	2,8%	5,1%	21,3%
5 Dienstverlenend	14,5%	3,9%	26,7%	13,3%	14,9%	14,9%	0,5%	1,1%	0,1%	4,1%	1,1%	0,7%	1,9%	2,7%	2,1%	2,1%	76,6%	6,5%
6 Gezondheidszorg, hulpverlening	7	Leerkracht, docent	3,5%	3,7%	7,6%	1,9%	5,5%	10,3%	0,4%	0,5%	0,1%	0,3%	0,8%	0,6%	2,7%	1,6%	1,7%	4,1%
8 (Vak)specialist	9,5%	14,5%	3,9%	3,4%	11,1%	8,1%	1,1%	11,2%	8,1%	3,9%	1,3%	6,9%	15,1%	23,1%	14,1%	4,1%	1,1%	4,1%
9 Agrarisch	1,8%	2,8%	0,9%	3,0%	1,7%	1,2%	65,1%	2,3%	1,0%	1,4%	0,5%	0,2%	0,4%	1,2%	0,8%	0,8%	0,6%	10,7%
10 Leidingsvendend	6,0%	8,5%	3,2%	1,6%	6,9%	6,3%	2,6%	7,9%	8,2%	5,0%	6,7%	5,0%	10,6%	6,3%	8,5%	5,6%	3,1%	6,0%
11 Overige beroepen	8,6%	8,6%	8,5%	8,9%	8,8%	6,9%	7,1%	9,3%	4,5%	6,8%	6,1%	7,5%	8,5%	11,4%	18,7%	3,4%	4,3%	19,3%
4 UW BEDRIJF																		
4b Kunt u aangeven in welke van onderstaande categorieën uw bedrijf of instelling het beste past? [N=23-266]																		
1 Voeding- en genotmiddelenindustrie	3,3%	3,6%	2,6%	4,9%	3,1%	2,5%	3,2%	13,4%	0,2%	5,2%	7,6%	1,1%	0,3%	2,2%	0%	0,1%	0,2%	0,4%
2 Aardolie- en chemische industrie	1,5%	2,3%	0,6%	1,0%	1,7%	1,7%	0,8%	6,7%	0,9%	1,1%	0,8%	1,2%	0,4%	2,4%	0%	0,1%	0%	0,3%
3 Metaalproductenindustrie	1,9%	3,1%	0,6%	0,3%	2,1%	2,0%	0,8%	12,7%	1,4%	1,2%	0,8%	0,3%	0,5%	0,9%	0%	0,1%	0%	0,1%
4 Metaal- en elektronische industrie	2,7%	4,5%	0,7%	1,5%	3,0%	2,9%	0,3%	11,8%	10,9%	2,6%	0,8%	0,8%	1,9%	1,9%	0,1%	0,1%	0%	0,3%
5 Machine-industrie	0,9%	1,5%	0,2%	0,8%	1,0%	0,7%	0,6%	4,8%	0,3%	1,2%	0,8%	0,5%	0,1%	0,5%	0%	0,7%	0%	0,1%
6 Ander type industrie	2,9%	4,3%	1,3%	1,3%	3,1%	3,2%	0,7%	15,0%	2,3%	2,1%	2,6%	0,9%	0,9%	2,6%	0,0%	0,0%	0,1%	2,8%

	GESLACHT				LEERTIJD		SBI83 (12 klassen, bron: CBS)												
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening	
7 Financiële instellingen/omroepend goed	5,2%	4,8% ▽	5,7% ▽	1,3%	6,2% ▽	4,7%	0%	0,2%	0,2%	0,3%	0,7%	0,5%	83,7% ▽	6,2% ▽	0,1%	0,1%	0,3%	0,6%	
8 Zakelijke dienstverlening	16,0%	17,1% ▽	14,8% ▽	15,0%	17,0%	12,2%	22,3% ▽	3,5%	2,3%	1,7%	4,8%	6,7%	6,9%	76,0% ▽	1,8%	1,5%	1,3%	2,6%	
9 Openbaar bestuur	7,2%	8,3%	6,0% ▽	2,0%	7,7%	10,2%	0,3%	0,7%	0,1%	0,0%	0%	0,1%	0,1%	0,4%	95,8% ▽	0,2%	0,2%	0,2%	
10 Onderwijs	6,7%	4,8% ▽	8,9% ▽	2,3%	6,5%	12,3%	0%	0,1%	0,3%	0,0%	0%	0%	0,1%	0,3%	0,2%	94,5% ▽	0,2%	2,4% ▽	
11 Gezondheids- en welzijnzorg	15,8%	5,3%	27,8% ▽	12,8%	16,3%	16,8%	0%	0,3%	0,1%	0,4%	1,1%	0,5%	1,0%	0,8%	0,3%	1,3%	94,3%	1,9%	
12 Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	3,3%	2,6%	4,1%	4,9%	3,0%	3,1%	0%	0,4%	1,3%	0,5%	0,4%	0,3%	0,4%	0,3%	0,1%	0,4%	0,8%	71,5% ▽	
5 U WERKOMSTANDIGHEDEN																			
5a Moet u gewaarsijk werk doen? [N=23.611]																			
1 Ja, regelmatig	4,3%	6,6% ▽	1,7%	4,7%	4,5%	3,4%	4,6%	6,4%	9,5%	2,4%	3,9%	7,7%	0,6%	3,0%	10,7%	0,6%	3,8%	3,1%	
2 Ja, soms	19,1%	21,1%	13,9%	23,3%	19,2%	16,3%	35,4%	24,4%	42,1%	17,0%	20,3%	22,4%	3,1%	11,9%	20,2%	7,8%	26,7%	15,9%	
3 Nee	76,3%	69,2%	84,3%	72,0%	76,4%	80,3%	60,0%	69,2%	48,4%	80,6%	75,9%	69,9%	96,3%	85,1%	69,0%	91,6%	69,4%	81,0%	
5b Wakt is het belangrijkste gevaar dat u loopt tijdens uw werk? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=5.567]																			
a Vallan van hoogte	31,2%	41,1%	9,2%	28,0%	31,9%	31,7%	42,9%	38,6%	73,3%	29,4%	8,4%	33,6%	25,9%	41,3%	27,8%	22,9%	4,7%	33,0%	
b Struikelen, uitglijden	41,0%	47,7%	26,1%	42,0%	40,3%	43,7%	65,0%	51,4%	65,0%	43,4%	56,4%	46,9%	32,9%	30,7%	20,7%	17,4%	17,4%	45,0%	
c Benarde raken	18,0%	24,4%	3,8%	16,6%	18,9%	14,7%	29,7%	36,8%	25,3%	21,2%	2,8%	21,8%	15,7%	17,8%	13,1%	5,6%	1,6%	26,4%	
d Snijden, steken	30,1%	32,4%	24,9%	43,7%	27,5%	24,8%	48,6%	38,6%	32,5%	46,4%	57,9%	14,2%	23,3%	25,6%	19,7%	18,2%	19,7%	25,7%	
e Botsen, aanrijdingen	18,1%	23,3%	6,8%	13,3%	19,1%	20,0%	23,9%	22,4%	17,9%	19,7%	3,5%	54,2%	34,4%	16,5%	25,9%	5,5%	3,0%	15,5%	
f Ongeluk met gevarrijke stoffen	20,7%	24,0%	13,4%	15,6%	22,4%	18,8%	25,1%	32,3%	13,5%	19,3%	11,3%	24,5%	23,2%	28,2%	22,1%	15,1%	20,3%	20,3%	
g Confrontatie met geweld	30,1%	21,2%	49,9%	22,4%	32,3%	28,8%	4,2%	3,9%	2,5%	12,0%	17,8%	26,9%	20,3%	24,2%	76,5%	47,1%	62,4%	27,1%	
h Verbranden	13,1%	15,3%	8,1%	18,3%	12,4%	9,4%	7,6%	24,1%	13,0%	12,8%	53,9%	6,6%	12,9%	11,7%	10,7%	12,6%	3,1%	10,1%	
i Verslikking	4,4%	5,7%	1,9%	1,7%	5,2%	3,6%	1,1%	7,8%	5,5%	2,2%	0%	4,1%	5,1%	7,1%	8,2%	2,6%	0,9%	5,1%	
j Ander belangrijkste gevar tijdens werk	16,3%	14,6%	20,1%	16,0%	16,7%	14,5%	12,8%	17,9%	13,5%	11,2%	6,1%	9,8%	16,5%	15,9%	15,0%	12,0%	24,4%	21,1%	
5c Doet u werk waarbij u veel kraacht moet zetten? [N=23.585]																			
1 Ja, regelmatig	21,5%	23,5%	19,3%	34,2%	19,9%	16,1%	35,9%	24,6%	39,2%	29,3%	26,1%	26,0%	2,1%	10,2%	9,7%	6,1%	32,0%	19,6%	
2 Ja, soms	22,7%	22,8%	22,6%	35,1%	20,3%	20,9%	41,9%	26,0%	24,9%	31,0%	42,2%	20,9%	4,7%	14,7%	15,1%	15,4%	25,8%	22,2%	
3 Nee	55,8%	53,8%	58,1%	30,6%	59,8%	63,0%	22,2%	49,4%	35,9%	39,7%	31,7%	53,1%	93,2%	75,1%	75,2%	78,5%	42,2%	58,2%	
5d1 Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of werktuig dat trillingen of schudden veroorzaakt? [N=23.211]																			
1 Ja, regelmatig	9,7%	15,3%	3,1%	12,2%	9,2%	9,1%	24,5%	18,6%	31,2%	9,9%	5,0%	19,9%	1,4%	6,3%	6,7%	1,8%	3,7%	8,7%	
2 Ja, soms	9,2%	13,5%	4,2%	13,1%	8,6%	7,8%	26,2%	16,4%	26,7%	10,1%	9,2%	10,8%	1,3%	5,9%	6,9%	4,1%	4,9%	9,1%	
3 Nee	81,1%	71,1%	92,7%	74,8%	82,1%	83,2%	49,4%	65,0%	42,2%	80,0%	85,8%	69,3%	97,2%	87,8%	86,4%	94,2%	91,5%	82,2%	
5d2 Doet u werk in een ongemakkelijke werfhouding? [N=23.051]																			
1 Ja, regelmatig	10,2%	11,1%	9,2%	11,8%	10,0%	9,2%	19,1%	13,2%	21,7%	10,1%	8,6%	9,8%	2,9%	5,5%	6,2%	3,8%	15,8%	11,1%	
2 Ja, soms	28,5%	28,6%	28,3%	38,6%	26,8%	25,6%	39,2%	30,0%	39,0%	32,8%	34,7%	25,1%	8,1%	19,9%	20,0%	22,3%	39,7%	29,6%	
3 Nee	61,3%	60,3%	62,5%	49,6%	63,2%	65,2%	41,7%	56,8%	39,3%	57,1%	56,8%	65,1%	89,0%	74,6%	73,8%	73,9%	44,5%	59,3%	
5d3 Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken? [N=23.100]																			
1 Ja, regelmatig	36,2%	35,2%	37,4%	46,6%	34,8%	32,2%	51,8%	40,8%	41,3%	42,5%	45,0%	44,1%	31,7%	35,0%	30,0%	15,3%	32,4%	38,7%	
2 Ja, soms	23,1%	24,4%	21,7%	29,3%	22,5%	19,9%	32,9%	30,2%	30,2%	25,5%	26,6%	20,0%	15,7%	20,5%	20,9%	18,6%	25,2%	22,2%	
3 Nee	40,6%	40,4%	40,9%	24,1%	42,8%	48,0%	15,3%	34,6%	28,5%	31,9%	28,4%	35,9%	52,6%	44,5%	49,5%	66,1%	42,4%	39,1%	
5e Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken? [N=23.428]																			
1 Ja, regelmatig	6,7%	9,8%	3,1%	7,3%	6,6%	6,0%	12,5%	19,6%	14,0%	5,1%	8,9%	7,1%	1,3%	4,3%	3,3%	5,0%	2,0%	6,5%	
2 Ja, soms	19,0%	24,7%	12,6%	24,2%	18,0%	18,7%	32,2%	29,9%	44,4%	16,5%	23,5%	23,6%	7,7%	13,4%	17,6%	18,6%	12,1%	21,2%	
3 Nee	74,3%	65,5%	84,3%	68,5%	75,4%	75,4%	55,2%	50,6%	41,6%	78,4%	67,6%	69,4%	91,0%	82,2%	79,1%	76,4%	85,7%	72,3%	
5f Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkappen of oordoppen? [N=7.621]																			
1 Ja, regelmatig	37,6%	47,5%	7,8%	30,0%	39,9%	35,0%	48,8%	57,7%	70,5%	24,7%	10,2%	23,5%	13,5%	36,1%	40,5%	9,1%	7,3%	28,7%	
2 Ja, soms	19,1%	22,6%	8,6%	17,1%	19,2%	20,9%	21,4%	22,7%	23,6%	18,4%	8,2%	21,7%	14,1%	20,3%	23,8%	10,0%	8,4%	17,7%	
3 Nee	43,3%	30,0%	83,5%	52,9%	40,9%	44,1%	29,8%	19,6%	5,9%	56,9%	81,6%	54,9%	72,4%	43,7%	35,7%	80,9%	84,3%	53,6%	

	GESLACHT	LEEFTIJD	SBIe3 (12 klassen, bron: CBS)																															
			Totaal	Man	Vrouw	Landbouw en visserij			Industrie		Bouwnijverheid		Handel		Horeca		Vervoer en communicatie		Financiële dienstverlening		Zakelijke dienstverlening		Openbaar bestuur		Onderwijs		Gezondheids- en welzijn/zorg		Cultuur en overige dienstverlening					
						55-64 jaar	25-54 jaar	15-24 jaar	13,8%	15,9%	18,1%	12,1%	15,9%	18,1%	12,1%	18,1%	15,9%	18,1%	12,1%	18,1%	15,9%	18,1%	12,1%	18,1%	15,9%	18,1%	12,1%	18,1%	15,9%	18,1%	12,1%	18,1%	15,9%	18,1%
Sg1. Werkt u met water of waterige oplossingen? (N=23.414) [% vaak/tijds]	16,8%	13,3%	20,4%	23,8%	15,5%	14,6%	14,8%	13,8%	15,9%	18,1%	12,1%	15,9%	18,1%	12,1%	15,9%	18,1%	12,1%	15,9%	18,1%	12,1%	15,9%	18,1%	12,1%	15,9%	18,1%	12,1%	15,9%	18,1%	12,1%	15,9%	18,1%	12,1%	15,9%	
Sg2. Krijgt u tijdens uw werk stoffen op uw huid? (zoals lijn, verv, schoonmaakmiddelen, geneesmiddelen, bestrijdingsmiddelen) (N=23.424) [% vaak/tijds]	9,9%	8,6%	11,5%	16,4%	9,1%	7,3%	5,1%	5,1%	11,6%	14,4%	9,3%	11,6%	14,4%	9,3%	11,6%	14,4%	9,3%	11,6%	14,4%	9,3%	11,6%	14,4%	9,3%	11,6%	14,4%	9,3%	11,6%	14,4%	9,3%	11,6%	14,4%	9,3%	11,6%	
Sg3. Ademt u tijdens het werk stoffen in? (zoals damp van oplosmiddel, uitlaatgas, lasrook, graanstof, stof van steen en beton) (N=23.417) [% vaak/tijds]	8,1%	11,9%	3,8%	8,4%	8,3%	6,8%	11,4%	11,4%	17,9%	21,4%	8,2%	17,9%	21,4%	8,2%	17,9%	21,4%	8,2%	17,9%	21,4%	8,2%	17,9%	21,4%	8,2%	17,9%	21,4%	8,2%	17,9%	21,4%	8,2%	17,9%	21,4%	8,2%	17,9%	
Sg4. Komt u in contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal? (N=23.420) [% vaak/tijds]	5,8%	4,1%	7,8%	7,1%	5,8%	4,6%	1,7%	1,7%	1,8%	2,0%	4,5%	1,7%	1,8%	2,0%	4,5%	1,7%	1,8%	2,0%	4,5%	1,7%	1,8%	2,0%	4,5%	1,7%	1,8%	2,0%	4,5%	1,7%	1,8%	2,0%	4,5%	1,7%	1,8%	
· 5h. Zelfstandigheid/autonomie (schaal: 1=nee, 3=ja, regelmatig; 5 items) (N=23.660) [Gemiddelde]	2,49	2,55	2,42	2,23	2,51	2,55	2,39	2,39	2,54	2,63	2,42	2,39	2,54	2,63	2,42	2,39	2,54	2,63	2,42	2,39	2,54	2,63	2,42	2,39	2,54	2,63	2,42	2,39	2,54	2,63	2,42	2,39	2,54	
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
- Maximum	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sb1. Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? (N=23.626)																																		
1. Ja, regelmatig	62,7%	67,6%	57,2%	39,2%	66,3%	70,3%	55,1%	65,2%	67,9%	57,8%	47,6%	65,2%	67,9%	57,8%	47,6%	65,2%	67,9%	57,8%	47,6%	65,2%	67,9%	57,8%	47,6%	65,2%	67,9%	57,8%	47,6%	65,2%	67,9%	57,8%	47,6%	65,2%	67,9%	57,8%
2. Ja, soms	25,8%	23,2%	28,7%	41,7%	23,9%	18,0%	28,3%	23,3%	26,9%	26,0%	37,3%	28,3%	26,9%	26,0%	37,3%	28,3%	26,9%	26,0%	37,3%	28,3%	26,9%	26,0%	37,3%	28,3%	26,9%	26,0%	37,3%	28,3%	26,9%	26,0%	37,3%	28,3%	26,9%	26,0%
3. Nee	11,5%	9,2%	14,1%	19,1%	9,8%	11,6%	16,6%	11,5%	5,2%	14,2%	15,0%	16,6%	11,5%	5,2%	14,2%	15,0%	16,6%	11,5%	5,2%	14,2%	15,0%	16,6%	11,5%	5,2%	14,2%	15,0%	16,6%	11,5%	5,2%	14,2%	15,0%	16,6%	11,5%	
Sb2. Bepaakt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden? (N=23.615)																																		
1. Ja, regelmatig	64,2%	66,2%	61,9%	39,3%	68,4%	70,1%	48,8%	64,5%	70,5%	58,9%	53,2%	64,5%	70,5%	58,9%	53,2%	64,5%	70,5%	58,9%	53,2%	64,5%	70,5%	58,9%	53,2%	64,5%	70,5%	58,9%	53,2%	64,5%	70,5%	58,9%	53,2%	64,5%	70,5%	
2. Ja, soms	22,9%	22,3%	23,5%	36,5%	21,0%	17,6%	26,0%	22,3%	23,1%	25,3%	30,4%	26,0%	22,3%	23,1%	25,3%	30,4%	26,0%	22,3%	23,1%	25,3%	30,4%	26,0%	22,3%	23,1%	25,3%	30,4%	26,0%	22,3%	23,1%	25,3%	30,4%	26,0%	22,3%	
3. Nee	12,9%	11,5%	14,8%	24,2%	10,6%	12,3%	25,2%	13,2%	6,5%	15,8%	16,4%	25,2%	13,2%	6,5%	15,8%	16,4%	25,2%	13,2%	6,5%	15,8%	16,4%	25,2%	13,2%	6,5%	15,8%	16,4%	25,2%	13,2%	6,5%	15,8%	16,4%	25,2%	13,2%	
Sb3. Kunt u zelf uw werktempo regelen? (N=23.531)																																		
1. Ja, regelmatig	59,8%	63,2%	56,0%	41,5%	62,4%	66,5%	56,6%	63,2%	67,3%	57,8%	43,5%	63,2%	67,3%	57,8%	43,5%	63,2%	67,3%	57,8%	43,5%	63,2%	67,3%	57,8%	43,5%	63,2%	67,3%	57,8%	43,5%	63,2%	67,3%	57,8%	43,5%	63,2%	67,3%	
2. Ja, soms	26,5%	25,8%	27,4%	38,7%	25,2%	20,3%	31,6%	26,1%	26,9%	27,0%	35,0%	26,1%	26,9%	27,0%	35,0%	26,1%	26,9%	27,0%	35,0%	26,1%	26,9%	27,0%	35,0%	26,1%	26,9%	27,0%	35,0%	26,1%	26,9%	27,0%	35,0%	26,1%	26,9%	
3. Nee	13,6%	11,0%	16,6%	19,7%	12,4%	13,3%	11,8%	10,8%	5,9%	15,2%	21,5%	11,8%	10,8%	5,9%	15,2%	21,5%	11,8%	10,8%	5,9%	15,2%	21,5%	11,8%	10,8%	5,9%	15,2%	21,5%	11,8%	10,8%	5,9%	15,2%	21,5%	11,8%	10,8%	
Sb4. Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? (N=23.422)																																		
1. Ja, regelmatig	68,7%	73,5%	63,2%	45,3%	73,2%	71,5%	54,3%	68,1%	76,0%	68,0%	59,5%	68,1%	76,0%	68,0%	59,5%	68,1%	76,0%	68,0%	59,5%	68,1%	76,0%	68,0%	59,5%	68,1%	76,0%	68,0%	59,5%	68,1%	76,0%	68,0%	59,5%	68,1%	76,0%	
2. Ja, soms	26,8%	22,6%	31,6%	44,2%	23,5%	24,3%	32,3%	26,7%	21,0%	33,1%	40,8%	32,3%	26,7%	21,0%	33,1%	40,8%	32,3%	26,7%	21,0%	33,1%	40,8%	32,3%	26,7%	21,0%	33,1%	40,8%	32,3%	26,7%	21,0%	33,1%	40,8%	32,3%	26,7%	
3. Nee	4,5%	3,9%	5,2%	10,5%	3,3%	4,2%	13,3%	5,2%	1,0%	7,4%	10,3%	5,2%	1,0%	7,4%	10,3%	5,2%	1,0%	7,4%	10,3%	5,2%	1,0%	7,4%	10,3%	5,2%	1,0%	7,4%	10,3%	5,2%	1,0%	7,4%	10,3%	5,2%		
Sb5. Kunt u vlotter opmerken wanneer u dat wilt? (N=23.469)																																		
1. Ja, regelmatig	50,2%	55,0%	44,8%	39,1%	51,4%	56,3%	59,9%	59,9%	59,7%	46,1%	37,2%	59,9%	59,7%	46,1%	37,2%	59,9%	59,7%	46,1%	37,2%	59,9%	59,7%	46,1%	37,2%	59,9%	59,7%	46,1%	37,2%	59,9%	59,7%	46,1%	37,2%	59,9%	59,7%	
2. Ja, soms	33,2%	32,0%	34,4%	43,5%	32,4%	26,2%	29,1%	30,7%	31,8%	37,8%	45,6%	32,4%	31,8%	37,8%	45,6%	32,4%	31,8%	37,8%	45,6%	32,4%	31,8%	37,8%	45,6%	32,4%	31,8%	37,8%	45,6%	32,4%	31,8%	37,8%	45,6%	32,4%	31,8%	
3. Nee	16,9%	12,9%	20,8%	17,4%	16,3%	17,5%	11,0%	11,0%	9,4%	8,5%	16,0%	11,0%	9,4%	8,5%	16,0%	11,0%	9,4%	8,5%	16,0%	11,0%	9,4%	8,5%	16,0%	11,0%	9,4%	8,5%	16,0%	11,0%	9,4%	8,5%	16,0%	11,0%	9,4%	
· 5l. Tijdsdruk: hoog tempo, hoge tijdsdruk (schaal: 1=nee, 3=ja, regelmatig; 2 items) (N=23.493) [Gemiddelde]	2,19	2,20	2,17	2,03	2,21	2,11	1,95	2,12	2,13	2,09	2,31	2,12	2,13	2,09	2,31	2,12	2,13	2,09	2,31	2,12	2,13	2,09	2,31	2,12	2,13	2,09	2,31	2,12	2,13	2,09	2,31	2,12		
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
- Maximum	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5l1. Moet u in een hoog tempo werken? (N=23.571)																																		
1. Ja, regelmatig	38,7%	37,9%	47,5%	31,9%	41,2%	33,8%	27,4%	33,9%	31,5%	35,1%	51,6%	33,9%	31,5%	35,1%	51,6%	33,9%	31,5%	35,1%	51,6%	33,9%	31,5%	35,1%	51,6%	33,9%	31,5%	35,1%	51,6%	33,9%	31,5%	35,1%	51,6%	33,9%	31,5%	
2. Ja, soms	48,7%	49,8%	39,4%	55,4%	47,3%	48,3%	56,6%	50,1%	56,3%	51,3%	41,9%	50,1%	56,3%	51,3%	41,9%	50,1%	56,3%	51,3%	41,9%	50,1%	56,3%	51,3%	41,9%	50,1%	56,3%	51,3%	41,9%	50,1%	56,3%	51,3%	41,9%	50,1%	56,3%	
3. Nee	12,6%	12,3%	13,1%	12,7%	11,5%	17,9%	15,9%	16,0%	12,2%	13,6%	6,5%	16,0%	12,2%	13,6%	6,5%	16,0%	12,2%	13,6%	6,5%	16,0%	12,2%	13,6%	6,5%	16,0%	12,2%	13,6%	6,5%	16,0%	12,2%	13,6%	6,5%	16,0%		
5l2. Moet u onder hoge tijdsdruk werken? (N=23.538)																																		
1. Ja, regelmatig	31,7%	32,7%	30,5%	20,9%	34,7%	28,4%	18,0%	28,1%	26,9%	25,2%	36,1%	28,1%	26,9%	25,2%	36,1%	28,1%	26,9%	25,2%	36,1%	28,1%	26,9%	25,2%	36,1%	28,1%	26,9%	25,2%	36,1%	28,1%	26,9%	25,2%	36,1%	28,1%		
2. Ja, soms	47,9%	49,5%	46,1%	45,2%	48,4%	48,4%	43,1%	50,2%	52,4%	46,1%	47,4%	50,2%	52,4%	46,1%	47,4%	50,2%	52,4%	46,1%	47,4%	50,2%	52,4%	46,1%	47,4%	50,2%	52,4%	46,1%	47,4%	50,2%	52,4%	46,1%	47,4%	50,2%		
3. Nee	20,4%	17,8%	23,4%	33,9%	16,9%	23,2%	38,9%	21,7%	20,7%	28,8%	19,5%	21,7%	20,7%	28,8%																				

