



Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009

Methodologie en globale resultaten



Dr. Lando Koppes (TNO)
Dr. Ernest de Vroome (TNO)
Dr. Martine Mol (CBS)
Drs. Boukje Janssen (CBS)
Drs. Seth van den Bossche (TNO)

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009

Methodologie en globale resultaten

Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk
onderzoek TNO



Rapport opgesteld door
L.L.J. Koppes, E.M.M. de Vroome, M.E.M. Mol, B.J.M. Janssen &
S.N.J. van den Bossche

*Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009
Methodologie en globale resultaten*

TNO Kwaliteit van Leven

Arbeid

Polarisavenue 151

Postbus 718

2130 AS Hoofddorp

023 554 93 93

www.tno.nl/arbeid

Deze publicatie is te bestellen bij TNO

Via receptie-hd@tno.nl

Prijs EUR 19,- excl. BTW

Deze publicatie is gratis te downloaden

Via www.tno.nl/nea

ISBN: 978-90-5986-344-6

© 2010 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:

Dr. Hendrika Lautenbach (CBS)

Dhr. Frans Frenken (CBS)

Dhr. Nick Bindels (CBS)

Drs. Hein Kroft (Ministerie van SZW)

Drs. Eric van Luijk (Ministerie van SZW)

Drs. Arjan van Sluijs (Ministerie van SZW)

Drs. Camiel Jansen (Ministerie van SZW)

Drs. Piet Venema (Ministerie van SZW)

Drs. Marie-Noelle Panis (Intomart GfK)

Druk: Thieme, Almere

Inhoudsopgave

1	Inleiding	7
1.1	Doel en inhoud van dit rapport	7
1.2	Openbaarmaking NEA-resultaten	7
1.3	Gebruik van de NEA door derden	8
1.4	NEA-cohortonderzoek	8
2	Verantwoording van de vragen uit de NEA 2009	9
2.1	Overzicht van NEA-onderwerpen	9
2.2	Herkomst onderwerpen in de NEA	9
2.2.1	Persoonsgegevens	9
2.2.2	Uw dienstverband	10
2.2.3	Uw beroep	12
2.2.4	Uw bedrijf	12
2.2.5	Uw werkomstandigheden	13
2.2.6	Klanten en collega's	14
2.2.7	Computergebruik	15
2.2.8	Arbeidsongevallen	15
2.2.9	Arbo-maatregelen	16
2.2.10	Bedrijfsveiligheid	16
2.2.11	Uw gezondheid	17
2.2.12	Uw leefstijl	17
2.2.13	Ziekteverzuim	17
2.2.14	De laatste keer dat u heeft verzuimd	18
2.2.15	Chronische ziekte of aandoening	18
2.2.16	Functioneren en inzetbaarheid	18
2.2.17	Arbeidsvoorwaarden	19
2.2.18	Opleiding en ontwikkeling	19
2.2.19	Werk en thuis	20
2.2.20	Uw verdere loopbaan	20
2.2.21	Tevredenheid	20
2.3	Verrijking van de NEA met registerdata	24
3	Dataverzameling	27
3.1	Steekproeftrekking	27
3.1.1	Doelpopulatie	27
3.1.2	Steekproefkader	27
3.1.3	Steekproefomvang	28
3.1.4	Steekproeftrekking	29

3.2	Veldwerk	30
3.2.1	Wijze van dataverzameling	30
3.2.2	Dataverwerking	31
3.2.3	Bescherming persoonsgegevens	31
3.2.4	Responsverhogende maatregelen	32
3.3	Respons	34
3.3.1	Verzenddata	34
3.3.2	Reminders	34
3.3.3	Responspercentage	35
3.4	Non-responsanalyse	37
3.4.1	Vergelijking respons met steekproefkader	37
3.4.2	Redenen voor non-respons	40
3.5	Weging	41
3.5.1	Het bepalen van de gewichten	42
3.5.2	De gebruikte stratificaties en achtergrondgegevens	42
3.5.3	De weegcoëfficiënten	43
4	Kwaliteit van de NEA 2009	49
4.1	Item non-respons	49
4.2	Betrouwbaarheid van de vragen	52
4.3	Bruikbaarheid van de 2009-gegevens ten bate van NEA-trendbeschrijving	52
5	Resultaten NEA 2009	55
	Literatuur	79
A	Wijzigingenoverzicht NEA 2008-NEA 2009	83
B	NEA-vragenlijst, begeleidende folder, webenquête	85
B.1	NEA-vragenlijst	85
B.2	Begeleidende folder	101
B.3	Webenquête	103
C	Reminders	109
D	Belprotocol non-responsonderzoek	111
E	Screenshots NEA-website	113
F	Vergelijking tussen respons en steekproefkader	117