	GESLACHT	LEERTIJD			SBI93 (12 klassen, bron: CBS)														
		Man	Vrouw	Totaal	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening
5/3 Moet u extra hard werken [N=23.611] [% vaakaltijd]		27,0%	26,7%	20,3%	28,9%	23,9%	16,4%	23,5%	22,5%	24,8%	31,7%	24,9%	35,5%	27,8%	24,2%	33,4%	27,6%	23,1%	37,2%
5/4 Is uw werk hectisch? [N=23.582] [% vaakaltijd]		37,9%	36,3%	23,4%	40,8%	34,1%	15,4%	35,6%	31,0%	28,8%	44,9%	39,1%	44,8%	35,6%	39,5%	47,8%	39,9%	34,1%	1,69
5/5 Emotioneel zwaar werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items) [N=23.647] [Gemiddelde]		1,64	1,72	1,42	1,73	1,75	1,33	1,57	1,48	1,49	1,50	1,58	1,70	1,63	1,79	2,03	2,01	1,69	
- Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
- Maximum		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5/61 Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties? (N=23.581) [% vaakaltijd]		7,1%	8,3%	4,0%	8,3%	8,0%	1,4%	5,8%	3,8%	4,0%	4,5%	4,6%	6,1%	6,4%	10,3%	15,8%	15,8%	6,8%	
5/2 Is uw werk emotioneel veeleisend? [N=23.498] [% vaakaltijd]		12,1%	10,8%	7,0%	12,9%	13,8%	3,4%	7,4%	4,5%	5,5%	4,8%	9,1%	8,7%	9,0%	14,7%	23,8%	26,4%	11,9%	
5/3 Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk? [N=23.599] [% vaakaltijd]		13,2%	13,4%	13,0%	14,2%	14,1%	7,2%	13,0%	10,5%	10,0%	11,8%	9,9%	14,3%	12,4%	10,6%	26,3%	15,2%	15,3%	
5/4 Moeilijkheidsgraad (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items) [N=23.667] [Gemiddelde]		3,00	3,05	2,62	3,06	3,11	2,65	2,97	3,04	2,78	2,63	3,07	3,26	3,04	3,11	3,25	3,05	2,96	
- Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
- Maximum		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5/1 Vereist uw werk intensief nadenken? [N=23.643] [% vaakaltijd]		58,2%	63,4%	32,7%	62,9%	62,3%	32,7%	58,3%	63,0%	41,7%	31,0%	53,5%	79,1%	66,4%	71,0%	72,9%	59,7%	52,8%	84,5%
5/2 Vereist uw werk dat u erover gedachten bij houdt? [N=23.634] [% vaakaltijd]		84,5%	86,1%	82,7%	72,5%	86,6%	87,2%	70,9%	82,9%	88,0%	77,4%	88,0%	93,2%	84,9%	89,3%	92,4%	85,9%	84,0%	
5/3 Vereist uw werk veel aandacht van u? [N=23.609] [% vaakaltijd]		75,6%	77,5%	73,4%	56,7%	78,5%	81,3%	58,6%	73,4%	76,1%	65,2%	59,9%	77,7%	86,7%	77,2%	80,9%	89,7%	78,8%	75,9%
5/4 Geveerdere werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items) [N=23.635] [Gemiddelde]		2,75	2,79	2,53	2,79	2,75	2,44	2,66	2,88	2,58	2,49	2,66	2,88	2,72	2,87	3,08	2,85	2,84	
- Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
- Maximum		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5m1 Is uw werk geveerd? [N=23.536] [% vaakaltijd]		70,6%	70,4%	57,8%	73,1%	72,5%	61,6%	67,1%	79,9%	62,5%	56,5%	62,8%	67,7%	68,1%	79,1%	84,3%	76,3%	74,2%	49,8%
5m2 Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert? [N=23.604] [% vaakaltijd]		49,8%	51,5%	47,9%	43,6%	52,2%	45,0%	26,6%	42,9%	46,3%	40,9%	36,5%	66,9%	52,4%	60,2%	67,7%	55,0%	49,9%	60,2%
5m3 Vereist uw baan creativiteit? [N=23.572] [% vaakaltijd]		60,2%	64,6%	55,3%	47,1%	62,7%	41,9%	57,0%	71,0%	51,7%	44,9%	47,9%	63,3%	58,2%	65,0%	81,8%	66,3%	65,4%	
6 KLANTEN EN COLLEGA'S																			
6/a Sociale steun leidinggevende (schaal: 1=weinig - 4=veel steun; 4 items) [N=22.373] [Gemiddelde]		2,85	2,84	3,00	2,84	2,78	2,88	2,79	2,88	2,87	2,89	2,78	2,89	2,88	2,83	2,87	2,84	2,90	
- Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
- Maximum		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6/a.a Mij leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers [N=22.758] [% (helemaal) mee eens]		79,8%	79,0%	83,7%	79,5%	77,6%	84,6%	76,0%	84,0%	78,0%	78,6%	78,1%	82,6%	80,4%	81,7%	81,3%	81,5%	80,0%	
6/a.b Mij leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg [N=22.796] [% (helemaal) mee eens]		80,7%	79,5%	82,1%	83,2%	80,5%	83,1%	77,2%	82,3%	79,4%	77,0%	74,3%	85,2%	81,6%	82,3%	83,8%	82,8%	81,6%	
6/a.c Mij leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen [N=21.865] [% (helemaal) mee eens]		65,0%	64,3%	74,1%	63,9%	59,8%	76,5%	63,2%	71,4%	70,2%	74,4%	65,7%	60,8%	68,0%	58,2%	60,7%	57,6%	65,8%	
6/a.d Mij leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken [N=21.668] [% (helemaal) mee eens]		68,2%	67,2%	69,4%	79,2%	66,3%	77,5%	63,7%	71,2%	69,4%	71,6%	64,9%	68,5%	68,9%	65,7%	67,2%	69,2%	68,9%	
6/b Sociale steun collega's (schaal: 1=weinig - 4=veel steun; 4 items) [N=23.027] [Gemiddelde]		3,24	3,20	3,28	3,23	3,16	3,18	3,16	3,21	3,24	3,28	3,18	3,27	3,23	3,22	3,26	3,31	3,30	
- Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
- Maximum		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6/b.a Mij collega's helpen om het werk gedaan te krijgen [N=22.570] [% (helemaal) mee eens]		90,2%	90,3%	93,8%	90,0%	86,9%	90,4%	88,8%	91,4%	91,7%	91,5%	89,6%	89,5%	89,5%	89,7%	87,3%	91,1%	91,2%	
6/b.b Mij collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me [N=22.832] [% (helemaal) mee eens]		90,4%	88,6%	92,4%	91,8%	90,4%	88,7%	86,9%	90,7%	90,6%	90,6%	86,7%	92,5%	89,9%	91,6%	93,4%	92,5%	92,8%	
6/b.c Mij collega's zijn vriendelijk [N=23.164] [% (helemaal) mee eens]		96,8%	96,4%	97,2%	96,9%	96,8%	93,1%	94,3%	97,7%	96,9%	98,1%	96,1%	98,0%	96,6%	96,7%	98,0%	97,4%	97,8%	
6/b.d Mij collega's zijn goed in hun werk [N=22.982] [% (helemaal) mee eens]		91,7%	90,6%	93,0%	93,0%	91,7%	93,1%	89,0%	91,8%	90,9%	90,6%	92,1%	93,9%	91,4%	90,9%	93,0%	93,9%	93,0%	
6/c Afgelepen 12 maanden conflict gehad met één of meer directe collega's? [N=23.605]																			
1 Nee		76,1%	73,9%	78,6%	76,4%	75,0%	77,4%	74,4%	78,3%	73,9%	70,8%	77,6%	77,9%	77,0%	75,0%	78,1%	77,9%	75,5%	
2 Ja, kortdurend		21,5%	23,6%	19,3%	20,6%	22,7%	19,3%	22,5%	19,8%	23,7%	27,2%	20,1%	20,1%	20,5%	22,3%	19,8%	20,3%	22,1%	
3 Ja, langdurend		2,3%	2,6%	2,1%	3,0%	2,3%	1,8%	3,1%	1,9%	2,4%	2,1%	2,2%	2,0%	2,5%	2,6%	2,1%	1,8%	2,4%	

	GESLACHT		LEERTIJD			SBI93 (12 klassen, bron: CBS)											
	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening
Totaal	3,78	3,83Δ	1,99▽	4,20▲	3,68▽	1,21▽	3,62▽	2,58▽	3,08▽	1,71▽	3,27▽	6,38▲	5,24▲	5,30▲	3,73	2,85▽	3,60
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	13	13	13	13	12	10	13	11	13	12	12	12	13	13	12	13	12
15,2%	17,0%Δ	13,0%▽	8,5%▽	16,8%Δ	14,1%	6,8%▽	11,3%▽	9,1%▽	9,9%▽	5,1%▽	13,4%	27,3%▲	25,1%▲	15,5%	21,9%▲	10,8%▽	17,4%

7 COMPUTERGEBRUIK

7a Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk? (Uur/dag, inclusief laptop, notebook en thuiswerk) [N=22.798] (Gemiddelde)

- Minimum
- Maximum

7b Bent u telewerker? [N=23.431] [% ja]

8 ARBEIDSONGEVALLEN

8a Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens het werk betrokken geweest bij een ongeval of voorval, waardoor u lichamelijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen? [N=23.646]

1. Ja, één keer

2. Ja, meerdere keren

3. Nee

8a Specificiteit aantal arbeidsongevallen in de afgelopen 12 maanden [N=342] (Gemiddelde)

- Minimum
- Maximum

8b Welk soort letsel heeft u hierbij opgelopen? [N=1.701]

1. Lichamelijk letsel

2. Geestelijke schade

3. Beide

8c Heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorval? [N=1.714]

1. Ja, en ik ben nog steeds niet aan het werk

2. Ja, maar ik ben inmiddels weer aan het werk

3. Nee

8d Hoe lang heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorval? (Tel alle dagen van begin tot eind van het verzuim: ook tussenliggende vrije dagen en weekenddagen) [N=810]

1.0 dagen (minder dan één volledige dag)

2. 1, 2 of 3 dagen

3. 4, 5 of 6 dagen

4. 1 tot 2 weken

5. 2 weken tot 1 maand

6. 1 maand tot 6 maanden

7. Langer dan 6 maanden

- Gemiddelde

8 A Arbeidsongeval met lichamelijk letsel en/of geestelijke schade met verzuim (definitie monitor arbeidsongevallen) [Exclusief voorwerknemers] [N=23.618] [% ja]

8 A Arbeidsongeval met lichamelijk letsel en/of geestelijke schade, én minimaal 4 dagen verzuim (definitie Eurostat) [Exclusief voorwerknemers] [N=23.618] [% ja]

8e Waar of door wie bent u voor dit ongeval of voorval behandeld? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=1.683]

• a Niet behandeld

• b Bedrijfsfysiotherapeut, EHBO'er op het werk

• c Bedrijfsarts

• d Huisarts/huisartsenpost

• e Op de (speciële) afdeling van een ziekenhuis

• f In een ziekenhuis opgenomen

• g Specialist, verbonden aan een ziekenhuis (afpraak op de polikliniek)

• h Ander

27,2%	22,7%▽	34,3%▲	31,5%	26,7%	23,4%	43,2%	17,5%▽	13,6%▽	29,6%	38,4%▲	24,7%	36,6%	21,7%	14,5%▽	32,2%	41,9%▲	18,8%
11,7%	12,8%	10,0%	20,1%	10,1%▽	7,6%▽	9,0%	20,7%	6,2%	10,6%	11,2%	7,1%	17,8%	15,4%	8,6%	14,5%	7,3%▽	13,8%
11,9%	9,9%▽	15,0%Δ	6,3%	13,3%Δ	12,5%	11,5%	9,3%	11,1%	4,5%▽	4,2%▽	13,9%	27,3%▲	11,5%	36,0%▲	14,3%	12,2%	6,4%
34,6%	36,6%Δ	31,6%▽	28,4%▽	36,1%	36,2%	41,7%	44,7%▲	45,7%▲	30,7%	35,0%	38,9%	44,1%	35,2%	42,1%	28,6%	22,8%▽	34,8%
17,8%	22,3%▲	10,7%▽	19,7%	17,2%	18,2%	6,3%	24,9%▲	29,0%▲	17,0%	9,8%▽	19,5%	11,1%	25,9%▲	21,4%	9,5%▽	8,8%▽	12,8%
4,6%	5,7%Δ	2,7%▽	2,2%▽	4,4%	4,8%	4,1%	6,5%	10,3%▲	1,9%▽	3,1%	3,2%	14,4%▲	7,4%Δ	5,4%	4,7%	2,3%▽	0%
14,3%	15,5%	12,5%	11,0%	14,4%	19,0%Δ	0%	17,3%	17,3%	13,9%	13,9%	15,9%	19,3%	14,8%	20,9%▲	12,0%	8,9%▽	15,3%
16,6%	14,5%▽	19,9%Δ	7,5%▽	18,7%Δ	18,9%	0%	10,7%▽	16,7%	19,9%	5,4%▽	17,4%	11,5%	14,7%	18,7%	23,2%	20,9%Δ	18,0%

	GESLACHT		LEERTIJD			SBI B3 (12 Klassen, bron: CBS)													
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening	
8f Hoe ontstond het leisen? [N=1.683]																			
1 Ergens aan gesneden, gestoten	16,3%	20,1%	10,4%	27,4%	14,4%	9,7%	22,2%	19,3%	28,1%	28,0%	31,9%	5,3%	12,7%	17,5%	5,5%	5,7%	6,2%	12,2%	
2 Door een voorwerp geraakt	6,2%	7,4%	4,4%	10,9%	5,4%	3,8%	7,5%	9,4%	13,6%	9,8%	1,6%	4,7%	0%	2,8%	2,7%	7,5%	2,2%	12,9%	
3 Een beknelling	4,2%	4,7%	3,4%	5,1%	3,9%	4,0%	8,4%	8,4%	5,1%	6,2%	3,1%	4,5%	0%	1,3%	4,0%	0%	2,2%	6,3%	
4 Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)	4,3%	5,6%	2,0%	4,3%	3,9%	4,9%	12,6%	4,2%	10,2%	2,7%	0%	5,5%	16,2%	4,5%	7,2%	2,9%	1,2%	10,5%	
5 Uitglippen, struikelen of andere val	11,1%	11,4%	10,7%	7,6%	11,1%	16,7%	33,6%	12,0%	8,0%	9,2%	12,7%	20,1%	12,9%	12,4%	12,7%	10,5%	7,0%	9,6%	
6 Door iemand bedreigd, gebeten, geschopt	13,0%	8,8%	19,6%	8,1%	15,2%	8,6%	0%	1,4%	0,8%	4,8%	4,5%	12,3%	7,1%	9,4%	16,4%	15,4%	37,8%	10,9%	
7 Contact met stroom, hitte, kou, giftige stoffen, lawaai	5,3%	4,7%	6,2%	10,0%	4,6%	2,2%	0%	3,9%	2,6%	4,1%	21,7%	3,0%	0%	8,0%	2,1%	6,2%	4,2%	5,3%	
8 Verkeersongeval op de openbare weg, tijdens werkijd	1,9%	2,3%	1,3%	1,8%	1,8%	3,5%	0%	1,1%	3,1%	1,3%	0%	4,7%	4,2%	3,0%	2,3%	1,8%	0,7%	3,1%	
9 Verkeersongeval op de openbare weg, tijdens woon-werkverkeer	1,7%	1,5%	1,9%	0,8%	1,5%	3,7%	7,0%	1,1%	0,8%	0,8%	3,1%	0,5%	6,7%	4,4%	2,3%	0%	1,2%	0%	
10 Anders	36,0%	33,4%	40,2%	23,5%	38,3%	43,0%	17,1%	38,6%	27,8%	33,1%	21,5%	39,9%	40,2%	36,8%	44,3%	50,0%	37,2%	29,2%	
9 ARBO-MAATREGELEN																			
9a Maatregelen nodig t.a.v. werkdruk, werkstress? [N=23.477]																			
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	20,0%	20,4%	19,5%	30,5%	17,4%	21,7%	42,8%	21,6%	23,4%	29,2%	24,6%	17,0%	13,5%	21,6%	13,1%	10,0%	12,4%	26,1%	
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	39,4%	41,1%	37,4%	42,6%	38,9%	38,4%	38,4%	38,5%	46,2%	36,7%	39,8%	40,9%	43,6%	43,0%	44,7%	30,7%	36,3%	39,4%	
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	29,4%	27,6%	31,5%	20,2%	31,5%	29,1%	12,2%	28,7%	22,4%	23,6%	24,0%	29,2%	31,0%	24,9%	31,9%	43,4%	39,3%	24,6%	
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	11,2%	10,9%	11,6%	6,7%	12,3%	10,8%	6,6%	11,2%	8,0%	10,5%	11,6%	12,9%	11,9%	10,5%	10,3%	15,9%	11,9%	9,9%	
9b Maatregelen nodig t.a.v. emotioneel zwaar werk? [N=23.450]																			
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	46,8%	48,1%	45,4%	59,3%	44,7%	43,8%	69,8%	50,5%	50,7%	63,5%	62,1%	48,5%	50,6%	54,6%	34,1%	28,6%	22,0%	53,8%	
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	37,2%	36,6%	37,8%	30,5%	38,4%	38,3%	23,5%	34,9%	39,9%	26,7%	27,3%	33,7%	36,0%	33,1%	47,8%	42,0%	52,1%	33,5%	
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	12,2%	11,6%	12,9%	8,5%	12,7%	13,5%	4,5%	10,9%	7,0%	7,0%	7,6%	13,7%	10,3%	9,2%	14,7%	21,9%	20,8%	8,8%	
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	3,8%	3,7%	3,9%	1,6%	4,1%	4,4%	2,3%	3,8%	2,5%	2,9%	3,0%	4,1%	3,1%	3,1%	3,0%	7,4%	5,1%	3,9%	
9c Maatregelen nodig t.a.v. RSI? [N=23.071]																			
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	41,8%	40,3%	43,4%	62,4%	37,6%	40,4%	88,5%	38,1%	49,6%	56,2%	65,6%	48,6%	17,2%	29,9%	18,8%	44,1%	45,6%	45,0%	
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	39,9%	41,4%	38,2%	26,5%	42,1%	43,6%	20,3%	41,5%	38,5%	29,5%	23,2%	33,8%	58,4%	46,0%	58,1%	37,8%	39,1%	36,9%	
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	13,2%	13,4%	13,1%	8,0%	14,7%	11,7%	5,4%	14,7%	8,6%	9,9%	6,5%	12,0%	18,6%	17,3%	19,2%	12,6%	11,2%	13,7%	
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	5,1%	4,9%	5,3%	3,0%	5,7%	4,2%	5,8%	5,6%	3,3%	3,8%	4,4%	5,7%	8,5%	6,8%	3,9%	5,5%	4,1%	4,5%	
9d Maatregelen nodig t.a.v. lichamelijk zwaar werk? [N=23.433]																			
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	48,6%	44,8%	52,8%	37,4%	50,1%	53,0%	26,6%	33,2%	22,9%	42,7%	39,1%	43,2%	83,4%	65,7%	57,7%	74,1%	35,0%	52,6%	
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	35,5%	38,4%	32,2%	41,2%	34,6%	34,0%	51,7%	44,7%	53,0%	38,4%	38,8%	35,4%	14,0%	24,9%	35,0%	20,7%	43,1%	33,4%	
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	12,6%	13,1%	12,0%	16,3%	12,3%	10,1%	13,5%	17,6%	20,3%	13,6%	16,9%	16,0%	1,8%	7,5%	5,5%	4,2%	18,7%	11,4%	
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	3,3%	3,6%	2,9%	5,2%	3,0%	2,9%	8,2%	4,5%	3,9%	5,3%	5,2%	5,4%	0,7%	1,9%	1,1%	1,0%	3,1%	2,6%	
9e Maatregelen nodig t.a.v. geluid? [N=23.378]																			
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	57,3%	48,3%	67,6%	58,5%	57,4%	55,8%	39,7%	30,9%	26,2%	61,6%	59,4%	51,6%	73,9%	65,9%	54,3%	68,5%	66,2%	57,9%	
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	33,5%	40,6%	25,4%	33,3%	33,3%	33,2%	47,1%	51,5%	63,5%	31,5%	33,1%	35,5%	18,9%	26,7%	36,6%	22,0%	27,3%	32,3%	
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	7,2%	8,8%	5,3%	5,0%	7,3%	9,0%	10,3%	14,4%	8,8%	5,1%	5,1%	10,7%	4,9%	5,5%	7,7%	7,4%	4,9%	7,5%	
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	2,0%	2,3%	1,7%	2,1%	2,0%	1,9%	3,0%	3,1%	1,6%	1,9%	2,4%	2,3%	2,3%	2,0%	1,4%	2,1%	1,7%	1,6%	
9f Maatregelen nodig t.a.v. roken door collega's of klanten? [N=23.420]																			
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	48,2%	43,8%	53,4%	47,0%	48,1%	50,6%	44,9%	36,6%	34,0%	52,8%	47,5%	44,0%	56,6%	53,6%	39,2%	61,2%	47,3%	53,0%	
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	44,6%	48,2%	40,4%	46,2%	44,7%	42,2%	47,9%	54,1%	59,9%	40,5%	44,8%	46,1%	36,6%	40,8%	53,9%	34,2%	44,6%	41,4%	
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	5,6%	6,2%	4,7%	4,7%	5,7%	5,9%	5,2%	7,3%	8,2%	4,7%	5,4%	7,3%	3,9%	4,5%	5,9%	3,8%	6,5%	4,3%	
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,6%	1,8%	1,3%	2,0%	1,6%	1,3%	2,0%	2,0%	1,8%	1,9%	2,4%	2,6%	0,9%	1,0%	1,4%	0,9%	1,6%	1,3%	
9g Maatregelen nodig t.a.v. intimidatie, agressie of geweld door klanten? [N=23.411]																			
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	60,6%	63,7%	57,0%	61,4%	60,4%	60,3%	83,7%	70,4%	68,8%	65,7%	62,7%	60,4%	70,0%	72,6%	40,8%	53,9%	37,5%	67,2%	
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	31,8%	29,8%	34,1%	31,5%	31,7%	32,6%	13,8%	26,3%	27,9%	28,2%	31,8%	28,9%	26,9%	22,9%	47,3%	34,8%	47,6%	26,9%	
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	6,2%	5,2%	7,3%	5,8%	6,3%	5,8%	2,2%	2,8%	2,4%	4,6%	4,2%	8,1%	2,7%	3,4%	10,2%	9,3%	12,8%	5,0%	
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,4%	1,3%	1,6%	1,2%	1,5%	1,3%	0,3%	0,6%	0,9%	1,6%	1,2%	2,6%	0,4%	1,1%	1,7%	1,9%	2,2%	1,0%	

	GESLACHT	LEERTIJD			SBIe3 (12 klassen, bron: CBS)														
		Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijn/zorg	Cultuur en overige dienstverlening
9h Maatregelen nodig t.a.v. intimidatie, agressie of geweld door (leidinggevenden) of collega's? [N=23.359]																			
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	71,4%	69,1%	73,9%	75,9%	70,7%	69,8%	80,2%	65,9%	68,7%	76,1%	74,5%	70,7%	76,9%	76,2%	56,0%	74,2%	67,5%	75,1%	
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	24,0%	25,8%	21,9%	21,4%	24,3%	25,2%	16,2%	21,4%	28,2%	20,1%	22,8%	23,0%	20,2%	19,6%	36,9%	20,9%	28,0%	20,0%	
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	3,3%	3,7%	2,8%	1,6%	3,5%	3,9%	2,4%	5,0%	2,2%	2,3%	0,9%	5,0%	2,4%	2,7%	5,5%	3,2%	3,5%	3,2%	
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,4%	1,4%	1,3%	1,0%	1,5%	1,0%	1,2%	1,7%	0,9%	1,5%	1,8%	1,3%	0,6%	1,4%	1,7%	1,7%	1,0%	1,7%	
9i Maatregelen nodig t.a.v. gewaarlijkse stoffen? [N=23.453]																			
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	66,8%	59,2%	74,9%	70,3%	65,6%	67,2%	41,2%	42,4%	42,2%	71,6%	72,5%	64,4%	90,6%	73,9%	68,3%	81,8%	64,4%	70,9%	
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	28,6%	34,2%	22,3%	25,4%	29,4%	28,6%	51,2%	47,1%	50,0%	23,5%	24,8%	30,3%	8,6%	22,0%	28,7%	16,9%	31,6%	24,6%	
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	4,0%	5,5%	2,3%	3,7%	4,2%	3,5%	5,8%	9,2%	6,5%	3,8%	2,6%	4,3%	0,6%	3,3%	2,9%	1,0%	3,6%	3,6%	
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	0,8%	1,1%	0,4%	0,5%	0,8%	0,7%	1,8%	1,3%	1,3%	1,1%	0,1%	1,0%	0,2%	0,7%	0,5%	0,3%	0,4%	0,8%	
9j Maatregelen nodig t.a.v. veiligheid, bedrijfsongevallen? [N=23.423]																			
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	44,5%	38,8%	51,0%	41,6%	44,4%	48,2%	28,7%	26,1%	22,2%	43,4%	42,7%	40,8%	66,8%	57,3%	45,7%	62,9%	38,8%	49,3%	
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	46,8%	51,0%	41,6%	48,5%	46,6%	44,5%	61,5%	59,8%	66,7%	46,8%	47,2%	47,0%	30,1%	36,8%	48,1%	32,0%	52,1%	43,1%	
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	7,6%	8,2%	6,3%	8,3%	7,7%	6,2%	8,8%	12,4%	9,5%	7,9%	8,6%	10,3%	2,2%	5,9%	5,7%	4,5%	8,1%	6,6%	
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,3%	1,5%	1,1%	1,7%	1,3%	1,1%	1,0%	1,6%	1,6%	1,8%	1,5%	1,9%	0,9%	1,5%	0,4%	0,6%	1,0%	1,0%	
9k Maatregelen nodig t.a.v. virusen, bacteriën, schimmels? [N=23.379]																			
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	56,1%	59,3%	52,5%	55,0%	56,3%	56,4%	52,8%	55,7%	61,5%	53,2%	53,2%	63,8%	74,5%	68,5%	52,8%	58,1%	25,0%	59,2%	
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	35,1%	33,1%	37,5%	37,0%	34,7%	35,2%	36,1%	33,5%	26,3%	40,9%	28,1%	21,1%	24,4%	24,4%	36,5%	29,6%	60,5%	32,2%	
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	7,1%	6,0%	8,3%	6,5%	7,3%	6,9%	5,0%	7,0%	3,8%	4,7%	4,9%	6,3%	3,9%	5,3%	8,8%	9,5%	12,8%	6,7%	
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,7%	1,6%	1,8%	1,5%	1,8%	1,5%	3,2%	1,1%	1,3%	1,8%	1,0%	1,8%	0,6%	1,6%	1,6%	2,8%	1,8%	1,9%	
9 l Is er in uw bedrijf, instelling of uw bedrijfsstak een arbocatagust opgesteld? [N=23.652]																			
1 Ja	35,8%	37,6%	33,7%	24,8%	36,6%	43,3%	32,6%	45,2%	52,1%	28,0%	21,0%	33,5%	40,3%	28,9%	44,7%	32,3%	41,5%	31,0%	
2 Nee	8,6%	9,5%	7,6%	5,3%	9,1%	9,8%	11,6%	6,9%	6,6%	10,9%	10,2%	8,8%	10,4%	13,6%	3,2%	5,0%	3,9%	14,0%	
3 Weet ik niet	55,6%	52,9%	58,7%	69,9%	54,3%	47,0%	55,8%	47,9%	41,3%	61,2%	68,9%	57,6%	49,3%	57,5%	52,1%	62,7%	54,8%	55,0%	
9 m Is er in uw bedrijf, instelling of uw bedrijfsstak een preventiemedewerker of arbo-coördinator? [N=23.584]																			
1 Ja	46,7%	49,2%	43,9%	21,6%	50,2%	56,3%	26,8%	58,5%	56,9%	26,9%	20,6%	41,4%	62,8%	41,9%	72,4%	47,8%	56,7%	37,0%	
2 Nee	15,8%	17,0%	14,0%	15,2%	15,8%	15,0%	25,4%	12,6%	18,5%	22,8%	25,0%	13,8%	12,4%	20,1%	4,0%	10,6%	7,6%	23,5%	
3 Weet ik niet	37,6%	33,8%	42,0%	63,1%	34,0%	28,7%	47,8%	28,9%	24,6%	50,3%	54,5%	42,7%	24,8%	38,0%	23,6%	41,6%	35,7%	39,5%	
9 n Weet u waarvoor u bij de preventiemedewerker terecht kunt? [N=40.923] [% ja]	77,0%	77,9%	75,7%	61,0%	77,0%	83,2%	86,1%	81,9%	83,2%	71,1%	70,2%	72,8%	76,5%	75,8%	76,5%	70,5%	75,7%	79,8%	
10 UW GEZONDHEID																			
10 Wat vindt u over het algemene genomen van uw gezondheid? [1= Slecht5=Uitstekend] [N=23.658]																			
1 Slecht	0,9%	1,0%	0,9%	0,4%	1,0%	1,3%	0,8%	1,4%	0,3%	0,7%	1,3%	1,0%	0,9%	1,1%	0,8%	0,8%	0,8%	1,0%	
2 Matig	9,2%	9,1%	9,4%	6,0%	9,0%	13,5%	9,5%	12,9%	8,5%	8,5%	9,4%	10,3%	8,2%	9,1%	8,8%	9,6%	8,2%	7,0%	
3 Goed	51,5%	49,6%	53,6%	43,4%	52,4%	55,3%	47,5%	52,6%	57,8%	49,9%	49,1%	50,4%	48,3%	50,0%	51,7%	50,1%	55,5%	47,6%	
4 Zeer goed	25,8%	26,4%	25,4%	30,8%	26,0%	20,3%	25,9%	21,6%	22,8%	26,5%	24,9%	26,6%	30,4%	26,8%	26,0%	28,1%	25,1%	30,3%	
5 Uitstekend	12,1%	13,8%	10,8%	19,3%	11,5%	11,5%	16,4%	11,5%	10,5%	14,4%	15,3%	11,7%	12,2%	11,5%	12,1%	11,4%	10,9%	14,1%	
- Gemiddelde	3,40	3,43	3,38	3,63	3,38	3,24	3,48	3,29	3,35	3,46	3,44	3,38	3,45	3,41	3,41	3,40	3,36	3,49	
- 10c Burnout (schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items) [N=23.693]	2,06	2,09	2,02	1,90	2,10	2,03	1,85	2,14	1,99	1,95	2,07	2,04	2,04	2,10	2,02	2,28	2,05	1,98	
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
- Maximum	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
- 10c: Burnout (score boven 3,20 op schaal 1 v/m 7) [N=23.693]																			
1 Nee (score 3,20 of lager op schaal 1 v/m 7)	86,9%	86,3%	87,6%	90,3%	86,3%	86,6%	90,8%	84,1%	88,1%	86,9%	86,5%	85,6%	81,1%	86,2%	88,5%	83,5%	87,5%	89,3%	
2 Ja (score boven 3,20 op schaal 1 v/m 7)	13,1%	13,7%	12,4%	9,7%	13,7%	13,4%	9,2%	15,9%	11,9%	11,1%	13,5%	14,4%	11,9%	13,8%	11,5%	16,5%	12,5%	10,7%	

	GESLACHT		LEERTIJD			SBI83 (12 klassen, bron: CBS)											
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg

12 DE LAATSTE KEER DAT U HEEFT VERZUIMD

12a. Met wat voor soort klachten heeft u de laatste keer verzuimd? (N=23.445)

1 Rugklachten	7,3%	8,7%	5,7%	3,9%	7,6%	9,5%	10,2%	8,8%	11,9%	7,9%	6,6%	9,1%	5,2%	6,1%	7,1%	5,3%	6,7%	6,5%
2 Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen	5,2%	5,0%	5,4%	3,1%	5,1%	7,4%	7,4%	8,0%	7,5%	5,0%	5,4%	4,3%	3,9%	4,1%	5,3%	3,3%	5,0%	5,1%
3 Klachten heup, benen, knieën, voeten	4,6%	5,4%	3,8%	3,5%	4,5%	6,4%	6,1%	6,5%	8,5%	4,1%	7,9%	5,7%	2,1%	3,5%	4,3%	3,0%	4,3%	4,5%
4 Klachten hart- en vaatstelsel	1,4%	2,0%	0,7%	0,3%	1,0%	4,6%	1,3%	1,9%	1,9%	1,4%	0,8%	2,2%	1,2%	1,2%	1,6%	1,3%	1,1%	1,2%
5 Psychische klachten, overspannenheid, burn-out	3,4%	3,0%	3,7%	1,1%	3,9%	3,5%	1,2%	3,6%	2,9%	2,8%	1,8%	3,9%	2,8%	3,3%	3,7%	5,0%	4,3%	3,3%
6 Vermoeidheid of concentratieproblemen	1,7%	1,5%	1,8%	1,8%	1,7%	1,4%	1,1%	1,7%	0,9%	1,5%	0,6%	1,7%	1,6%	1,7%	2,0%	2,5%	2,4%	1,3%
7 Comidit op het werk	0,6%	0,5%	0,6%	0,4%	0,5%	0,8%	0%	0,7%	0,4%	0,5%	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%	0,7%	0,6%	0,5%
8 Klachten luitwegen	2,1%	1,9%	2,4%	1,0%	2,1%	3,5%	1,7%	2,1%	2,2%	1,6%	1,6%	2,2%	2,4%	1,6%	2,4%	3,2%	2,1%	2,1%
9 Klachten buik, maag of darmen	7,4%	6,1%	8,8%	8,8%	7,4%	6,2%	4,2%	7,1%	5,3%	7,6%	5,8%	7,4%	7,1%	6,8%	7,6%	6,0%	10,1%	6,5%
10 Huidklachten	0,6%	0,7%	0,6%	0,7%	0,6%	0,8%	0%	1,0%	0,6%	0,3%	0,6%	0,4%	0,6%	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
11 Klachten oren of ogen	1,1%	1,1%	1,0%	0,9%	1,1%	1,2%	1,3%	1,2%	2,0%	0,9%	0,8%	1,4%	1,2%	0,8%	1,4%	0,8%	1,1%	0,8%
12 Griep of verkoudheid	34,2%	35,7%	32,5%	30,3%	36,6%	26,7%	31,0%	32,3%	29,9%	32,4%	26,6%	31,4%	44,1%	38,3%	37,0%	39,0%	31,4%	33,4%
13 Hoofdpijn	4,6%	3,2%	6,2%	5,9%	4,6%	3,0%	1,6%	3,1%	2,7%	3,9%	3,7%	2,1%	5,0%	5,4%	6,2%	6,2%	5,4%	6,1%
14 Heeft in verband met zwangerschap	1,4%	0,0%	2,9%	0,9%	1,8%	0,0%	0,8%	0,3%	0,4%	1,6%	1,3%	0,5%	1,4%	1,3%	1,0%	1,9%	2,5%	1,7%
15 Overige klachten	8,2%	7,6%	8,9%	6,9%	8,2%	9,5%	5,2%	9,9%	6,1%	7,9%	5,4%	8,7%	8,3%	7,7%	9,0%	8,9%	8,8%	7,5%
16 N.v.t., nog nooit verzuimd	16,3%	17,5%	14,9%	30,5%	13,3%	15,6%	27,0%	11,8%	16,9%	20,3%	30,8%	18,8%	12,7%	17,0%	10,5%	12,5%	13,5%	19,1%
12b. Hevele werkdagen heeft u deze laatste keer verzuimd? (N=19.164) <p>[Gemiddelde]</p>	12,9	13,6%	12,2%	4,6%	12,3%	23,2%	13,7	15,0%	16,9%	11,5%	12,4	13,3	8,8%	10,7%	13,8	13,7	13,3	11,0
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	999	999	999	200	999	850	320	999	400	850	365	730	365	999	700	730	999	300

12c. Heeft u de indruk dat deze klachten het gevolg waren van het werk dat u doet? (N=19.597)

1 Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk	8,1%	9,4%	6,7%	5,9%	8,3%	9,3%	12,9%	10,3%	15,2%	8,1%	10,6%	10,7%	3,9%	6,2%	6,9%	6,5%	7,4%	7,1%
2 Ja, voor een deel gevolg van mijn werk	14,5%	14,3%	14,7%	12,5%	14,7%	14,7%	14,4%	14,8%	17,5%	14,3%	16,8%	16,3%	11,5%	13,1%	12,7%	16,3%	14,9%	13,9%
3 Nee, geen gevolg van mijn werk	73,0%	71,5%	74,6%	76,5%	72,8%	70,8%	67,6%	69,7%	62,9%	72,7%	68,6%	68,6%	81,9%	76,3%	76,1%	73,4%	73,2%	73,3%
4 Weet niet	4,5%	4,8%	4,1%	5,5%	4,2%	5,1%	5,2%	5,2%	4,4%	4,8%	4,0%	4,4%	2,8%	4,4%	4,4%	3,8%	4,5%	5,8%

12d. Zo ja, wat was naar uw mening de belangrijkste reden in het werk die (geheel of voor een deel) leidde tot het ontstaan van deze klachten? (N=4.412)

1 Werkdruk, werkstress	31,3%	29,0%	34,2%	18,6%	33,8%	27,7%	12,6%	25,9%	16,5%	27,4%	24,4%	29,9%	50,3%	37,1%	32,7%	49,4%	32,1%	32,2%
2 Emotioneel te zwaar	2,1%	2,3%	3,2%	2,6%	2,1%	2,5%	1,8%	2,6%	1,3%	0,9%	0,7%	0,5%	4,1%	4,7%	3,7%	5,2%	2,8%	3,1%
3 Lichamelijk te zwaar	20,9%	22,1%	19,5%	28,5%	19,5%	23,0%	27,3%	27,0%	35,7%	25,5%	33,1%	26,2%	2,9%	10,4%	6,4%	6,4%	24,4%	22,9%
4 Langdurig dezelfde handelingen verrichten (achter computer)	12,6%	11,4%	14,0%	13,4%	12,3%	13,5%	23,3%	12,5%	10,0%	15,0%	13,0%	15,2%	13,0%	16,0%	17,3%	5,7%	8,0%	7,1%
5 Te moeilijk werk	0,3%	0,4%	0,1%	0,9%	0,3%	0,1%	0%	1,2%	0,6%	0,2%	0%	0%	0,6%	0%	0,5%	0%	0%	0%
6 Problemen met leiding, werkgever	6,7%	5,9%	7,6%	3,9%	6,4%	9,8%	0%	6,4%	3,8%	7,1%	4,2%	2,8%	7,9%	9,4%	10,3%	8,5%	5,2%	7,9%
7 Problemen met collega's of ondergeschikten	1,6%	1,7%	1,6%	1,8%	1,5%	2,1%	2,0%	1,4%	0,8%	1,9%	1,8%	1,1%	1,7%	2,0%	2,3%	2,5%	1,6%	1,4%
8 Problemen met klanten (of patiënten, leerlingen, of passagiers, e.d.)	0,8%	0,8%	0,9%	0,9%	0,7%	1,2%	0%	0,2%	0,5%	0,1%	0%	0,5%	0%	0,7%	1,6%	1,7%	2,1%	0,5%
9 Gevaarlijk werk/bedrijfsgeval	2,4%	3,8%	0,8%	3,1%	2,5%	1,3%	10,2%	3,8%	5,9%	2,1%	1,6%	3,6%	0,6%	1,5%	3,6%	0,6%	0,4%	2,4%
10 Gevaarlijke stoffen	0,8%	1,1%	0,4%	0,5%	0,7%	1,0%	0%	1,1%	1,5%	1,0%	0%	0,8%	0%	1,2%	0,7%	0%	0,5%	0%
11 Anders	19,9%	21,5%	18,0%	25,9%	19,5%	17,8%	22,8%	17,9%	24,1%	18,7%	19,3%	21,6%	13,8%	17,1%	20,8%	19,9%	23,1%	21,9%
12c. Heeft u tijdens uw laatste verzuim, contact gehad met uw huisarts of een specialist? (N=19.371) [% ja]	32,2%	31,0%	33,5%	21,5%	31,8%	43,2%	32,9%	39,4%	42,3%	26,3%	27,9%	40,1%	21,5%	27,1%	31,3%	31,9%	34,9%	32,2%
12d. Vraag de huisarts of specialist of uw verzuim misschien te maken had met uw werk? (N=9.375) [% ja]	49,1%	49,5%	48,7%	38,9%	48,1%	62,9%	49,0%	57,1%	59,1%	49,4%	50,5%	58,0%	41,8%	44,5%	44,5%	43,4%	49,0%	47,8%
	33,5%	37,8%	28,8%	27,8%	34,8%	31,7%	27,8%	38,7%	41,0%	33,0%	39,5%	35,1%	26,7%	32,1%	34,8%	31,4%	29,8%	30,7%