1. Inleiding

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalige enquête onder werknemers in Nederland. In 2009 voerden TNO en CBS de zesde Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit, waarbij de dataverzameling is uitbesteed aan Intomart GfK.

Evenals de NEA's van 2007 (Van den Bossche e.a., 2008) en 2008 (Koppes e.a., 2009), heeft de NEA 2009 een brede focus op arbeid. Arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden zijn de vier hoofdelementen van de arbeidssituatie van werknemers die in deze NEA worden bevraagd. 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 bevraagd, 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 2009 zijn nagenoeg ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren. De bruto steekproefomvang bedroeg wederom 80.000 personen, wat heeft geleid tot een netto respons van 22.768 werknemers.

1.1 Doel en inhoud van dit rapport

Dit rapport is bedoeld als methodologische verantwoording van de NEA 2009. 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 2009-gegevens. Hoofdstuk 5 geeft ten slotte de globale resultaten van de NEA 2009 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 2009 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 2011 zullen de NEA 2009-data -onder voorwaarden- aan derden beschikbaar worden gesteld 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 NEA-cohortonderzoek

Een nieuw element van de NEA is dat 19.161 respondenten van de NEA 2007 zijn herbvraagd in 2008 en 2009. Dit NEA cohortonderzoek is uitgevoerd naast de reguliere NEA metingen. De netto respons bedraagt ruim 10.000 personen in 2008 en ruim 7.000 personen in 2009. Met dit unieke longitudinale bestand kan beter inzicht verkregen worden in de onderlinge relaties tussen de verschillende elementen van de arbeidssituatie, en in relaties tussen de arbeidssituatie en de gezondheid en het functioneren van werknemers. Meer informatie over het NEA-cohortonderzoek is te vinden via www.tno.nl/nea.

2. Verantwoording van de vragen uit de NEA 2009

Het doel van de NEA is om tegemoet te komen aan de informatiebehoefte op het gebied van arbeid in Nederland van de overheid, werkgevers, vakbonden, brancheorganisaties, etc. Daartoe is het van belang om een aantal aspecten van arbeid periodiek na te vragen bij werknemers om trends te kunnen volgen. Daarnaast zijn er ontwikkelingen die de opname van nieuwe onderwerpen in de NEA rechtvaardigen. In dit hoofdstuk geven we een beknopt overzicht van de herkomst en operationalisatie van onderwerpen die zijn opgenomen in de NEA 2009. 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 21-23) 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 NEA 2009 uit 197 vragen bestaat. Dat zijn 4 vragen meer dan in 2008. Ten opzichte van de NEA 2008 zijn 36 vragen verwijderd, 40 vragen nieuw toegevoegd en 157 vragen gelijk gebleven. Slechts zeven van de 40 nieuw toegevoegde vragen zijn geheel nieuw in de NEA. De overige 33 toegevoegde vragen zijn afkomstig van de NEA 2007. 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 2009 in detail.

2.2.1 *Persoonsgegevens*

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

- geslacht;
- geboortjaar;
- 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 2009-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 bevraagd:

- 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 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 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

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

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;
- innovatief klimaat/innovatief gedrag;
- 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 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.

De vraag over het werken in besloten ruimtes is afgeleid van de AI-monitor 'Arbo in bedrijf 2007', een werkgeversenquête van de Arbeidsinspectie.