13 CHRONISCHE ZIEKTE OF AANDOENING

13.9/b Arbeidsgehandicapt (langdurige ziekte, aandoening of handicap en daardoor licht of sterk belemmerd in zijn werk) [N=22.878] [% ja]	SBI93 (12 klassen, bron: CBS)										21,9%					
	LEEFTIJD			17,3%	23,5%	20,1%	17,8%	19,2%	18,7%	15,7%		16,4%	20,7%	22,1%	22,3%	Gezondheids- en welzijnzorg
	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar													
13a. Heeft u één of meer van de volgende langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=23.007]	GESLACHT		14,1%	19,3%	27,5%	20,1%	17,8%	19,2%	18,7%	15,7%	16,4%	20,7%	22,1%	22,3%	Cultuur en overige dienstverlening	
	Man	Vrouw														
Totaal	17,8%	21,9%	14,1%	19,3%	27,5%	20,1%	17,8%	19,2%	18,7%	15,7%	16,4%	20,7%	22,1%	22,3%		
a. Geen problemen met armen of handen (ook artritis, reuma, RSI)	61,5%	63,5%	59,2%	71,8%	62,2%	47,4%	68,0%	65,0%	61,4%	64,3%	65,3%	58,7%	57,7%	58,6%	60,0%	
b. Problemen met benen of voeten (ook artritis, reuma)	5,7%	4,3%	7,2%	1,8%	5,6%	10,1%	3,5%	7,6%	4,8%	4,7%	5,1%	6,0%	5,4%	5,4%	7,1%	
c. Problemen met benen of voeten (ook artritis, reuma)	5,2%	5,1%	5,2%	2,5%	4,7%	9,9%	2,8%	7,5%	4,7%	4,8%	3,8%	4,1%	5,0%	5,4%	5,9%	
d. Problemen met rug en nek (ook artritis, reuma, RSI)	11,0%	10,2%	12,0%	4,8%	11,3%	16,2%	11,8%	13,1%	13,8%	10,8%	8,7%	10,2%	11,8%	11,9%	10,8%	
e. Migraine of ernstige hoofdpijn	6,1%	3,5%	9,0%	5,8%	6,4%	4,7%	2,8%	5,0%	3,7%	4,8%	5,1%	4,4%	6,3%	7,9%	8,6%	
f. Hart- of vaatziekten	3,0%	4,1%	1,8%	0,9%	2,3%	8,5%	2,0%	4,8%	3,5%	2,6%	0,9%	3,7%	3,0%	2,7%	3,2%	
g. Astma, bronchitis, emfyseem	5,4%	5,2%	5,8%	6,4%	5,1%	6,0%	4,4%	7,3%	5,7%	5,5%	4,4%	5,4%	5,1%	6,2%	3,4%	
h. Malaria, dermatitis, ontsieën	3,9%	3,8%	4,4%	3,6%	3,9%	4,5%	2,6%	4,5%	3,8%	3,3%	3,1%	4,6%	3,7%	3,8%	4,2%	
i. Suikerziekte	2,0%	2,5%	1,5%	0,2%	1,7%	5,6%	0,6%	2,9%	2,0%	1,2%	2,0%	3,1%	2,2%	1,6%	1,3%	
j. Ernstige huidziekten	0,9%	1,0%	0,8%	0,5%	0,9%	1,0%	0,4%	1,0%	0,8%	0,9%	1,3%	0,7%	0,8%	0,9%	0,5%	
k. Psychische klachten/aandoeningen	3,1%	2,8%	3,3%	2,3%	3,2%	3,0%	2,6%	4,7%	1,6%	2,3%	3,7%	2,5%	2,0%	3,9%	2,5%	
l. Gehoorproblemen	2,1%	2,7%	1,6%	0,7%	1,9%	4,9%	2,4%	3,1%	3,9%	1,5%	1,5%	1,9%	2,8%	2,3%	1,4%	
m. Epilepsie	0,4%	0,5%	0,3%	0,4%	0,4%	0,4%	0,8%	0,8%	0,1%	0,4%	0,3%	0,3%	0,2%	0,3%	0,3%	
n. Levensbedreigende ziekten (bijv. kanker, aids)	0,8%	0,7%	0,9%	0,1%	0,7%	2,3%	0,7%	1,0%	0,7%	0,6%	0,5%	1,0%	1,3%	0,5%	1,0%	
o. Problemen met zien	2,0%	2,4%	1,5%	1,3%	2,0%	2,5%	2,1%	2,7%	2,3%	1,5%	2,1%	2,6%	2,2%	1,5%	1,5%	
p. Anders	6,4%	5,6%	7,2%	5,3%	6,4%	7,3%	7,4%	7,8%	5,0%	5,7%	5,1%	6,6%	6,7%	7,4%	6,8%	
13b. Wordt u door uw ziekte, aandoening of handicap belemmerd bij het uitvoeren van uw werk? [N=8.724]																
1. Niet belemmerd	48,3%	50,8%	45,8%	49,4%	48,4%	47,5%	45,0%	48,7%	43,7%	47,1%	43,9%	51,4%	49,5%	47,6%	45,6%	
2. Licht belemmerd	44,0%	41,8%	46,8%	47,1%	44,1%	42,2%	42,4%	43,7%	48,9%	46,4%	48,1%	36,6%	40,0%	44,3%	46,3%	
3. Sterk belemmerd	7,6%	7,7%	7,6%	3,6%	7,5%	10,4%	12,6%	7,6%	7,4%	6,5%	7,9%	11,9%	7,7%	8,1%	8,0%	
13c. Waardoor is de ziekte of aandoening veroorzaakt? [N=8.664]																
1. Het werk	13,1%	15,2%	11,0%	6,9%	13,8%	14,2%	26,7%	16,5%	23,8%	13,5%	15,0%	15,8%	7,9%	12,2%	10,6%	
2. Een ongeluk op het werk	1,0%	1,6%	0,4%	0,5%	1,0%	1,2%	1,1%	1,5%	3,3%	0,4%	0,7%	2,3%	0,2%	0,6%	1,9%	
3. Een verkeersongeval	2,6%	2,7%	2,5%	2,6%	2,6%	2,6%	3,4%	2,7%	0,3%	2,4%	1,5%	2,3%	3,0%	2,9%	2,8%	
4. Een ongeluk thuis, in de vrije tijd of tijdens het sporten	4,2%	4,8%	3,9%	7,8%	4,1%	3,1%	1,0%	3,5%	6,8%	5,6%	4,4%	2,6%	3,8%	4,7%	3,8%	
5. Aangeboren	31,3%	31,4%	30,9%	48,3%	31,2%	21,8%	21,0%	34,7%	36,2%	21,9%	34,0%	32,8%	28,0%	31,1%	29,3%	
6. Anders	47,8%	44,4%	51,4%	33,9%	47,2%	57,7%	40,7%	45,6%	38,0%	43,3%	42,9%	49,1%	51,1%	46,9%	52,7%	
13d. Zijn er de afgelopen 12 maanden aanpassingen verricht in uw werkplek of uw werkzaamheden? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=23.029]																
a. Geen aanpassingen verricht in werk in verband met gezondheid	88,0%	89,9%	85,9%	89,9%	88,3%	84,9%	90,5%	85,7%	89,1%	89,9%	89,1%	86,9%	88,6%	88,6%	87,4%	
b. In hulpmiddelen of meubilair	5,6%	4,7%	6,6%	4,0%	5,7%	6,3%	3,2%	5,8%	5,4%	4,0%	3,3%	5,0%	6,4%	9,2%	4,4%	
c. In werktijden	3,1%	2,2%	4,2%	2,6%	3,0%	4,3%	2,3%	2,9%	1,8%	3,2%	3,4%	3,3%	2,9%	2,3%	3,1%	
d. In hoesveelheid werk	2,5%	1,8%	2,7%	2,4%	2,1%	3,0%	2,8%	2,7%	1,5%	2,0%	2,8%	2,1%	2,0%	2,2%	2,9%	
e. In functie of takenpakket	0,4%	2,2%	2,8%	2,5%	2,2%	3,1%	2,2%	3,0%	2,2%	2,0%	2,9%	2,7%	2,5%	1,8%	2,2%	
f. In opleiding of omscholing	2,1%	0,6%	0,4%	1,3%	0,4%	0,3%	0,5%	0,9%	0,4%	0,5%	0,4%	0,3%	0,4%	0,7%	0,6%	
g. In toegankelijkheid tot het gebouw	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,1%	0,3%	0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	0,2%	
h. Andere aanpassingen verricht	2,2%	2,1%	2,3%	2,2%	2,2%	2,5%	1,9%	3,8%	2,9%	2,2%	3,4%	1,3%	1,0%	1,6%	2,0%	
13e. Zijn er volgens u (verdere) aanpassingen nodig in uw werkplek of uw werkzaamheden? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=22.005]																
a. Geen (verdere) aanpassingen nodig in werk in verband met gezondheid	81,5%	81,9%	81,1%	88,3%	80,3%	80,6%	83,7%	78,2%	85,5%	82,6%	81,1%	79,8%	84,2%	83,3%	81,2%	
b. In hulpmiddelen of meubilair	7,2%	6,6%	7,9%	5,6%	7,8%	5,8%	5,6%	7,7%	5,2%	7,0%	6,4%	7,0%	6,9%	7,4%	7,8%	
c. In werktijden	3,3%	3,3%	3,4%	2,2%	3,4%	4,0%	3,1%	3,2%	3,7%	5,7%	5,5%	4,9%	2,4%	2,9%	3,7%	
d. In hoesveelheid werk	5,6%	5,4%	5,8%	3,1%	5,9%	6,7%	3,4%	5,8%	3,4%	5,0%	4,7%	5,7%	4,9%	8,6%	4,8%	
e. In functie of takenpakket	3,0%	3,2%	2,7%	0,8%	3,4%	3,4%	1,5%	3,4%	1,6%	3,4%	1,7%	2,1%	2,6%	2,6%	2,8%	

	GESLACHT	LEERTIJD			SBI93 (12 klassen, bron: CBS)															
		Man	Vrouw	Totaal	55-64 jaar	25-54 jaar	15-24 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening	
<ul style="list-style-type: none"> f In opleiding of omscholing g In toegankelijkheid tot het gebouw h Andere aanpassingen nodig 	Totaal	1,4%	1,7% Δ	1,7% Δ	1,0% ∇	1,7% Δ	0,8% ∇	1,0%	1,9% Δ	1,4%	1,3%	1,0%	1,7%	1,4%	1,3%	1,6%	1,5%	1,5%	1,1%	
	Man	0,3%	0,3%	0,6% Δ	0,6% Δ	0,3%	0,2%	0%	0,4%	0,3%	0,1%	1,5% Δ	0,4%	0%	0,3%	0,2%	0,4%	0,3%	0,1%	
	Vrouw	4,3%	4,5%	2,9% ∇	4,7% Δ	4,3%	4,5%	2,9% ∇	5,1%	6,4% Δ	3,6%	4,1%	3,8%	5,1%	3,8%	3,6% ∇	4,4%	4,8%	4,2%	3,1%
	Totaal	4,50	4,48 ∇	4,48 ∇	4,50	4,54 Δ	4,50	4,54 Δ	4,53	4,49	4,52	4,54 Δ	4,52	4,62 Δ	4,43 ∇	4,49	4,48	4,37 ∇	4,49	4,57 Δ
14 FUNCTIONEREN EN INZETBAARHEID <ul style="list-style-type: none"> 14a Inrole performance / functioneren (schaal: 1= minimaal - 5= optimaal; 3 items) [N=23.555] (Gemiddelde) - Minimum - Maximum 14a.a Ik behaal alle doelen (werkdoel) die bij mijn werk horen [N=23.543] [% groterdeels/heelmaal mee eens] 14a.b De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af [N=23.548] [% groterdeels/heelmaal mee eens] 14a.c ik prester goed in mijn werk [N=23.551] [% groterdeels/heelmaal mee eens] 14a.d Ervaren belemmeringen (files, storingen, overleg, administratie etc.) (schaal: 1= nooit/zelden - 4= ongeveer dagelijks; 10 items; alpha=0,69) - Minimum - Maximum 14b.a Werk wordt belemmerd door files, vertraging in het openbaar vervoer of andere vervoersproblemen [N=23.499] [% maandelijks of vaker] 14b.b Werk wordt belemmerd door storing in apparatuur [N=23.470] [% maandelijks of vaker] 14b.c Werk wordt belemmerd door onnodig overleg/vergaderen [N=23.437] [% maandelijks of vaker] 14b.d Werk wordt belemmerd door onnodige administratie [N=23.462] [% maandelijks of vaker] 14b.e Werk wordt belemmerd door collega's die slecht functioneert [N=23.491] [% maandelijks of vaker] 14b.f Werk wordt belemmerd door leidingsvende die slecht functioneert [N=23.413] [% maandelijks of vaker] 14b.g Werk wordt belemmerd door beperkte motivatie voor uw huidige baan [N=23.428] [% maandelijks of vaker] 14b.h Werk wordt belemmerd door uw leestijl/gedrag in uw vrije tijd [N=23.420] [% maandelijks of vaker] 14b.i Werk wordt belemmerd door beperkingen in uw gezondheid [N=23.470] [% maandelijks of vaker] 14b.j Werk wordt belemmerd door zorg voor een familielid of andere naaste [N=23.431] [% maandelijks of vaker] 14c.a Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt [N=23.655] [% heelmaal mee eens] 14c.b Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt [N=23.601] [% heelmaal mee eens] 14c.c Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever [N=23.464] [% heelmaal mee eens] 14c.d Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever [N=23.445] [% heelmaal mee eens] 	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
	28,0%	35,2% Δ	19,8% ∇	23,4% ∇	29,5% Δ	25,5% ∇	23,4% ∇	29,5% Δ	12,1% ∇	23,2% ∇	37,6% Δ	23,5% ∇	19,9% ∇	50,7% Δ	35,9% Δ	39,3% Δ	28,7%	17,8% ∇	16,7% ∇	30,3%
	39,2%	41,7% Δ	36,3% ∇	35,4% ∇	41,6% Δ	31,2% ∇	41,6% Δ	31,2% ∇	27,0% ∇	40,5%	28,7% ∇	31,2% ∇	34,8% ∇	42,8% Δ	55,1% Δ	42,9% Δ	53,1% Δ	45,5% Δ	34,2% ∇	37,2%
	29,4%	33,6% Δ	24,7% ∇	11,4% ∇	33,6% Δ	28,4%	11,4% ∇	33,6% Δ	12,2% ∇	32,2% ∇	22,6% ∇	15,5% ∇	12,8% ∇	19,4% ∇	49,2% Δ	32,9% Δ	50,4% Δ	49,5% Δ	26,6% ∇	25,8% ∇
	34,5%	37,8% Δ	30,8% ∇	16,2% ∇	39,0% Δ	32,5% ∇	16,2% ∇	39,0% Δ	10,5% ∇	33,7%	27,2% ∇	21,0% ∇	13,1% ∇	27,5% ∇	46,9% Δ	36,3% Δ	52,9% Δ	56,0% Δ	40,3% Δ	26,2% ∇
	36,7%	39,8% Δ	33,1% ∇	38,2% Δ	38,6% Δ	25,7% ∇	38,2% Δ	38,6% Δ	26,8% ∇	38,9% Δ	33,7% ∇	39,3% Δ	43,5% Δ	32,9% ∇	37,9%	35,4%	42,9% Δ	35,4%	33,7% ∇	32,3% ∇
	27,3%	30,6% Δ	23,6% ∇	22,1% ∇	29,3% Δ	23,3% ∇	22,1% ∇	29,3% Δ	17,6% ∇	32,3% Δ	27,6% ∇	27,9%	27,7%	26,9%	29,6% ∇	27,1%	30,7% Δ	27,6%	23,2% ∇	23,5% ∇
	19,6%	21,7% Δ	17,2% ∇	22,0% Δ	20,5% Δ	12,8% ∇	22,0% Δ	20,5% Δ	15,0% ∇	19,7%	16,0% ∇	21,1% Δ	26,3% Δ	20,6%	23,2% Δ	24,2% Δ	19,8%	14,9% ∇	13,8% ∇	18,5%
	9,3%	11,1% Δ	7,2% ∇	16,0% Δ	8,7% ∇	4,9% ∇	16,0% Δ	8,7% ∇	7,0%	8,9%	6,5% ∇	9,2%	17,8% Δ	9,5%	10,2%	11,7% Δ	7,3% ∇	7,6% ∇	7,2% ∇	8,8%
	13,5%	12,8% ∇	14,2% Δ	10,0% ∇	13,4%	17,3% Δ	10,0% ∇	13,4%	8,8% ∇	17,5% Δ	12,2%	12,3% ∇	13,8%	11,5% ∇	10,4% ∇	12,7%	14,6%	15,3% Δ	14,0%	11,5%
	10,3%	10,4%	10,2%	5,0% ∇	11,3% Δ	11,3% Δ	5,0% ∇	11,3% Δ	4,2% ∇	11,1%	8,0% ∇	7,5% ∇	7,7% ∇	11,4%	11,5%	11,4% Δ	13,0% Δ	13,4% Δ	10,7%	8,1% ∇
	90,5%	90,9% Δ	90,1% ∇	91,8% Δ	91,0% Δ	87,0% ∇	91,8% Δ	91,0% Δ	88,7%	87,4% ∇	89,4%	90,2%	88,7%	90,1%	95,4% Δ	92,3% Δ	91,9% Δ	92,5% Δ	88,9% ∇	92,2%
	92,1%	92,1%	92,1%	93,8% Δ	92,0%	90,8% ∇	92,1%	93,8% Δ	94,0%	89,7% ∇	93,0%	93,4% Δ	92,8%	93,3%	93,4%	92,4%	93,3%	88,5% ∇	91,4%	94,2% Δ
49,3%	50,3% Δ	48,3% ∇	57,4% Δ	50,2% Δ	36,5% ∇	57,4% Δ	50,2% Δ	48,1%	46,4% ∇	45,5% ∇	49,5%	50,6%	44,2% ∇	53,6% Δ	50,8% Δ	56,3% Δ	44,0% ∇	50,6%	48,1%	
61,6%	62,5% Δ	60,5% ∇	77,6% Δ	65,3% Δ	26,7% ∇	77,6% Δ	65,3% Δ	69,7% Δ	53,3% ∇	65,4% Δ	66,6% Δ	71,5% Δ	58,9% ∇	61,5%	66,4% Δ	50,9% ∇	53,0% ∇	62,1%	61,2%	
15 ARBEIDSVOORWAARDEN																				
15a.a Belangrijk aspect van baan: Interessant werk? [N=23.666]																				
2,5%	2,2% ∇	2,8% Δ	3,0% Δ	2,2% ∇	3,5% Δ	3,0% Δ	2,2% ∇	6,3% Δ	2,9%	2,6%	3,1% Δ	3,3%	4,0% Δ	1,2% ∇	3,2% Δ	0,9% ∇	0,9% ∇	1,7% ∇	2,4%	
44,5%	42,5% ∇	46,8% Δ	48,2% Δ	42,3% ∇	51,5% Δ	48,2% Δ	42,3% ∇	52,4% Δ	48,0% Δ	51,3% Δ	50,8% Δ	54,7% Δ	47,8% Δ	35,0% ∇	39,0% ∇	36,0% ∇	35,4% ∇	45,0%	44,1%	
52,9%	55,2% Δ	50,4% ∇	48,8% ∇	48,8% ∇	55,6% Δ	50,4% ∇	48,8% ∇	41,3% ∇	49,1% ∇	46,1% ∇	46,1% ∇	42,1% ∇	48,2% ∇	60,8% Δ	57,8% Δ	63,1% Δ	63,7% Δ	53,3%	53,5%	

	GESLACHT	LEEFTIJD	SBI93 (12 klassen, bron: CBS)																	
			Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening
15a.b Belangrijk aspect van baan: Mogelijkheid om te leren? [N=23.653]																				
1 Niet belangrijk	10.0%	9.6%	10.4%	5.8%	9.2%	18.1%	16.8%	11.5%	12.2%	11.5%	10.5%	17.1%	8.9%	9.0%	7.3%	7.4%	7.8%	7.9%	7.9%	
2 Belangrijk	53.5%	54.3%	52.6%	46.9%	53.7%	59.2%	53.5%	56.3%	56.1%	54.8%	54.0%	54.3%	53.8%	50.0%	54.2%	52.3%	52.6%	51.3%	51.3%	
3 Heel belangrijk	36.5%	36.1%	37.0%	47.2%	37.1%	22.7%	29.6%	32.2%	29.7%	33.6%	35.5%	28.6%	37.2%	41.0%	38.5%	40.3%	39.6%	40.8%	40.8%	
15a.c Belangrijk aspect van baan: Prettige sfeer op het werk? [N=23.697]																				
1 Niet belangrijk	0.4%	0.6%	0.3%	0.7%	0.3%	0.6%	1.2%	0.7%	0.2%	0.2%	0.8%	0.5%	0.4%	0.7%	0.1%	0.2%	0.2%	0.2%	1.0%	
2 Belangrijk	24.1%	27.8%	20.0%	17.3%	23.4%	35.0%	24.4%	29.8%	29.6%	22.3%	22.4%	29.3%	23.7%	24.3%	23.9%	17.9%	17.9%	22.1%	22.7%	
3 Heel belangrijk	75.4%	71.6%	79.7%	82.0%	76.3%	64.4%	74.4%	69.6%	70.2%	77.5%	76.8%	70.2%	75.9%	75.1%	76.0%	81.8%	81.8%	77.8%	76.3%	
15a.d Belangrijk aspect van baan: Goede leidinggevenden? [N=23.667]																				
1 Niet belangrijk	1.6%	2.1%	0.9%	1.5%	1.4%	2.3%	2.6%	1.9%	1.3%	1.4%	1.4%	2.2%	1.7%	2.3%	1.6%	0.7%	0.8%	0.7%	1.3%	
2 Belangrijk	42.4%	46.4%	37.8%	39.1%	42.8%	44.1%	42.3%	44.8%	50.8%	39.7%	42.6%	46.3%	47.1%	44.4%	44.7%	35.5%	37.9%	37.9%	42.5%	
3 Heel belangrijk	56.0%	51.4%	61.2%	59.4%	55.8%	53.6%	55.1%	53.2%	47.9%	58.9%	56.0%	51.4%	51.2%	53.3%	53.6%	63.8%	61.3%	61.3%	56.2%	
15a.e Belangrijk aspect van baan: Goed salaris? [N=23.688]																				
1 Niet belangrijk	3.0%	2.9%	3.0%	2.7%	2.9%	3.6%	5.3%	2.4%	1.3%	2.9%	2.4%	2.1%	2.3%	3.3%	2.3%	4.2%	3.1%	3.1%	5.9%	
2 Belangrijk	50.9%	48.5%	53.7%	42.2%	51.7%	56.2%	46.4%	48.7%	43.8%	46.5%	44.2%	45.2%	53.5%	50.3%	57.4%	61.2%	55.3%	55.3%	53.6%	
3 Heel belangrijk	46.1%	48.6%	43.3%	55.2%	45.4%	40.2%	48.3%	48.9%	54.9%	50.6%	53.4%	52.7%	44.2%	46.4%	40.3%	34.6%	34.6%	41.6%	40.5%	
15a.f Belangrijk aspect van baan: Goede werkzekerheid? [N=23.650]																				
1 Niet belangrijk	3.0%	3.5%	2.5%	2.3%	3.1%	3.2%	2.9%	2.9%	1.5%	2.2%	1.9%	1.9%	5.1%	4.6%	3.4%	3.7%	2.1%	2.1%	3.8%	
2 Belangrijk	46.0%	45.4%	46.7%	44.1%	45.8%	49.1%	45.6%	43.5%	41.0%	43.1%	46.2%	42.0%	49.9%	48.7%	46.3%	51.0%	46.5%	46.8%	49.8%	
3 Heel belangrijk	51.0%	51.1%	50.8%	53.6%	51.1%	47.7%	51.5%	53.6%	57.5%	54.7%	51.9%	56.1%	45.0%	46.6%	50.3%	45.3%	51.4%	46.7%	46.7%	
15a.g Belangrijk aspect van baan: Mogelijkheid om in de tijd te werken? [N=23.626]																				
1 Niet belangrijk	31.0%	46.2%	13.9%	34.4%	30.3%	31.0%	39.7%	42.7%	49.2%	34.3%	29.0%	40.5%	30.5%	33.0%	31.6%	19.1%	14.3%	14.3%	27.2%	
2 Belangrijk	40.6%	39.2%	42.2%	44.8%	39.2%	42.8%	38.1%	38.2%	37.7%	40.1%	43.3%	38.9%	39.4%	40.6%	40.0%	39.6%	44.1%	43.6%	43.6%	
3 Heel belangrijk	28.4%	14.6%	44.0%	20.7%	30.5%	26.2%	22.2%	19.2%	13.2%	25.6%	27.7%	20.7%	30.2%	26.4%	28.4%	41.3%	41.8%	29.2%	29.2%	
15a.h Belangrijk aspect van baan: Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen? [N=23.627]																				
1 Niet belangrijk	28.5%	33.7%	22.7%	38.3%	26.2%	29.1%	37.4%	35.9%	45.0%	30.9%	30.7%	35.4%	15.7%	23.6%	21.6%	29.1%	24.0%	24.0%	27.9%	
2 Belangrijk	47.7%	45.9%	49.7%	45.0%	48.0%	49.0%	46.4%	44.6%	42.7%	46.7%	48.8%	45.6%	51.3%	45.0%	47.9%	48.0%	51.8%	51.8%	47.2%	
3 Heel belangrijk	23.3%	20.5%	27.2%	16.7%	25.8%	21.9%	16.2%	19.5%	12.3%	22.4%	22.6%	18.9%	33.0%	28.4%	30.5%	22.9%	24.2%	25.0%	25.0%	
15a.i Belangrijk aspect van baan: Mogelijkheid om thuis te werken? [N=23.560]																				
1 Niet belangrijk	62.3%	62.3%	62.2%	75.7%	58.7%	65.3%	73.0%	68.3%	73.8%	70.1%	71.7%	70.6%	41.0%	49.6%	53.4%	50.6%	69.5%	60.2%	60.2%	
2 Belangrijk	26.4%	26.6%	26.1%	18.4%	28.4%	25.0%	22.8%	20.5%	21.2%	20.5%	21.1%	21.1%	37.2%	34.1%	32.6%	34.7%	21.6%	21.6%	28.4%	
3 Heel belangrijk	11.4%	11.0%	11.7%	5.9%	12.9%	9.8%	7.1%	8.9%	5.7%	8.7%	7.8%	8.3%	21.8%	16.3%	14.0%	14.7%	8.8%	11.4%	11.4%	
15a.j Belangrijk aspect van baan: Reistijd/afstand naar het werk? [N=23.493]																				
1 Niet belangrijk	15.9%	19.7%	11.5%	19.2%	14.1%	20.9%	26.3%	19.5%	19.7%	19.0%	16.7%	21.7%	11.9%	13.3%	11.9%	12.8%	12.8%	12.8%	16.8%	
2 Belangrijk	57.1%	55.3%	59.1%	59.0%	57.2%	54.8%	52.1%	54.4%	56.7%	55.6%	58.9%	54.3%	53.0%	56.2%	57.3%	59.6%	62.6%	62.6%	57.0%	
3 Heel belangrijk	27.0%	24.9%	29.4%	21.8%	28.7%	24.3%	21.5%	26.1%	23.6%	25.4%	24.4%	24.0%	35.1%	30.5%	30.8%	27.7%	24.6%	26.1%	26.1%	
15a.k Belangrijk aspect van baan: Gezond werk (kleine kans op ziek worden door het werk)? [N=23.657]																				
1 Niet belangrijk	5.2%	6.2%	3.9%	10.5%	4.3%	3.7%	10.3%	5.4%	4.5%	5.6%	8.1%	6.8%	3.4%	5.3%	5.0%	4.1%	3.9%	4.8%	4.8%	
2 Belangrijk	44.0%	40.7%	43.9%	48.5%	43.7%	40.7%	40.3%	40.2%	47.1%	43.5%	48.0%	43.6%	43.3%	42.7%	41.6%	45.2%	47.0%	46.7%	46.7%	
3 Heel belangrijk	50.9%	49.7%	52.2%	40.9%	52.1%	55.6%	49.4%	54.4%	48.4%	50.9%	43.9%	49.8%	53.2%	51.9%	53.4%	50.7%	49.1%	48.1%	48.1%	
15a.l Belangrijk huidige baan: Interessant werk? [N=23.627]																				
1 Niet tevreden	8.3%	8.1%	8.4%	16.3%	7.2%	4.9%	8.2%	8.3%	3.9%	13.3%	13.1%	8.6%	5.2%	10.2%	5.9%	4.0%	5.0%	7.3%	7.3%	
2 Tevreden	59.4%	58.5%	60.5%	58.4%	58.8%	63.3%	66.1%	64.0%	67.1%	61.3%	66.2%	60.3%	59.0%	57.1%	53.4%	52.7%	59.2%	52.9%	52.9%	
3 Heel tevreden	32.3%	33.4%	31.1%	25.3%	33.9%	31.8%	25.7%	27.7%	29.0%	25.4%	20.7%	31.1%	35.7%	32.7%	40.7%	43.3%	35.9%	39.8%	39.8%	
15a.m Belangrijk huidige baan: Mogelijkheid om te leren? [N=23.529]																				
1 Niet tevreden	17.4%	17.2%	23.8%	17.2%	23.8%	17.1%	18.5%	19.0%	12.4%	22.5%	25.7%	22.1%	8.4%	19.0%	12.2%	10.5%	15.1%	17.0%	17.0%	
2 Tevreden	59.6%	59.2%	57.6%	50.7%	59.2%	71.1%	61.5%	63.1%	67.6%	58.9%	58.5%	61.1%	58.8%	61.1%	58.3%	60.3%	55.9%	60.3%	55.9%	
3 Heel tevreden	23.0%	22.8%	23.1%	25.5%	23.6%	17.2%	20.1%	17.9%	20.0%	18.6%	15.8%	16.8%	32.8%	25.1%	26.6%	31.2%	24.7%	27.4%	27.4%	

	GESLACHT		LEERTIJD			SBI93 (12 klassen, bron: CBS)													
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening	
15b.c. Tevreden huidige baan: Prettige sfeer op het werk? [N=23.588]																			
1 Niet tevreden	7,9%	8,1%	7,6%	5,2%	8,5%	7,6%	7,8%	10,7%	6,2%	8,1%	7,9%	9,1%	6,7%	8,2%	7,7%	7,3%	6,8%	5,4%	
2 Tevreden	52,5%	54,0%	50,8%	44,7%	53,0%	58,6%	54,9%	57,1%	59,1%	50,6%	50,8%	56,4%	50,5%	50,9%	50,6%	49,0%	53,3%	51,3%	
3 Heel tevreden	39,9%	37,3%	41,5%	50,2%	38,5%	33,8%	37,3%	32,2%	34,7%	41,3%	34,5%	34,5%	42,8%	40,9%	41,7%	43,8%	39,9%	43,3%	
15b.d. Tevreden huidige baan: Goede leidinggevenden? [N=23.507]																			
1 Niet tevreden	19,9%	20,4%	19,3%	12,9%	21,1%	21,4%	11,9%	24,5%	15,2%	19,3%	15,8%	21,0%	19,2%	19,3%	22,6%	21,9%	19,1%	17,9%	
2 Tevreden	56,3%	57,3%	55,2%	53,7%	56,8%	56,7%	64,2%	56,4%	65,1%	54,9%	57,5%	57,9%	55,3%	56,1%	55,0%	51,5%	56,8%	55,4%	
3 Heel tevreden	23,2%	22,3%	25,5%	33,4%	22,1%	21,9%	23,9%	19,1%	19,7%	25,8%	26,7%	21,1%	25,5%	24,6%	22,4%	26,6%	24,1%	26,9%	
15b.e. Tevreden huidige baan: Goed salaris? [N=23.603]																			
1 Niet tevreden	23,2%	23,3%	23,2%	24,5%	23,2%	21,9%	18,1%	21,5%	24,6%	26,1%	31,0%	23,9%	12,0%	23,4%	18,6%	23,5%	24,5%	22,9%	
2 Tevreden	62,1%	61,9%	62,4%	55,6%	63,2%	63,7%	67,2%	63,7%	63,8%	59,4%	54,0%	57,6%	61,5%	66,4%	66,4%	64,9%	64,0%	63,1%	
3 Heel tevreden	14,6%	14,8%	14,5%	19,8%	13,6%	14,4%	14,8%	14,8%	11,6%	14,5%	15,0%	18,5%	26,5%	15,1%	15,0%	11,7%	11,5%	14,0%	
15b.f. Tevreden huidige baan: Goede werkzekerheid? [N=23.559]																			
1 Niet tevreden	12,0%	12,3%	11,8%	13,2%	12,0%	10,9%	5,2%	12,3%	10,8%	9,9%	14,0%	16,5%	14,6%	15,7%	10,2%	8,7%	9,9%	14,7%	
2 Tevreden	63,5%	63,7%	63,3%	61,1%	63,2%	67,5%	68,5%	66,3%	66,7%	64,5%	63,2%	59,5%	59,8%	61,8%	60,3%	61,1%	65,8%	64,1%	
3 Heel tevreden	24,4%	24,0%	24,9%	25,7%	24,7%	21,6%	26,4%	21,4%	22,5%	25,6%	22,8%	24,0%	25,6%	22,5%	29,4%	30,2%	24,4%	21,2%	
15b.g. Tevreden huidige baan: Mogelijkheid om in deeltijd te werken? [N=23.239]																			
1 Niet tevreden	14,1%	19,0%	8,5%	13,2%	14,6%	12,5%	16,3%	21,8%	23,3%	17,0%	15,4%	19,9%	11,5%	16,2%	6,9%	5,5%	6,7%	10,4%	
2 Tevreden	63,2%	64,5%	61,7%	60,8%	62,5%	69,0%	62,9%	62,7%	64,7%	61,7%	62,2%	61,0%	61,1%	60,2%	68,6%	62,1%	67,6%	62,9%	
3 Heel tevreden	22,7%	16,5%	29,7%	26,0%	22,9%	18,4%	20,8%	15,6%	12,0%	21,3%	22,4%	19,2%	27,4%	23,6%	24,9%	32,4%	25,7%	26,7%	
15b.h. Tevreden huidige baan: Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen? [N=23.250]																			
1 Niet tevreden	18,2%	18,6%	17,7%	21,6%	18,1%	15,4%	12,3%	21,4%	18,0%	21,0%	20,2%	24,7%	14,1%	16,1%	11,5%	19,0%	18,0%	14,6%	
2 Tevreden	59,1%	59,1%	59,1%	55,3%	58,9%	64,3%	66,1%	59,3%	67,6%	59,3%	58,1%	56,1%	53,6%	55,0%	58,9%	59,5%	63,5%	57,0%	
3 Heel tevreden	22,7%	22,3%	23,1%	23,1%	23,0%	20,3%	21,7%	19,3%	14,4%	19,7%	21,7%	19,3%	32,3%	28,8%	29,6%	21,5%	18,5%	28,5%	
15b.i. Tevreden huidige baan: Mogelijkheid om thuis te werken? [N=22.185]																			
1 Niet tevreden	27,0%	27,0%	26,9%	31,5%	26,8%	22,8%	21,9%	31,5%	24,1%	28,5%	32,8%	35,2%	24,3%	25,5%	28,8%	18,6%	25,5%	22,0%	
2 Tevreden	57,4%	56,9%	58,0%	54,7%	57,0%	62,6%	64,7%	55,5%	65,1%	57,6%	54,1%	49,8%	51,0%	53,9%	56,4%	64,8%	62,1%	58,2%	
3 Heel tevreden	15,6%	16,1%	15,1%	13,8%	16,3%	14,5%	13,4%	13,0%	10,8%	13,8%	13,2%	15,0%	24,7%	20,5%	14,8%	16,6%	12,3%	19,9%	
15b.j. Tevreden huidige baan: Relativiteit/afstand naar het werk? [N=23.519]																			
1 Niet tevreden	11,8%	13,7%	9,5%	8,9%	12,4%	11,7%	12,8%	13,8%	9,4%	9,0%	13,1%	16,0%	15,9%	13,8%	9,0%	8,1%	12,7%	12,7%	
2 Tevreden	56,2%	56,4%	56,0%	52,7%	55,8%	61,8%	57,8%	56,5%	62,8%	54,7%	55,5%	59,4%	50,5%	54,1%	56,3%	51,1%	61,1%	53,4%	
3 Heel tevreden	32,0%	29,8%	34,5%	38,4%	31,8%	26,5%	38,5%	30,7%	23,4%	35,9%	35,5%	27,5%	33,5%	30,0%	30,0%	39,9%	30,8%	33,9%	
15b.k. Tevreden huidige baan: Gezond werk (kleine kans op ziek worden door het werk)? [N=23.377]																			
1 Niet tevreden	7,4%	8,0%	6,7%	7,3%	7,5%	7,2%	7,9%	10,8%	7,8%	7,5%	6,6%	8,3%	3,2%	7,0%	6,1%	6,6%	7,6%	6,5%	
2 Tevreden	61,7%	60,5%	63,1%	61,3%	61,4%	63,6%	66,9%	61,8%	71,4%	59,7%	64,8%	63,3%	50,8%	55,9%	60,0%	60,0%	70,3%	60,0%	
3 Heel tevreden	30,9%	31,5%	30,2%	31,4%	31,1%	29,3%	25,2%	27,5%	20,7%	32,8%	28,6%	28,4%	45,9%	37,1%	33,9%	33,4%	22,1%	33,5%	
16 OPLEIDING EN ONTWIKKELING																			
16a. Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar aan een interne opleiding of cursus meegedaan? [N=23.681] [% ja]	56,6%	58,6%	54,4%	38,9%	60,9%	54,6%	34,4%	55,7%	57,0%	41,6%	30,7%	53,3%	71,2%	52,8%	78,0%	69,7%	68,1%	53,0%	
16b. Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar een externe opleiding of cursus voor u betaald? [N=23.629] [% ja]	42,7%	46,3%	38,6%	25,4%	47,6%	37,2%	33,9%	41,8%	54,7%	30,6%	21,0%	37,3%	62,3%	42,6%	56,7%	53,3%	43,6%	42,2%	
16c. Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd?	18,9%	20,0%	17,7%	20,5%	20,1%	11,5%	7,8%	19,3%	13,4%	18,0%	18,2%	14,4%	26,0%	20,5%	27,9%	17,3%	17,5%	16,9%	
16d. Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid? [N=23.619] [% ja]	42,3%	44,4%	39,8%	36,3%	45,7%	32,2%	34,4%	44,0%	37,7%	40,3%	35,1%	32,4%	59,0%	45,2%	49,4%	41,7%	40,7%	40,9%	
16e. Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt? [N=23.576] [% ja]	15,8%	17,9%	13,3%	19,8%	17,0%	5,7%	15,5%	16,4%	14,9%	15,2%	15,4%	11,4%	23,1%	19,8%	19,9%	12,2%	11,5%	13,6%	

	GESLACHT		LEEFTIJD			SBI93 (12 klassen, bron: CBS)												
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening
16f. Heb sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk? (N=23.447)																		
1 Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	5,4%	5,7%	5,2%	6,0%	5,7%	3,7%	3,5%	6,0%	5,3%	5,6%	6,5%	3,9%	7,5%	6,4%	4,0%	4,2%	5,1%	4,7%
2 Het sluit goed aan	59,9%	58,0%	62,0%	47,6%	61,8%	63,4%	61,4%	60,8%	66,4%	53,5%	43,9%	52,8%	64,9%	58,6%	62,4%	64,9%	66,1%	61,0%
3 Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	34,7%	36,3%	32,9%	46,4%	32,5%	32,9%	35,1%	33,2%	28,3%	40,9%	49,6%	43,2%	27,6%	35,0%	33,5%	30,9%	28,7%	34,3%
17 WERK EN THUIS																		
17a. Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk? (N=23.638)																		
1. Nee, nooit	50,8%	48,9%	52,9%	68,0%	45,8%	56,5%	60,1%	54,5%	58,8%	47,5%	47,1%	45,5%	48,8%	47,7%	47,7%	41,4%	49,2%	48,4%
2. Ja, een enkele keer	40,1%	40,9%	39,8%	26,1%	43,9%	36,3%	31,1%	35,9%	34,8%	34,9%	37,8%	38,9%	47,0%	41,1%	42,8%	49,1%	42,8%	42,8%
3. Ja, vaak	7,7%	9,0%	6,3%	4,6%	8,7%	6,3%	7,2%	8,0%	5,1%	6,1%	11,9%	11,0%	6,5%	8,6%	8,0%	8,7%	7,1%	7,7%
4. Ja, zeer vaak	1,4%	1,8%	1,0%	1,3%	1,6%	1,0%	1,6%	1,6%	1,3%	1,2%	2,8%	3,1%	1,1%	1,5%	0,8%	0,8%	0,8%	1,1%
- Gemiddelde	1,60	1,64	1,55	1,39	1,66	1,52	1,50	1,57	1,49	1,51	1,70	1,70	1,63	1,63	1,63	1,69	1,60	1,61
17b. Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden? (N=22.930)																		
1. Nee, nooit	71,7%	69,7%	74,0%	81,9%	68,4%	76,9%	76,0%	72,1%	72,7%	75,4%	73,8%	73,2%	66,7%	68,6%	69,1%	65,7%	74,2%	73,5%
2. Ja, een enkele keer	26,0%	27,5%	24,3%	16,5%	29,0%	21,8%	21,6%	25,9%	25,4%	22,4%	21,9%	23,4%	31,3%	28,6%	28,7%	32,6%	24,2%	25,1%
3. Ja, vaak	1,8%	2,2%	1,4%	0,9%	2,1%	1,1%	2,3%	1,4%	1,5%	1,8%	3,2%	2,6%	1,7%	2,1%	2,1%	1,5%	1,4%	1,3%
4. Ja, zeer vaak	0,5%	0,8%	0,5%	0,6%	0,5%	0,2%	0%	0,7%	0,4%	0,3%	1,2%	0,8%	0,3%	0,6%	0,5%	0,2%	0,2%	0,1%
- Gemiddelde	1,31	1,34	1,28	1,20	1,35	1,25	1,26	1,31	1,27	1,32	1,31	1,36	1,35	1,34	1,34	1,28	1,28	1,28
17c. Hoe is op dit moment de financiële situatie van uw huishouden? (N=23.496)																		
1. Komt veel geld tekort	4,6%	4,7%	4,5%	5,7%	4,6%	3,5%	2,8%	5,9%	3,7%	4,8%	4,9%	4,4%	2,2%	6,5%	3,3%	2,7%	4,0%	5,3%
2. Komt een beetje geld tekort	15,5%	15,1%	15,9%	19,1%	15,7%	10,7%	13,9%	15,0%	14,3%	17,1%	18,4%	14,4%	10,5%	15,0%	12,3%	13,2%	15,9%	14,4%
3. Komt precies rond	26,3%	25,8%	26,9%	27,4%	26,2%	25,7%	32,9%	26,6%	31,0%	27,2%	26,3%	26,3%	18,1%	24,4%	24,9%	24,2%	28,2%	26,9%
4. Houdt een beetje geld over	43,2%	43,3%	43,1%	36,4%	43,3%	49,8%	42,3%	42,2%	44,7%	41,9%	35,3%	41,0%	50,6%	40,6%	48,4%	48,7%	43,7%	43,8%
5. Houdt veel geld over	10,3%	11,0%	9,6%	11,3%	10,1%	10,3%	8,0%	10,3%	6,4%	8,4%	7,3%	10,0%	15,6%	13,5%	11,1%	11,2%	9,8%	9,8%
- Gemiddelde	3,39	3,41	3,37	3,29	3,39	3,53	3,39	3,36	3,36	3,32	3,15	3,34	3,73	3,40	3,52	3,53	3,36	3,38
18 UW VERDERE LOOPBAAN																		
18a. Loopt u het risico om uw baan te verliezen? (N=23.577) [% ja]	20,4%	22,5%	17,9%	18,2%	20,7%	20,9%	13,3%	23,4%	21,2%	16,3%	18,4%	23,3%	29,8%	25,4%	23,7%	14,3%	14,4%	23,1%
18b. a. Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? (N=23.607) [% ja]	22,3%	23,4%	21,0%	16,0%	23,5%	22,8%	12,5%	28,0%	23,0%	19,2%	19,2%	25,0%	26,7%	25,8%	25,3%	16,2%	17,8%	22,4%
18b. b. Heeft u erin het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever? (N=23.633) [% ja]	46,2%	46,6%	45,8%	50,5%	50,2%	22,9%	41,7%	42,7%	38,2%	48,4%	57,5%	44,7%	49,5%	52,7%	43,8%	40,8%	43,0%	44,1%
18a. d. Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden? (N=23.517) [% ja]	22,7%	22,5%	23,0%	25,6%	24,5%	11,5%	14,9%	20,4%	15,3%	21,7%	35,6%	22,7%	21,2%	28,8%	23,3%	19,5%	21,1%	21,9%
18a. e. Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken? (N=23.357) [% ja]	63,3%	64,3%	62,3%	41,5%	68,7%	60,5%	65,6%	70,9%	74,5%	56,0%	37,3%	68,4%	70,4%	58,6%	69,0%	65,2%	66,8%	61,8%
18b. a. Wilt u tot uw 65e levensjaar werkzaam blijven? (N=23.687)																		
1. Ja	44,0%	45,8%	42,0%	46,2%	43,2%	45,8%	48,6%	41,2%	35,6%	42,9%	45,6%	46,8%	44,3%	46,4%	43,4%	46,3%	43,4%	48,6%
2. Nee	28,7%	32,2%	29,9%	20,2%	37,2%	33,5%	23,9%	33,5%	38,5%	26,4%	28,1%	23,7%	34,2%	26,8%	34,7%	27,0%	25,3%	22,5%
3. Weet niet	27,2%	22,1%	33,1%	33,6%	28,0%	17,0%	27,6%	25,3%	25,9%	30,6%	26,4%	23,6%	21,4%	26,8%	21,8%	26,7%	31,3%	28,9%
18b. b. Denkt u in staat te zijn uw huidige werk tot uw 65e levensjaar voort te zetten? (N=23.617)																		
1. Ja	45,3%	49,3%	40,7%	25,0%	47,0%	58,0%	38,4%	48,2%	38,0%	41,3%	27,4%	48,0%	59,6%	52,7%	48,5%	48,5%	35,6%	46,4%
2. Nee	33,8%	32,3%	34,9%	55,6%	31,0%	22,6%	42,8%	30,1%	41,0%	37,9%	54,8%	31,7%	22,5%	27,7%	26,5%	28,1%	38,9%	33,8%
3. Weet niet	21,2%	18,4%	24,3%	19,5%	21,9%	19,3%	18,8%	21,1%	21,0%	20,8%	17,8%	20,3%	17,9%	19,6%	18,6%	23,4%	25,6%	19,9%
18b. c. Zoulichter werk (lichaamlijk en/of geestelijk) ertoe kunnen bijdragen dat u uw werk langer voortzet? (N=23.553)																		
1. Ja	40,1%	40,8%	39,2%	41,3%	41,2%	33,8%	49,1%	40,9%	49,2%	37,8%	47,5%	38,7%	26,9%	31,2%	31,7%	43,6%	52,2%	41,3%
2. Nee	40,1%	40,8%	39,3%	36,3%	38,6%	51,2%	30,8%	40,2%	34,1%	42,2%	32,1%	39,2%	53,0%	47,4%	48,3%	37,2%	29,2%	38,8%
3. Weet niet	19,8%	18,2%	21,5%	22,4%	20,2%	15,0%	20,1%	18,9%	16,7%	20,0%	20,3%	21,2%	20,1%	21,4%	20,0%	19,1%	18,6%	19,8%

	GESLACHT		LEEFTIJD			SBI93 (12 klassen, bron: CBS)													
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijn/zorg	Cultuur en overige dienstverlening	
18b. d Wilt u nu uw 65e levensjaar verzoamen blijven? (n=23.679)																			
1 Ja	14,3%	17,6%	10,5%	14,3%	13,7%	17,4%	14,2%	12,1%	13,2%	13,0%	17,5%	13,9%	15,3%	17,7%	13,7%	14,7%	11,9%	19,3%	
2 Niet	53,2%	53,0%	53,5%	41,8%	53,8%	62,2%	47,8%	59,3%	62,8%	51,2%	44,2%	54,6%	56,6%	48,9%	57,8%	51,3%	54,1%	47,3%	
3 Weet niet	32,5%	29,4%	36,0%	43,9%	32,5%	20,4%	38,1%	28,6%	24,0%	35,8%	38,3%	31,5%	28,0%	33,3%	28,5%	33,9%	34,1%	33,5%	
18c. Onder welke omstandigheden zou u tot een hogere leeftijd WILLEN doorkomen dan u nu wilt?																			
18c.1 (Aleen internet en 45+) [meerdere antwoorden mogelijk] [N=3.280]																			
• a Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	22,3%	22,5%	22,1%	--	25,2%	16,8%	19,2%	21,5%	21,8%	25,4%	35,0%	16,9%	16,3%	18,8%	15,0%	26,1%	31,3%	25,9%	
• b Minder uren of minder dagen per week werken	51,0%	54,0%	45,1%	--	54,0%	45,0%	49,4%	51,7%	45,3%	50,3%	63,1%	44,2%	52,0%	54,4%	49,4%	50,9%	47,6%	59,0%	
• c Omscholing/bijbchoing	6,1%	5,4%	7,5%	--	7,6%	3,2%	4,1%	4,9%	5,2%	5,7%	5,1%	3,9%	3,2%	7,0%	5,4%	6,0%	10,1%	5,7%	
• d Meer uitdaging of voldoende in het werk	12,3%	12,0%	12,8%	--	13,7%	9,4%	14,0%	10,9%	8,8%	11,4%	7,5%	9,6%	12,9%	16,5%	14,5%	9,2%	12,1%	10,3%	
• e Als stoppen financieel aantrekkelijker wordt	26,1%	26,2%	25,8%	--	27,8%	22,7%	28,5%	23,3%	25,4%	40,7%	26,2%	23,7%	29,1%	26,9%	29,1%	26,9%	26,0%	35,2%	
• f Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	12,7%	12,7%	12,8%	--	12,1%	13,9%	12,0%	10,6%	9,6%	12,1%	7,2%	8,2%	12,8%	15,4%	12,9%	15,2%	12,6%	14,7%	
• g Familie/vrienden die ondersteunen dat ik langer doorwerk	8,7%	8,8%	8,6%	--	9,1%	7,9%	8,6%	5,6%	10,9%	5,2%	12,4%	5,3%	10,0%	10,7%	9,2%	10,8%	9,0%	11,8%	
• h Minder zorgenaken voor familie of andere naasten	4,3%	2,4%	8,0%	--	5,0%	2,9%	4,0%	2,5%	1,5%	2,9%	4,1%	4,6%	4,1%	4,1%	4,5%	6,3%	6,7%	4,9%	
• i Beter gezondheid	8,4%	7,8%	9,3%	--	7,8%	9,4%	12,6%	7,3%	7,5%	8,2%	8,1%	10,3%	2,9%	7,4%	9,0%	9,5%	11,1%	8,9%	
• j Andere omstandigheden	2,8%	2,8%	2,3%	--	2,6%	2,7%	0%	2,2%	0%	1,7%	0%	2,0%	1,8%	2,5%	3,3%	4,9%	3,7%	1,8%	
• k Niet van toepassing. Ik wil hoe dan ook niet langer doorwerken	5,3%	4,4%	6,9%	--	5,5%	4,8%	22,3%	4,6%	6,2%	6,7%	6,9%	5,1%	4,7%	5,5%	2,7%	5,9%	4,9%	5,6%	
• l Niet van toepassing. Ik wil hoe dan ook niet langer doorwerken	31,6%	31,2%	32,5%	--	28,4%	37,8%	21,1%	31,9%	37,1%	32,1%	19,4%	38,0%	31,7%	29,0%	37,7%	29,2%	30,8%	24,5%	
18d. Onder welke omstandigheden zou u IN STAAT ZIJN om tot een hogere leeftijd door te werken dan u nu verwacht te kunnen?																			
18d.1 (Aleen internet en 45+) [meerdere antwoorden mogelijk] [N=3.261]																			
• a Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	28,7%	28,7%	28,6%	--	31,3%	23,5%	27,5%	29,0%	31,0%	30,3%	45,9%	24,4%	22,7%	22,3%	21,4%	34,1%	37,9%	32,4%	
• b Minder uren of minder dagen per week werken	60,8%	63,3%	55,3%	--	63,1%	55,5%	59,5%	62,9%	56,9%	58,5%	66,5%	53,5%	68,0%	59,9%	60,1%	65,0%	57,5%	60,2%	
• c Omscholing/bijbchoing	6,6%	5,9%	8,1%	--	8,5%	3,0%	7,7%	6,2%	4,1%	3,6%	4,9%	7,0%	6,7%	8,0%	5,3%	6,6%	9,5%	6,3%	
• d Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	16,4%	16,2%	16,8%	--	16,3%	16,6%	26,2%	13,7%	13,8%	14,4%	5,1%	10,7%	19,7%	16,9%	17,2%	22,8%	16,7%	18,2%	
• e Minder zorgenaken voor familie of andere naasten	6,8%	4,4%	11,4%	--	7,4%	5,6%	3,6%	5,5%	6,2%	3,7%	10,3%	4,8%	6,2%	5,8%	7,0%	9,4%	10,6%	6,5%	
• f Beter gezondheid	11,3%	10,7%	12,6%	--	10,9%	12,2%	20,7%	11,7%	9,2%	12,3%	13,6%	12,2%	5,0%	11,4%	12,7%	12,6%	13,2%	11,2%	
• g Andere omstandigheden	3,6%	3,8%	3,4%	--	3,3%	4,2%	4,7%	3,2%	1,5%	1,9%	2,7%	3,4%	4,4%	3,2%	5,1%	5,1%	3,8%	5,3%	
• h Weet niet	15,1%	14,0%	17,1%	--	15,9%	14,7%	31,8%	13,0%	15,8%	16,9%	14,2%	14,9%	15,8%	18,0%	13,1%	13,0%	13,8%	15,8%	
• i Niet van toepassing. Ik ben hoe dan ook niet in staat tot langer doorkomen	13,9%	14,1%	13,7%	--	12,0%	17,7%	0%	14,7%	16,3%	15,9%	8,5%	21,7%	8,9%	13,9%	16,4%	10,9%	13,2%	9,3%	
19. TVRENDHEID																			
19a. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden? [N=23.689]																			
1 Zeer ontevreden	3,1%	3,2%	3,1%	3,8%	2,9%	3,5%	3,7%	3,9%	3,1%	3,6%	3,1%	3,5%	3,0%	3,5%	2,5%	2,0%	2,2%	3,5%	
2 Ontevreden	4,4%	4,5%	4,2%	3,9%	4,6%	3,9%	2,5%	5,2%	2,4%	4,7%	4,2%	4,9%	3,6%	5,1%	3,0%	4,7%	4,0%	4,0%	
3 Niet ontevreden/niet tevreden	15,3%	15,7%	14,8%	14,1%	15,7%	14,7%	14,8%	16,3%	17,2%	16,3%	19,4%	18,1%	11,4%	15,2%	10,9%	14,1%	14,3%	14,2%	
4 Tevreden	62,5%	61,9%	63,2%	63,2%	62,4%	62,3%	65,5%	60,9%	65,3%	60,9%	61,7%	59,3%	60,5%	60,9%	65,7%	65,4%	66,5%	60,1%	
5 Zeer tevreden	14,7%	14,8%	14,7%	14,9%	14,5%	15,5%	13,6%	13,9%	12,1%	14,5%	11,6%	14,2%	22,4%	15,6%	17,7%	13,7%	12,4%	18,4%	
- Gemiddelde	3,81	3,81	3,82	3,82	3,81	3,82	3,83	3,75	3,81	3,78	3,75	3,76	3,85	3,80	3,93	3,84	3,83	3,86	
19b. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk? [N=23.578]																			
1 Zeer ontevreden	2,6%	2,6%	2,6%	3,5%	2,4%	2,6%	3,1%	2,9%	2,6%	3,2%	3,1%	2,8%	2,5%	2,7%	2,0%	1,9%	1,8%	3,2%	
2 Ontevreden	3,9%	4,1%	3,6%	3,8%	4,2%	2,6%	2,0%	5,0%	2,3%	4,4%	3,1%	4,2%	3,8%	4,9%	3,3%	3,3%	2,6%	3,3%	
3 Niet ontevreden/niet tevreden	14,8%	15,3%	14,2%	15,0%	15,0%	13,4%	14,4%	15,7%	16,2%	15,9%	19,2%	16,9%	13,1%	15,6%	12,1%	12,3%	12,8%	13,8%	
4 Tevreden	61,3%	61,2%	61,5%	59,8%	61,4%	62,5%	61,0%	61,1%	64,9%	60,5%	60,1%	59,1%	59,3%	59,5%	62,1%	63,5%	64,8%	56,6%	
5 Zeer tevreden	17,4%	16,8%	18,1%	17,8%	17,0%	18,8%	19,5%	15,3%	14,1%	16,0%	14,5%	17,0%	21,3%	17,2%	20,0%	19,1%	17,9%	23,1%	
- Gemiddelde	3,87	3,85	3,89	3,85	3,87	3,92	3,92	3,81	3,86	3,82	3,87	3,83	3,93	3,84	3,94	3,95	3,94	3,93	



Literatuur

- Bossche, S.N.J. van den & P.G.W. Smulders (2004). De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de & P.G.W. Smulders (2006). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de & P.G.W. Smulders (2007). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Bossche, S.N.J. van den, Koppes L.L.J., Granzier J.J.M., Vroome E.E.M. de & P.G.W. Smulders (2008). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2003). Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS) Gezondheid 2004. Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Cohen, J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. New York: Academic Press, 1977.
- Dijkstra, L., Kroft, H. & K.J. Oomkes (2004). Handleiding Monitor Arboconvenanten: Toelichting, gebruiksaanwijzing en technische specificaties. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Eurostat (2001). Europese statistiek van arbeidsongevallen (ESAO). Methodiek. Uitgave 2001. Luxemburg: Europese Commissie – Directoraat Generaal Werkgelegenheid en Sociale Zaken.
- Fox, M.L. & D.J. Dwyer (1999). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 164-174.
- Goodman, S.A., & D.J. Svyantek (1999). Person-Organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.
- Goudswaard, A., Dhondt S. & K. Kraan (1998). Flexibilisering en Arbeid in de Informatie-maatschappij; werknemersvragenlijst, bestemd voor werknemers van organisaties die deelnemen aan het SZW-Werkgeverspanel 1998, Hoofddorp: TNO.
- Granzier, J.J.M., Kösters, L, Valk van der, J (2008). Vergelijking meting arbeidsongevallen NEA versus EBB. Voorburg: CBS.
- Gründemann, R.W.M., Smulders P.G.W. & C.R. de Winter (1993). VAG-Vragenlijst Arbeid en Gezondheid; Handleiding. Lisse: Swets Test Services.
- Heus, P de, Leeden, R. van den & B. Gazendam Toegepaste data-analyse; technieken voor niet-experimenteel onderzoek in de sociale wetenschappen. Maarssen: Elsevier/De Tijdstroom, 1995.
- Houtman, I.L.D., Goudswaard, A., Dhondt, S., Grinten, M. van der, Hildebrandt, V. & M. Kompier (1995). Evaluatie van de monitorstudie naar stress en lichamelijke belasting. Den Haag: VUGA.

- Jettinghoff K, Stam C, Venema A, Bloemhoff A, Ybema JF & Schoots W (2008). Monitor Arbeidsongevallen in Nederland 2006. Hoofddorp, TNO.
- Karasek, R.A. Job Content Questionnaire and User's Guide. Lowell, University of Massachusetts, Department of Work Environment, 1985.
- Karasek, R.A., Brisson Ch., Kawakami N., Houtman I.L.D., P Bongers, & B. Amick (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for inter-nationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteris-tics. Journal of Occupational Health Psychology, 3, 322-355.
- Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., & Bossche, S.N.J. van den (2009). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., & Bossche, S.N.J. van den (2010). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Kristensen, T. & V. Borg (2000). Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), Copenhagen: National Institute of Occupational Health.
- Paoli, P & D. Merllié (2001). Third European survey on working conditions 2000. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions.
- Schaufeli, W.B. & D. van Dierendonck (2000). Handleiding van de Utrechtse Burnout Schaal (ubos). Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Smulders, P.G.W., Andries, F. & F. Otten (2001). Hoe denken Nederlanders over hun werk? Opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de TNO Arbeidssituatie Survey. Hoofddorp: TNO.
- Vriend, I., Kampen, B. van, Schmikli, S., Eckhardt, J., Schoots, W. & P den Hertog (2005). Ongevallen en Bewegen in Nederland 2000-2003: Ongevalsletsels en sportblessures in kaart gebracht. Amsterdam: Consument en Veiligheid.
- Ybema, J.F., van den Bossche, S. van den & A. Venema (2006). Monitor Arbeidsongevallen: de overgang van EBB naar NEA. Hoofddorp: TNO.
- Zwart, B.C.H. de, Heijdel, W.M. & T.J. Veerman (2002). Ontwikkeling vragenlijst-module ziekteverzuim en reïntegratiebeleid: in het kader van uniformering monitoring arboconvenanten (UMA). Leiden: AStri.

A Wijzigingenoverzicht NEA 2009 - NEA 2010

In deze bijlage geven we een overzicht van de wijzigingen in de NEA 2010-vragenlijst ten opzichte van de 2009-vragenlijst. Negentien van de 21 modules uit de 2009-vragenlijst komen terug in de 2010-vragenlijst. De 2010-vragenlijst bevat geen nieuwe modules. In deze bijlage volgen we de 21 modules van de 2009-vragenlijst en geven aan welke vragen daarvan veranderd zijn.

2009-module 1. Persoonsgegevens

De zeven vragen zijn ongewijzigd overgenomen.

2009-module 2. Uw dienstverband

Ongewijzigd.

2009-module 3. Uw beroep

Aan deze module is een open vraag naar beroep toegevoegd.

2009-module 4. Uw bedrijf

Ongewijzigd.

2009-module 5. Uw werkomstandigheden

De vraag naar het belangrijkste gevaar dat men tijdens het werk loopt, is weer opgenomen vanuit NEA 2008. De in 2009 nieuw opgenomen vraag naar het werken in besloten ruimtes is in 2010 verwijderd. De vier vragen naar innovatief klimaat en innovatief gedrag zijn in NEA 2010 verwijderd. Voor het overige deel is de module ongewijzigd.

2009-module 6. Klanten en collega's

De 4 items over contacten zijn verwijderd. De vijf items over discriminatie die in 2008 in de NEA zaten, maar niet in 2009, zijn in 2010 weer opgenomen. De andere onderdelen van deze module zijn ongewijzigd.

2009-module 7. Computergebruik

Ongewijzigd.

2009-module 8. Arbeidsongevallen

Aan de internetvariant van de vragenlijst zijn twee vragen nieuw toegevoegd. Het betreft vervolgvragen die uitsluitend zijn gesteld aan respondenten die het antwoord 'Anders' hebben aangevinkt bij vraag 8e ('Waar of door wie bent u voor dit ongeval/ voorval behandeld?') of 8f ('Hoe ontstond het letsel?'). Na het aanvinken van deze antwoordoptie kregen zij de vervolgvraag 'Anders, namelijk ...?' voorgelegd, waarop een open antwoord gegeven kon worden.

2009-module 9. Arbo-maatregelen

De elf items met betrekking tot arbo-maatregelen zijn ongewijzigd overgenomen uit 2009 evenals het eerste item over de arbocatalogus en het item over aanwezigheid van een preventiemedewerker. Het item over het gebruik van de arbocatalogus is verwijderd en een item is toegevoegd over de kennis die men heeft over het soort zaken waarmee men bij de preventiemedewerker terecht kan.

2009-module 10. Bedrijfsveiligheid

Verwijderd.

2009-module 11. Uw gezondheid

De 6 items over klachten aan het bewegingsapparaat zijn verwijderd. Nieuw toegevoegd is de NEA 2008-vraag naar de mogelijkheid om een bedrijfsarts te raadplegen.

2009-module 12. Uw leefstijl

Verwijderd.

2009-module 13. Ziekteverzuim

Ongewijzigd.

2009-module 14. De laatste keer dat u heeft verzuimd

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

2009-module 15. Chronische ziekte of aandoening

Ongewijzigd.

2009-module 16. Functioneren en inzetbaarheid

Verwijderd is de vraag een inschatting te maken van het oordeel van de leidinggevende over de eigen werkprestatie in vergelijking met die van andere werknemers. Ook de vraag naar de inzetbaarheid vergeleken met collega's is verwijderd. De drie items over functioneren in de functie zijn ongewijzigd in NEA 2010 overgenomen. Nieuw zijn 10 items over belemmeringen bij de uitvoering van het werk, twee items over het kunnen voldoen aan de eisen die het werk stelt en twee items over het gemak waarmee van baan gewisseld kan worden.

2009-module 17. Arbeidsvoorwaarden

Alle vragen zijn verwijderd en vervangen door de NEA 2008-vragen over het belang van en de tevredenheid over elf arbeidsvoorwaarden.

2009-module 18. Opleiding en ontwikkeling

De eerste vijf vragen zijn ongewijzigd overgenomen. Een nieuwe vraag is toegevoegd naar de aansluiting van kennis en vaardigheden met het werk.

2009-module 19. Werk en thuis

De eerste twee vragen zijn ongewijzigd overgenomen. Een nieuwe vraag is toegevoegd over de financiële situatie van het huishouden.

2009-module 20. Uw verdere loopbaan

Ongewijzigd, behalve voor internetrespondenten van 45 jaar en ouder. Zij kregen twee nieuwe vragen over determinanten van willen en kunnen doorwerken.

2009-module 21. Tevredenheid

Ongewijzigd.



B NEA-vragenlijst, begeleidende folder, webenquête

B.1 NEA-vragenlijst



2010

**Nationale Enquête
Arbeidsomstandigheden**

VOOR WERKNEMERS

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

U bent speciaal geselecteerd om deze enquête in te vullen. Het is dan ook belangrijk dat u de enquête zelf invult. Door mee te doen ondersteunt u een goed doel of maakt u kans op een Staatslot of Irischeque ter waarde van € 25,-. Uiteraard garanderen wij uw privacy. Onderzoeksgegevens worden anoniem gemaakt en adresgegevens worden vernietigd.

U kunt de enquête gemakkelijk invullen via het internet. Ga naar de website en vul uw unieke inlogcode in:

Website: www.nea2010.tno.nl
Uw unieke inlogcode:

Ook kunt u deze enquête ingevuld terugsturen naar Intomart GfK met bijgevoegde antwoordenvolp.
Voor meer informatie over het onderzoek, uw beloning en waarborging van uw privacy verwijst ik u naar bijgevoegde flyer.

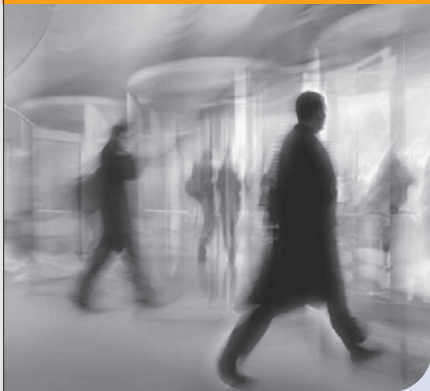
Alvast hartelijk dank voor uw medewerking.
Namens TNO, CBS en het ministerie van SZW,

Met vriendelijke groet,



dr. Lando Koppes (TNO)
Onderzoeksleider Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden





Algemene informatie

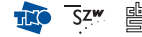
- Invultijd: circa 20 minuten
- Gegevens blijven anoniem
- Meedoen kan tot 21 december 2010

Invullen via internet?

- Ga naar www.nea2010.tno.nl
- Voer uw inlogcode in (zie voor- of achterzijde vragenlijst)

Schriftelijk invullen?

- Gebruik een balpen
- Zet in het hokje van uw keuze een kruisje ☒
- Corrigeren: maak het foute hokje 'zwart' ■ en zet een kruisje in het goede hokje ☒
- Bij invullen van getallen s.v.p. niet buiten de hokjes schrijven
- Verwijder dit voorvel voordat u de vragenlijst aan ons terugstuurt
- Retourneer de vragenlijst in de bijgevoegde antwoordervelop (postzegel niet nodig)



1 Persoonsgegevens

Wat is uw geslacht?

- Man
 Vrouw

Wat is uw geboortjaar?

19

Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt?

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

Hoe is uw huishouden samengesteld?

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

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

uur per dag

Heeft u momenteel een betaalde baan?

Zo ja, heeft u één of meerdere betaalde banen?

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

Heeft uw partner een betaalde baan?

- Ja, heeft betaalde baan
 Nee, heeft geen betaalde baan
 Geen partner

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

2 Uw dienstverband

a) Wat is de aard van uw dienstverband?

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

b) Wat is de omvang van uw dienstverband?

uren per week (volgens contract)

c) Hoeveel uur per week zou u willen werken?

uren per week (volgens contract)

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

dagen per week

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2010

- e) Werkt u in ploegendienst? Ja, regelmatig Ja, soms Nee
- f) Heeft u het afgelopen jaar 's avonds of 's nachts gewerkt?
- g) Heeft u het afgelopen jaar in het weekend gewerkt?

- h) Werkt u over, dat wil zeggen meer uren dan contractueel is vastgelegd? Ja, structureel Ja, incidenteel Nee, nooit *Ga naar 2k*

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

- j) Worden uw overuren uitbetaald? Ja, volledig Ja, deels Nee

- k) Hoe lang pauzeert u in totaal op een gemiddelde werkdag? minuten per dag

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

- m) Hoeveel van uw normale betaalde arbeid verricht u gemiddeld thuis? (overwerk niet meetellen) uren per week

- n) Hoe lang bent u werkzaam bij uw huidige werkgever? jaar maanden

- o) Hoe lang bent u werkzaam in uw huidige functie? jaar maanden

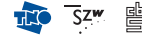
- p) Hoeveel personen werken er ongeveer in uw bedrijf of instelling? (Als uw bedrijf meer dan één vestiging heeft, geef dan alleen het aantal werknemers aan van de vestiging waar u werkt)
- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 tot en met 4 | <input type="checkbox"/> 100 tot en met 499 |
| <input type="checkbox"/> 5 tot en met 9 | <input type="checkbox"/> 500 tot en met 999 |
| <input type="checkbox"/> 10 tot en met 49 | <input type="checkbox"/> 1.000 of meer |
| <input type="checkbox"/> 50 tot en met 99 | |

- q) Geeft u in uw huidige functie leiding? (personeel waaraan u via anderen leidinggeeft ook meetellen)

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

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

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



3 Uw beroep

Wat is uw beroep of functie?

.....

.....

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

Ambachtelijke en industriële beroepen, namelijk:

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

Transportberoepen, namelijk:

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

Administratieve beroepen, namelijk:

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

Commerciële beroepen, namelijk:

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

Dienstverlenende beroepen, namelijk:

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

Gezondheidszorg- en hulpverleningsberoepen, namelijk:

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

Leerkrachten/docenten, namelijk:

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

(Vak-)specialisten, namelijk:

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

Agrarische beroepen, namelijk:

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

Leidinggevende functies

Overige beroepen

4 Uw bedrijf

Bij wat voor soort bedrijf of instelling bent u werkzaam?

.....

.....

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSMOMSTANDIGHEDEN 2010

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

Industrie, namelijk:

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

Bouwnijverheid, namelijk:

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

Handel, namelijk:

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

Vervoer en communicatie, namelijk:

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

Financiële instellingen, namelijk:

- Bankwezen
- Ander type financiële instellingen

Zakelijke dienstverlening, namelijk:

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

Onderwijs, namelijk:

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

Gezondheids- en welzijnszorg, namelijk:

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

Openbaar bestuur/overheid, namelijk:

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

Overige dienstverlening, namelijk:

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

Landbouw, bosbouw en visserij

Energie- en waterleidingbedrijven

Horeca

Overige bedrijven

5 Uw werkomstandigheden

a) Moet u gevaarlijk werk doen?

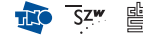
- Ja, regelmatig
- Ja, soms
- Nee *Ga naar 5c*

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

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Vallen van hoogte | <input type="checkbox"/> Confrontatie met geweld |
| <input type="checkbox"/> Struikelen, uitglijden | <input type="checkbox"/> Verbranden |
| <input type="checkbox"/> Bekneld raken | <input type="checkbox"/> Verstikking |
| <input type="checkbox"/> Snijden, steken | <input type="checkbox"/> Anders |
| <input type="checkbox"/> Botsen, aanrijdingen | |
| <input type="checkbox"/> Ongeluk met gevaarlijke stoffen | |

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

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



	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee	
d1) Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d2) Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d3) Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<hr/>				
e) Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<hr/>				
f) Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkappen of oordopjes?	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee	N.v.t.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/>				
g1) Werkt u met water of waterige oplossingen?	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
g2) Krijgt u tijdens uw werk stoffen op uw huid? (zoals lijm, verf, schoonmaakmiddelen, geneesmiddelen, bestrijdingsmiddelen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g3) Ademt u tijdens het werk stoffen in? (zoals damp van oplosmiddel, uitlaatgas, lasrook, graanstof, stof van steen en beton)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g4) Komt u in contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/>				
h1) Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee	
h2) Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
h3) Kunt u zelf uw werktempo regelen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
h4) Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
h5) Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<hr/>				
i1) Moet u in een hoog tempo werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
i2) Moet u onder hoge tijdsdruk werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<hr/>				
j1) Moet u erg snel werken?	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
j2) Moet u heel veel werk doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j3) Moet u extra hard werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j4) Is uw werk hectisch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/>				
k1) Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k2) Is uw werk emotioneel veeleisend?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k3) Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/>				
l1) Vereist uw werk intensief nadenken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l2) Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l3) Vergt uw werk veel aandacht van u?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/>				
m1) Is uw werk gevarieerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m2) Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m3) Vereist uw baan creativiteit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN 2010

6 Klanten en collega's

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

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

Heeft u in de afgelopen 12 maanden een conflict gehad met:

	Nee	Ja, kortdurend	Ja, langdurig
* Een of meer directe collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* Uw direct leidinggevende?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* Uw werkgever?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kunt u aangeven in welke mate u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met:

	Nee, nooit	Ja, een enkele keer	Ja, vaak	Ja, zeer vaak
* Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* Intimidatie door leidinggevenden of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* Pesten door leidinggevenden of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* Komt er op uw werk discriminatie voor naar sekse?	Ja, regelmatig <input type="checkbox"/>	Ja, soms <input type="checkbox"/>	Nee <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* Komt er op uw werk discriminatie voor naar huidskleur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* Komt er op uw werk discriminatie voor naar geloofsovertuiging?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* Komt er op uw werk discriminatie voor naar seksuele geaardheid/voorkeur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* Komt er op uw werk discriminatie voor naar leeftijd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

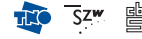
7 Computergebruik

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

uur per dag

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

Ja
 Nee



8 Arbeidsongevallen

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

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

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

b) Welk soort letsel heeft u hierbij opgelopen?

- Lichamelijk letsel
 Geestelijke schade
 Beide

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

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

d) Hoe lang heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorval? (tel alle dagen van begin tot eind van het verzuim: ook tussenliggende vrije dagen en weekenddagen)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 0 dagen (minder dan 1 volledige dag) | <input type="checkbox"/> 2 weken tot 1 maand |
| <input type="checkbox"/> 1, 2 of 3 dagen | <input type="checkbox"/> 1 maand tot 6 maanden |
| <input type="checkbox"/> 4, 5 of 6 dagen | <input type="checkbox"/> Langer dan 6 maanden |
| <input type="checkbox"/> 1 tot 2 weken | |

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

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Niet behandeld | <input type="checkbox"/> Op de (spoedeisende) eerstehulpafdeling van een ziekenhuis |
| <input type="checkbox"/> Bedrijfs hulpverlener, EHBO'er op het werk | <input type="checkbox"/> In een ziekenhuis opgenomen |
| <input type="checkbox"/> Bedrijfsarts | <input type="checkbox"/> Specialist, verbonden aan een ziekenhuis (afspraak op de polikliniek) |
| <input type="checkbox"/> Huisarts/huisartsenpost | <input type="checkbox"/> Anders |

f) Hoe ontstond het letsel? (kruis alléén de belangrijkste oorzaak aan)

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

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSONOMSTANDIGHEDEN 2010

9 Arbo-maatregelen

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

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

Is er in uw bedrijf, instelling of uw bedrijfstak een arbocatalogus opgesteld?

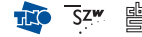
- Ja
- Nee
- Weet ik niet

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

- Ja
- Nee *Ga naar 10*
- Weet ik niet *Ga naar 10*

Weet u waarvoor u bij de preventiemedewerker terecht kunt?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet



10 Uw gezondheid

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

- Uitstekend
- Zeer goed
- Goed
- Matig
- Slecht

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

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

Wat is uw lengte?

cm

Wat is uw gewicht?

kg

Heeft u de mogelijkheid om een bedrijfsarts te raadplegen?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

11 Ziekteverzuim

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

Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd?

- Ja
- Nee *Ga naar 12*

Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd?

keer

Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd? (Tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken. Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken telt als verzuim)

dagen

Heeft u de afgelopen 12 maanden in verband met uw ziekteverzuim contact gehad met een medewerker van de arbodienst of een andere organisatie voor verzuimbegeleiding? (bijvoorbeeld een bedrijfsarts/arbo-arts of een verpleegkundige)

- Ja
- Nee

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

a) Met wat voor soort klachten heeft u de laatste keer verzuimd? (kruis alléén de belangrijkste klacht aan)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Rugklachten | <input type="checkbox"/> Klachten buik, maag of darmen |
| <input type="checkbox"/> Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen | <input type="checkbox"/> Huidklachten |
| <input type="checkbox"/> Klachten heup, benen, knieën, voeten | <input type="checkbox"/> Klachten oren of ogen |
| <input type="checkbox"/> Klachten hart- en vaatstelsel | <input type="checkbox"/> Griep of verkoudheid |
| <input type="checkbox"/> Psychische klachten, overspannenheid, burn-out | <input type="checkbox"/> Hoofdpijn |
| <input type="checkbox"/> Vermoeidheid of concentratieproblemen | <input type="checkbox"/> Klachten in verband met zwangerschap |
| <input type="checkbox"/> Conflict op het werk | <input type="checkbox"/> Overige klachten |
| <input type="checkbox"/> Klachten luchtwegen | <input type="checkbox"/> N.v.t., nog nooit verzuimd <i>Ga naar 13</i> |

b) Hoeveel werkdagen heeft u deze laatste keer verzuimd?
(Tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken.
Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken telt als verzuim)

dagen

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

- Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk
 Ja, voor een deel gevolg van mijn werk *Ga naar 12e*
 Nee, geen gevolg van mijn werk *Ga naar 12e*
 Weet niet *Ga naar 12e*

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

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

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

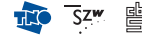
- Ja
 Nee

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

- Ja
 Nee *Ga naar 13*

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

- Ja
 Nee



13 Chronische ziekte of aandoening

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

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Nee <i>Ga naar 13d</i> | <input type="checkbox"/> Suikerziekte |
| <input type="checkbox"/> Problemen met armen of handen (ook artritis, reuma, RSI) | <input type="checkbox"/> Ernstige huidziekten |
| <input type="checkbox"/> Problemen met benen of voeten (ook artritis, reuma) | <input type="checkbox"/> Psychische klachten/aandoeningen |
| <input type="checkbox"/> Problemen met rug en nek (ook artritis, reuma, RSI) | <input type="checkbox"/> Gehoorproblemen |
| <input type="checkbox"/> Migraine of ernstige hoofdpijn | <input type="checkbox"/> Epilepsie |
| <input type="checkbox"/> Hart- of vaatziekten | <input type="checkbox"/> Levensbedreigende ziekten (bijv. kanker, aids) |
| <input type="checkbox"/> Astma, bronchitis, emfyseem | <input type="checkbox"/> Problemen met zien |
| <input type="checkbox"/> Maag- of darmstoornissen | <input type="checkbox"/> Anders |

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

- Niet belemmerd
 Licht belemmerd
 Sterk belemmerd

c) Waardoor is de ziekte of aandoening veroorzaakt?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Het werk | <input type="checkbox"/> Een ongeval thuis, in de vrije tijd of tijdens het sporten |
| <input type="checkbox"/> Een ongeval op het werk | <input type="checkbox"/> Aangeboren |
| <input type="checkbox"/> Een verkeersongeval | <input type="checkbox"/> Anders |

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

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

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

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

14 Functioneren en inzetbaarheid

In welke mate bent u het eens met de volgende uitspraken?

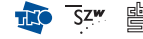
	Helemaal mee eens	Grotendeels mee eens	Niet mee eens, noch me oneens	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
• Ik behaal alle doelen (werkopdrachten) die bij mijn werk horen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik presteer goed in mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2010

Hoe vaak belemmeren de volgende zaken u bij de uitvoering van uw werk?	Nooit/ Zelden	Ongeveer maandelijks	Ongeveer wekelijks	Ongeveer dagelijks
• Files, vertraging in het openbaar vervoer of andere vervoersproblemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Storing in apparatuur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Onnodig overleg/vergaderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Onnodige administratie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Collega die slecht functioneert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Leidinggevende die slecht functioneert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Beperkte motivatie voor uw huidige baan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Uw leefstijl/gedrag in uw vrije tijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Beperkingen in uw gezondheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Zorg voor een familielid of andere naaste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/>				
In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens
• Ik kan gemakkelijk voldoen aan de <i>fysieke</i> eisen die mijn werk aan mij stelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik kan gemakkelijk voldoen aan de <i>psychische</i> eisen die mijn werk aan mij stelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn <i>huidige</i> werkgever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een <i>andere</i> werkgever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15 Arbeidsvoorwaarden

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



16 Opleiding en ontwikkeling

- Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar aan een interne opleiding of cursus meegedaan?
- Heeft uw bedrijf de laatste 2 jaar een externe opleiding of cursus voor u betaald?
- Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd?
- Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid?
- Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt?

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

Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk?

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

17 Werk en thuis

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

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

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

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

18 Uw verdere loopbaan

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

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

- Wilt u tot uw 65^e levensjaar werkzaam blijven?
- Denkt u in staat te zijn uw huidige werk tot uw 65^e levensjaar voort te zetten?
- Zou lichter werk (lichamelijk en/of geestelijk) ertoe kunnen bijdragen dat u uw werk langer voortzet?
- Wilt u na uw 65^e levensjaar werkzaam blijven?

- | Ja | Nee | Weet niet |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN 2010

19 Tevredenheid

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

- Zeer ontevreden
- Ontevreden
- Niet ontevreden/niet tevreden
- Tevreden
- Zeer tevreden

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

- Zeer ontevreden
- Ontevreden
- Niet ontevreden/niet tevreden
- Tevreden
- Zeer tevreden

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

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| ja | nee |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Onder de deelnemers aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010 worden 1.000 prijzen verloot. In plaats van deelname aan de verloting kunt u er ook voor kiezen om ons een bijdrage te laten doen aan een goed doel.

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

- Ja, ik wil kans maken op 1 van de 500 Staatsloten van € 26,-
- Ja, ik wil kans maken op 1 van de 500 Irscheques van € 25,-
- Nee, maak € 2,50 over naar Amnesty International
- Nee, maak € 2,50 over naar KWF Kankerbestrijding
- Nee, maak € 2,50 over naar War Child
- Nee, maak € 2,50 over naar het Wereld Natuur Fonds

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Uw inlogcode voor het invullen via internet:

B.2 Begeleidende folder

2010

Doe mee aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden



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

Waarom is dit onderzoek nodig?

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

Voor wie is de enquête bedoeld?

De vragen in de enquête zijn zo opgesteld dat zij uitsluitend van toepassing zijn op werknemers. Zelfstandigen behoren niet tot de doelgroep van het onderzoek. Bent u zowel werknemer als zelfstandige, wilt u dan de vragenlijst invullen met betrekking tot uw werk als werknemer?

Vul de vragenlijst in over 'Arbeidsomstandigheden in Nederland'

- Invultijd: circa 20 minuten
- Doelgroep: werknemers
- Gegevens blijven anoniem
- Meedoen kan tot 21 december 2010

Invullen kan ook via internet

- Ga naar www.nea2010.tno.nl

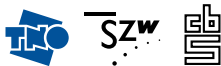
Beloning voor deelname

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

Hartelijk dank voor uw deelname!

De beloning voor het invullen

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 20 minuten. Als tegemoetkoming voor uw inspanning, verloten we 500 Staatsloten en 500 cadeaubonnen (Irischeques) ter waarde van € 25,-. In de vragenlijst kunt u aangeven waar uw keuze naar uit gaat. Op het afscheurbare voorblad van uw vragenlijst vindt u een code. Deze code is uw lotnummer. Op 28 december 2010 worden de winnende codes bekendgemaakt via www.nea.intomartgfk.nl. De winnaars krijgen hun prijs automatisch thuisgestuurd. In plaats van deelname aan de verloting kunt u ook kiezen voor een goed doel. Voor iedere ingevulde vragenlijst maken wij dan € 2,50 over naar het goede doel van uw keuze (KWF Kankerbestrijding, Amnesty International, War Child of Wereld Natuur Fonds).





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

Onderzoeksinstituut TNO coördineert het onderzoek. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) selecteert de adressen van werknemers. De inhoud van de enquête wordt gezamenlijk bepaald door TNO, CBS en het ministerie van SZW. Marktonderzoeker Intomart GfK organiseert de verzending van enquêtes, de verloting en de verzending van de prijzen. TNO en CBS ontvangen de anoniem gemaakte enquêtegegevens van Intomart GfK en zullen de resultaten van de enquête publiceren.

De enquête insturen of meedoen via internet

U kunt uw ingevulde vragenlijst in de bijgevoegde antwoord-envelop retourneren aan Intomart GfK, een postzegel is niet nodig. U kunt de vragenlijst ook invullen via internet. Ga dan naar www.nea2010.tno.nl. Vervolgens vult u daar uw inlog-code in, die u vindt op de vragenlijst. De rest wijst zich vanzelf.

Welke vragen willen we beantwoorden?

Voorbeelden van vragen die we u willen stellen zijn:

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

Wanneer worden de resultaten bekendgemaakt?

Vanaf mei 2011 worden de resultaten van de enquête bekendgemaakt door TNO, CBS en het ministerie van SZW. Dit gebeurt door middel van rapporten, persberichten en webpublicaties.

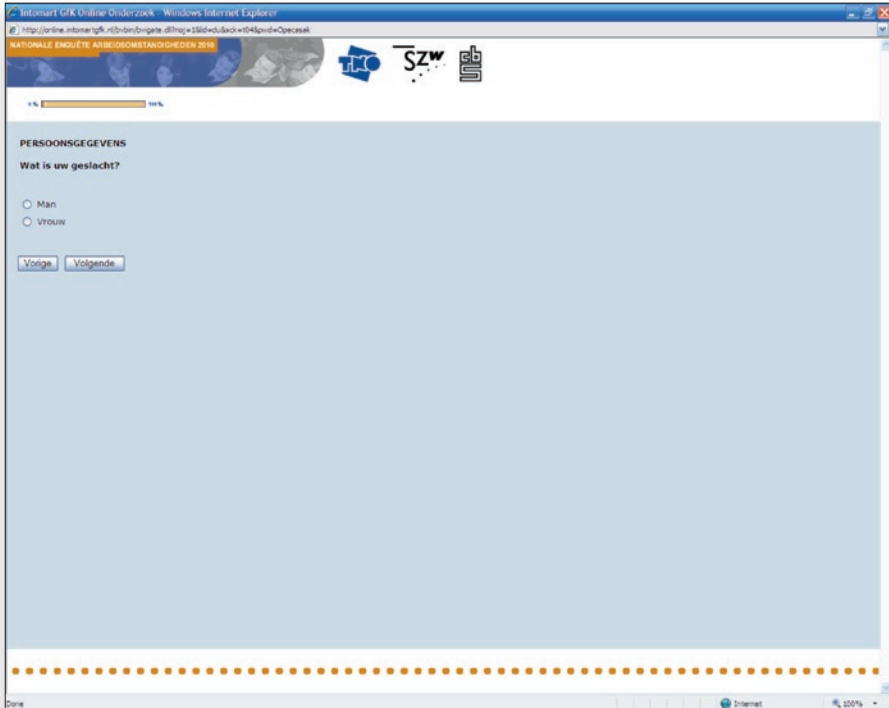
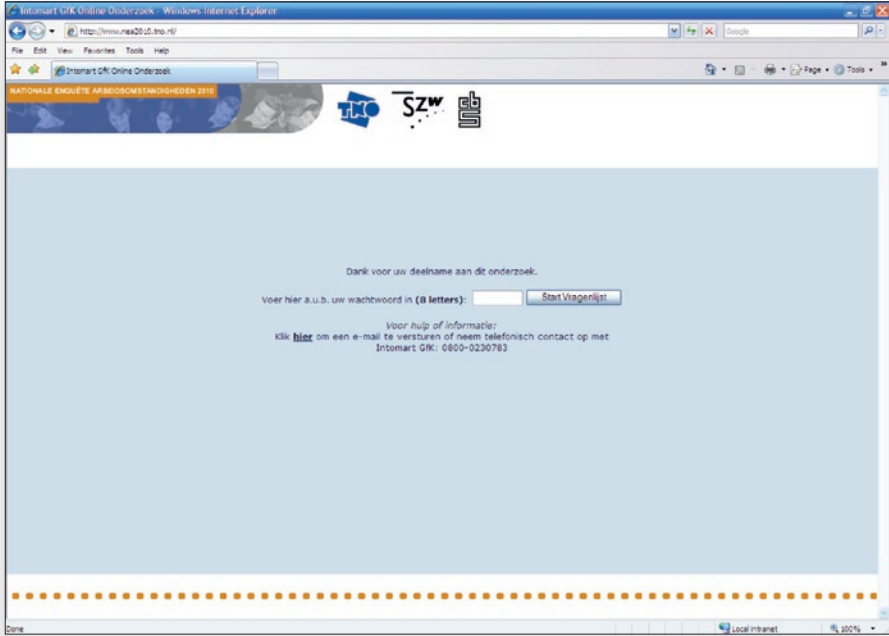
Uw privacy is gewaarborgd

Waarborging van uw privacy is een verplichting voor TNO, CBS en Intomart GfK, die in de Wet bescherming persoonsgegevens is vastgelegd. Naam- en adresgegevens van deelnemers worden direct na de verzending van de beloningen vernietigd. In publicaties over de enquête zijn de antwoorden van individuele deelnemers op geen enkele wijze herkenbaar. Het CBS maakt statistieken door uw gegevens te combineren met die van andere mensen en met gegevens uit andere bronnen, zoals bijvoorbeeld de bevolkingsadministraties. Om uw gegevens te beveiligen, zijn tal van maatregelen getroffen. De gegevens worden verwerkt met goed beveiligde computersystemen waartoe onbevoegden geen toegang hebben. De wet garandeert dat uw gegevens alleen voor statistische doeleinden worden gebruikt. Geen enkele instelling kan toegang opeisen tot de verzamelde gegevens.

Meer informatie?

Mocht u nog vragen hebben, kijk dan op www.nea.intomartgfk.nl of stuur een mail naar nea-intomart@gfk.com. U kunt tevens bellen naar het gratis informatienummer van Intomart GfK. Telefoonnummer: 0800 - 023 07 83, bereikbaar van maandag t/m vrijdag van 10:00 - 17:00 uur en van 19:00 - 21:00 uur.

B.3 Screenshots webenquête



Internet GfK Online Onderzoek - Windows Internet Explorer
 http://online.intomarg.nl/bvbn/bvgate/dl
 NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2010

1% 100%

UW DIENSTVERBAND
 Geeft u in uw huidige functie leiding?
 (personeel waaraan u via anderen leidinggeeft ook meetellen)

Nee
 Ja, aan 1 - 4 medewerkers
 Ja, aan 5 - 9 medewerkers
 Ja, aan 10 - 49 medewerkers
 Ja, aan 50 - 99 medewerkers
 Ja, aan 100 of meer medewerkers

Domein Internet 100%

Internet GfK Online Onderzoek - Windows Internet Explorer
 http://online.intomarg.nl/bvbn/bvgate/dl
 NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2010

1% 100%

UW WERKOMSTANDIGHEDEN

	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
Moet u erg snel werken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u heel veel werk doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u extra hard werken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw werk hectisch?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw werk emotioneel veeleisend?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Domein Internet 100%

Antomart GKR Online Onderzoek - Windows Internet Explorer
 http://online.intomargkr.nl/bn/bn/origate.dl
 NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSONDSTANDIGHEDEN 2016

1% ██████████ 99%

KLANTEN EN COLLEGA'S

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

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens	N.v.t.
Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens	N.v.t.
Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn collega's zijn vriendelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn collega's zijn goed in hun werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Antomart GKR Online Onderzoek - Windows Internet Explorer
 http://online.intomargkr.nl/bn/bn/origate.dl
 NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSONDSTANDIGHEDEN 2016

1% ██████████ 99%

ARBEIDSONGEVALLEN

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

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

Anders, namelijk:

Internet GfK Online Onderzoek - Windows Internet Explorer
 http://online.intomargk.nl/bvbn/bvgate/dl
 NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN 2010

1% 100%

ZIEKTEVERZUIM

Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd?

Keer:

Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd?
 (Tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken.
 Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken telt als verzuim)

Dagen:

Done Internet 100%

Internet GfK Online Onderzoek - Windows Internet Explorer
 http://online.intomargk.nl/bvbn/bvgate/dl
 NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN 2010

1% 100%

CHRONISCHE ZIEKTE OF AANDOENING

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

- Nee
- Problemen met armen of handen (ook artritis, reuma, RSI)
- Problemen met benen of voeten (ook artritis, reuma)
- Problemen met rug en nek (ook artritis, reuma, RSI)
- Migrane of ernstige hoofdpijn
- Hart- of vaatziekten
- Astma, bronchitis, emfyseem
- Maag- of darmstoornissen
- Suikerziekte
- Ernstige huidziekten
- Psychische klachten/aandoeningen
- Gehoorproblemen
- Epilepsie
- Levensbedreigende ziekten (bijv. kanker, aids)
- Problemen met zien
- Anders

Done Internet 100%

Antomart GfK Online Onderzoek - Windows Internet Explorer
 http://online.intomartgfk.nl/bv-bn/origate.dl
 NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSONMOSCHANGHEDEN 2016

1% 100%

IJW VERDERE LOOPBAAN

Loopt u het risico om uw baan te verliezen?

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

Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?

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

Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever?

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

Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden?

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

Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken?

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

Wilt u tot uw 65e levensjaar werkzaam blijven?

Ja	Nee	Weet niet
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Denkt u in staat te zijn uw huidige werk tot uw 65e levensjaar voort te zetten?

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

Zou lichter werk (lichamelijk en/of geestelijk) ertoe kunnen bijdragen dat u uw werk langer voortzet?

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

Wilt u na uw 65e levensjaar werkzaam blijven?

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

Antomart GfK Online Onderzoek - Windows Internet Explorer
 http://online.intomartgfk.nl/bv-bn/origate.dl
 NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSONMOSCHANGHEDEN 2016

1% 100%

IJW VERDERE LOOPBAAN

Onder welke omstandigheden zou u tot een hogere leeftijd willen doorwerken dan u nu wilt?
 (meerdere antwoorden mogelijk)

Lichter werk (fysiek en/of psychisch)

Minder uren of minder dagen per week werken

Omscholing/bijtscholing

Meer uitdaging of voldoening in het werk

Als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt

Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk

Familie/vrienden die ondersteunen dat ik langer doorwerk

Minder zorgtaken voor familie of andere naasten

Beter gezondheid

Andere omstandigheden

Weet niet

Niet van toepassing: Ik wil hoe dan ook niet langer doorwerken

Internet GK Online Onderzoek - Windows Internet Explorer
 # http://online.intomergk.nl/bvbn/bvigate.dtl
 NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2010

1% 100%

UW VERDERE LOOPBAAN

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

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

Kunt u het antwoord 'Andere omstandigheden' toelichten?

Done Internet 100%

Internet GK Online Onderzoek - Windows Internet Explorer
 # http://online.intomergk.nl/bvbn/bvigate.dtl
 NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2010

1% 100%

Dit is de laatste vraag. Indien u op 'Volgende' klikt, worden uw gegevens verzonden.

Onder de deelnemers aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010 worden 1.000 prijzen verloot.
 In plaats van deelname aan de verloting kunt u er ook voor kiezen om ons een bijdrage te laten doen aan een goed doel.

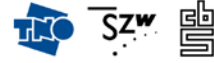
Wilt u meedoen aan de verloting?

Ja, ik wil kans maken op 1 van de 500 Staatsloten van 26 euro
 Ja, ik wil kans maken op 1 van de 500 Frisques van 25 euro
 Nee, maak 2,50 euro over naar Amnesty International
 Nee, maak 2,50 euro over naar KWF Kankerbestrijding
 Nee, maak 2,50 euro over naar War Child
 Nee, maak 2,50 euro over naar het Wereld Natuur Fonds

Done Internet 100%

C Reminderbrief

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010



Datum
December 2010

E-mail
nea-intomart@gfk.com

Telefoon
0800 - 023 07 83

Betreft: Herinnering Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010 – Geef uw mening

Enige tijd geleden heeft u van ons de vragenlijst *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010* ontvangen. Heeft u de vragenlijst al ingevuld en opgestuurd? Hartelijk dank! In dat geval hoeft u geen actie te ondernemen. Heeft u de vragenlijst nog niet ingevuld, dan vragen wij u vriendelijk om dit alsnog te doen. U kunt de vragenlijst nog insturen tot en met **21 december 2010**.

Let op: indien u momenteel geen betaalde baan heeft, hoeft u de vragenlijst niet in te vullen en terug te sturen.

Beloning voor uw deelname

Met behulp van uw antwoorden wordt de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in Nederland onderzocht. Uw mening is dus van belang. Met uw deelname ondersteunt u een goed doel of maakt u kans op een Staatslot of Irischeque ter waarde van 25 euro.

Invullen via internet is ook mogelijk

Ga naar de website en vul uw unieke inlogcode in.

Website: **www.nea2010.tno.nl**

Uw unieke inlogcode:

Het is helaas niet mogelijk om u op verzoek een nieuwe vragenlijst per post toe te sturen.

Heeft u nog vragen?

Meer informatie over dit onderzoek kunt u vinden op de website **www.nea.intomartgfk.nl** of mail naar **nea-intomart@gfk.com**. U kunt tevens bellen naar het gratis informatienummer van Intomart GfK. Bereikbaar op 0800 023 07 83 van maandag t/m vrijdag van 10:00 – 17:00 uur en van 19:00 – 21:00 uur.

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking.

Namens TNO, CBS en het ministerie van SZW,
Met vriendelijke groet,

Dr. Lando Koppes (TNO)
Onderzoekseerder Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden



D Belprotocol non-responsonderzoek

V1.

Goede....., u spreekt met <...> van Intomart GfK. Kan ik spreken met <...><...>?

(Indien gesprek doorgang kan vinden):

Wij hebben u ongeveer 2 maanden geleden de vragenlijst 'Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010' gestuurd. Heeft u deze vragenlijst ontvangen?

ENQ: Als iemand aarzelt met antwoorden of twijfelt, dan uitleggen hoe de vragenlijst eruit ziet: de vragenlijst is blauwgekleurd en op de voorkant staat een foto met oranje rand. De vragenlijst bevatte allerlei vragen over uw werk en werkomstandigheden.

1. Ja (naar vraag V3)
2. Afspraak maken t/m 5-01
3. Non respons (gesprek kan geen doorgang vinden) (naar vraag V2)
4. Antwoordapparaat/voicemail (niet inspreken)
5. Fax/modem
6. Nee (naar vraag V4)
7. Weet niet (naar vraag V4)

(PM IF V1=3)

V2.

ENQ: Noteer soort weigering

1. Weigering (te druk etc.) (non-responscode 02)
2. Weigering (princiepief/geen toestemming) (non-responscode 03)
3. Weigering (respondent kan niet aan telefoon komen door ziekte of afwezigheid) (non-responscode 04)
4. Weigering (respondent is op dit nummer niet bekend) (non-responscode 05)
5. Andere reden, namelijk... (non-responscode 06)

(PM IF V1=1)

V3.

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

ENQ niet voorlezen !!! (1 antwoord mogelijk)

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

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

1. Einde gesprek

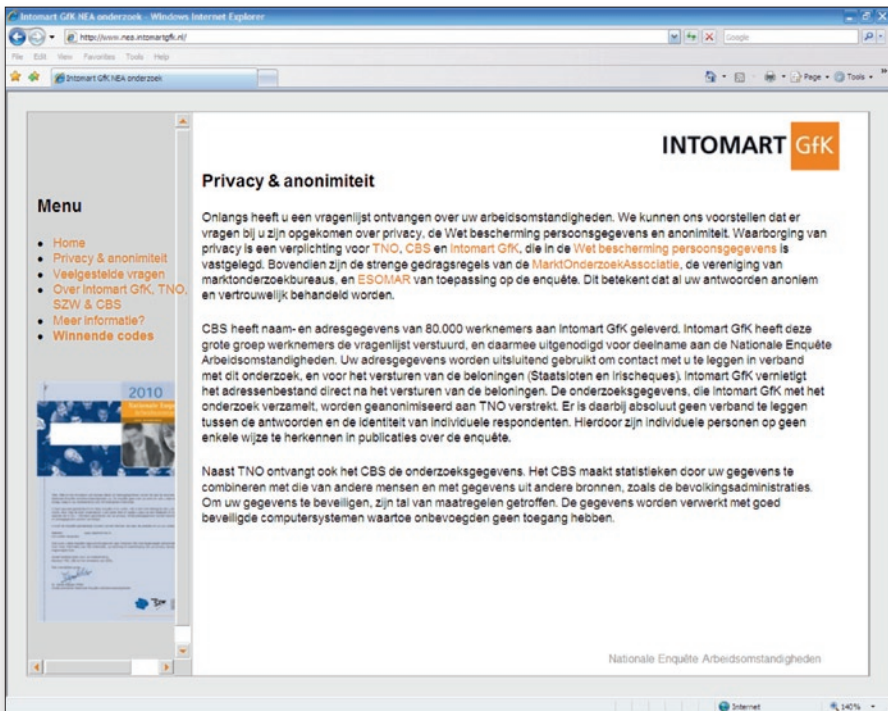
(PM IF V1=6|7)

V4.

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

1. Einde gesprek

E Screenshots NEA-website



Intomart GfK NEA onderzoek - Windows Internet Explorer

https://www.nea.intomartgfk.nl/

INTOMART GfK

Veelgestelde vragen (FAQ)

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

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

* Indien tevens sprake is van een dienstverband

- Ik wil of kan niet meedoen. Mag ik de enquête laten invullen door iemand anders (bijvoorbeeld door mijn huisgenoot of partner)?
- Is het invullen verplicht?
- Hoe kan ik aangeven dat ik niet kan of wil meewerken?
- Wat is de beloning als tegemoetkoming voor het invullen?
- Wat betekent de inlogcode op de vragenlijst?
- Hoe kan het dat Intomart GfK via het CBS over mijn adresgegevens beschikt?
- Waarom heb ik alleen een brief ontvangen en geen vragenlijst?
- De enquête is anoniem. Hoe kan het dan gebeuren dat ik een prijs krijg thuisgestuurd?
- Ik ben mijn vragenlijst en/of antwoordenvolp kwijt; hoe kan ik toch mee doen?
- Ik heb mijn vragenlijst opgestuurd. Waarom krijg ik nu een herinnering?
- Wat gebeurt er met de resultaten?

Menu

- Home
- Privacy & anonimiteit
- Veelgestelde vragen
- Over Intomart GfK, TNO, SZW & CBS
- Meer informatie?
- Winnende codes

2010

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

Intomart GfK NEA onderzoek - Windows Internet Explorer

https://www.nea.intomartgfk.nl/

INTOMART GfK

Meer weten over TNO, SZW, CBS en/of Intomart GfK?

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden wordt gecoördineerd door onderzoeksinstituut TNO. TNO werkt samen met het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en onderzoeksbureau Intomart GfK. Het CBS selecteert de adressen van werknemers. De inhoud van de enquête wordt gezamenlijk bepaald door TNO, CBS en het ministerie van SZW. Marktonderzoeksbureau Intomart GfK verzorgt de verzending van enquêtes, de verloting en de verzending van de prijzen.

Op de TNO website, in de rubriek 'Over ons', vindt u meer informatie over TNO.

Op de website van SZW vindt u meer informatie over het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Op de website van het CBS, in de rubriek 'Over het CBS', staat informatie over het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Tenslotte vindt u op de website van Intomart GfK, in de rubriek 'Over Intomart GfK', uitgebreide informatie over onderzoeksbureau Intomart GfK.

Menu

- Home
- Privacy & anonimiteit
- Veelgestelde vragen
- Over Intomart GfK, TNO, SZW & CBS
- Meer informatie?
- Winnende codes

2010

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

F Vergelijking tussen respons en steekproefkader

TABEL F.1

Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Enquête Beroepsbevolking EBB 2009): opleiding naar geslacht

	NEA		EBB		Vershil
	N	%	N	%	%*
Mannen					
Basisonderwijs	726	6	263.289	7	-1
Mavo/vmbo	1.884	16	809.734	21	-5
Havo/vwo/mbo	4.581	40	1.565.206	41	-2
Hbo	2.878	25	713.784	19	6
WO	1.418	12	421.287	11	1
TOTAAL MANNEN	11.487	100	3.773.300	100	0
Vrouwen					
Basisonderwijs	555	5	186.110	5	-1
Mavo/vmbo	1.907	16	662.265	19	-4
Havo/vwo/mbo	5.247	43	1.506.328	44	-2
Hbo	3.358	27	714.973	21	6
WO	1.234	10	328.009	10	0
TOTAAL VROUWEN	12.301	100	3.397.685	100	0

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

TABEL F.2

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

	NEA		Polisadministratie		Verskil	Polisadministratie (bijgeschaald) **		Verskil
	N	%	N	%	%*	N	%	%*
Landbouw, bosbouw en visserij	254	1,1	94.860	1,3	-0,3	95.095	1,3	-0,3
Winning van energiehoudende en niet-energiehoudende delfstoffen	29	0,1	7.130	0,1	0,0	7.148	0,1	0,0
Vervaardiging van voedings- en genotmiddelen	422	1,8	119.460	1,7	0,1	119.756	1,7	0,1
Vervaardiging van textiel en textielproducten en vervaardiging van leer en lederwaren (geen kleding)	37	0,2	13.725	0,2	0,0	13.759	0,2	0,0
Houtindustrie	41	0,2	14.323	0,2	0,0	14.358	0,2	0,0
Papierindustrie, drukken, uitgeven	239	1,0	74.904	1,1	-0,1	75.090	1,1	-0,1
Aardolie	31	0,1	6.981	0,1	0,0	6.998	0,1	0,0
Vervaardiging van chemische producten	230	1,0	57.655	0,8	0,2	57.798	0,8	0,2
Vervaardiging rubber en kunststof	74	0,3	27.913	0,4	-0,1	27.982	0,4	-0,1
Vervaardiging van glas, aardewerk	90	0,4	24.041	0,3	0,0	24.101	0,3	0,0
Vervaardiging van metalen in primaire vorm	322	1,4	98.097	1,4	0,0	98.340	1,4	0,0
Vervaardiging van machines en apparaten	298	1,3	87.056	1,2	0,0	87.272	1,2	0,0
Vervaardiging van elektrische en optische apparaten en instrumenten	225	0,9	63.375	0,9	0,1	63.532	0,9	0,1
Vervaardiging van transportmiddelen	148	0,6	46.364	0,7	0,0	46.479	0,7	0,0
Vervaardiging van meubels	423	1,8	142.253	2,0	-0,2	142.605	2,0	-0,2
Productie en distributie van elektriciteit, aardgas, stoom en water	136	0,6	28.610	0,4	0,2	28.681	0,4	0,2
Bouwnijverheid	1.026	4,3	347.671	4,9	-0,6	348.532	4,9	-0,6
Reparatie van consumentenartikelen en handel	3.419	14,4	1.171.357	16,5	-2,1	1.174.259	16,6	-2,2
Horeca	565	2,4	271.865	3,8	-1,5	272.538	3,8	-1,5
Vervoer, opslag en communicatie	1.319	5,5	390.693	5,5	0,0	391.661	5,5	0,0
Financiële instellingen	1.021	4,3	331.912	4,7	-0,4	332.734	4,7	-0,4
Verhuur van en handel in onroerende goederen en zakelijke dienstverlening	3.304	13,9	1.245.167	17,6	-3,7	1.248.252	17,6	-3,7
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	2.029	8,5	492.900	6,9	1,6	494.121	7,0	1,6
Onderwijs	2.075	8,7	473.198	6,7	2,1	474.370	6,7	2,0
Gezondheids- en welzijnszorg	5.095	21,4	1.163.221	16,4	5,0	1.166.103	16,4	5,0
Milieu, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	936	3,9	281.945	4,0	0,0	282.643	4,0	0,0
Onbekend**	0	0,0	17.531	0,2	-0,2	0	0,0	0,0
TOTAAL	23.788	100,0	7.094.207	100,0	0,0	7.094.207	100,0	0,0

* Procentpunten. Door afrondingsverschillen kunnen deze verschillen maximaal 0,1 procentpunt afwijken van het verschil tussen de eerdergenoemde percentages;

** Onbekenden uit de Polisadministratie zijn voor de weging naar rato verdeeld over de andere categorieën (bijgeschaald).

TABEL F.3

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

	NEA		Polisadministratie		Vershil
	N	%	N	%	%*
Zeer sterk stedelijk	4.028	17	1.389.001	20	-3
Sterk stedelijk	6.799	29	2.030.563	29	0
Matig stedelijk	4.858	20	1.386.161	20	1
Weinig stedelijk	5.309	22	1.511.825	21	1
Niet stedelijk	2.794	12	776.657	11	1
TOTAAL	23.788	100	7.094.207	100	0

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

TABEL F.4

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

	NEA		Polisadministratie		Vershil
	N	%	N	%	%*
Amsterdam	872	4	327.891	5	-1
Rotterdam	617	3	244.265	3	-1
Den Haag	554	2	198.138	3	0
Utrecht (stad)	448	2	147.469	2	0
Groningen	802	3	234.951	3	0
Friesland	886	4	257.088	4	0
Drenthe	704	3	194.647	3	0
Overijssel	1.688	7	479.837	7	0
Flevoland	516	2	172.840	2	0
Gelderland	2.988	13	856.900	12	0
Utrecht	1.363	6	406.523	6	0
Noord-Holland	2.678	11	826.058	12	0
Zuid-Holland	3.646	15	1.072.577	15	0
Zeeland	514	2	152.867	2	0
Noord-Brabant	3.809	16	1.069.337	15	1
Limburg	1.703	7	452.819	6	1
TOTAAL	23.788	100	7.094.207	100	0

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

› Eind 2010 voerden TNO en CBS de zevende Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit. Ruim 23.000 werknemers deden mee aan het onderzoek, dat deel uitmaakt van het meerjarenprogramma Innovatie van Arbeid (2007-2010) van TNO. De NEA wordt financieel ondersteund door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Sinds 2007 is de NEA niet meer hoofdzakelijk gericht op het thema arbeidsomstandigheden, maar staat 'kwaliteit van de arbeid' in brede zin centraal. Dat betekent dat substantiële aandacht wordt geschonken aan de organisatie en inhoud van arbeid, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Tevens komen enkele andere thema's aan bod zoals functioneren en inzetbaarheid, opleiding en ontwikkeling, gezondheid en de balans tussen werk en privé.

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

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

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