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 aan-

zien 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 uit de Monitor Stress en Lichamelijke Belasting (Houtman e.a., 1995). 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.

In de module werkomstandigheden zijn vier vragen opgenomen rond het thema innovatief vermogen. Deze vragen waren niet opgenomen in NEA 2008, maar wel in NEA 2007. De vraag over de aanmoediging om na te denken over manieren om het werk beter te doen is –met aanpassing– afkomstig van de General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (Lindström e.a., 1997). De vraag over tijd krijgen voor het ontwikkelen van nieuwe ideeën is afgeleid van een vraag die in Vlaanderen in 2004 is gesteld in het Panel Survey of Organisations, het PASO-werkgeverspanel (KU Leuven, 2004). De twee vragen over het bedenken en verbeteren van (nieuwe) producten/diensten zijn afgeleid van vragen uit de Erasmus Concurrentie en Innovatiemonitor 2006 voor werkgevers (Jansen, Bosch & Volberda, 2006).

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:

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

Vier voor de NEA ontwikkelde vragen zijn opgenomen over de contacten die men heeft bij de uitvoering van het werk. Hierbij is opgesplitst naar contacten met collega's van het eigen team en van andere teams, afdelingen of vestigingen, contacten met klanten, en contacten met toeleveranciers of onderaannemers. De Community

Innovation Survey (CIS IV) van Eurostat (2004) en de vragenlijst van het Deense DISKO-werkgeverspanel (Nielsen & Danmarks Statistik, 2001) hebben hierbij als inspiratiebron gediend.

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.

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.

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 2009 zijn in deze module drie nieuwe vragen opgenomen die voor de NEA zijn ontwikkeld. Het betreft een vraag naar de aanwezigheid van een preventiemedewerker of arbocoördinator, en vragen naar de aanwezigheid van een arbocatalogus en het gebruik maken daarvan.

2.2.10 *Bedrijfsveiligheid*

Met een vijftal vragen wordt een beeld verkregen van de veiligheidscultuur binnen bedrijven. De eerste vier vragen waren opgenomen in NEA's 2005 en 2006 en zijn ontleend (vertaald en ingekort) aan Zohar & Luria (2005). De vijfde vraag, over het houden aan regels over veilig werken is in 2008 opgesteld ten bate van de NEA.

2 Europese Statistiek van Arbeidsongevallen

2.2.11 *Uw gezondheid*

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

- algemene gezondheidstoestand;
- klachten aan het bewegingsapparaat;
- burnout;
- lichaamslengte en -gewicht.

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.

De eerste vier vragen naar klachten aan het bewegingsapparaat geven inzicht in het voorkomen van RSI-gerelateerde gezondheidsklachten in de voorafgaande 12 maanden. Deze vragen zijn afkomstig uit TAS en gebaseerd op werk van Blatter (2000). In 2008 zijn hier vragen naar klachten aan de rug en aan heupen/benen/knieën/voeten aan toegevoegd.

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).

Vragen naar lengte en gewicht zijn in 2008 nieuw geformuleerd voor de NEA.

2.2.12 *Uw leefstijl*

Deze module omvat vijf vragen. De eerste twee vragen betreft het aantal dagen per week waarop ten minste 30 minuten per dag bewogen wordt op ten minste matige intensiteit. De eerste vraag betreft zowel het bewegen tijdens vrije tijd als tijdens werktijd en kan gebruikt worden om te bepalen welke werknemers aan de Nederlandse Norm Gezond Bewegen voldoen (Kemper e.a., 2000).³ De tweede vraag gaat uitsluitend over het bewegen tijdens werktijd. De vragen zijn afgeleid van de Monitor Ongevallen en Bewegen in Nederland (OBiN). Vervolgens worden in deze module nog vragen gesteld over het gebruik van een ontbijt op dagen waarop wordt gewerkt, over het gebruik van alcohol en over roken. Deze vragen zijn in 2008 nieuw geformuleerd voor de NEA.

2.2.13 *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.

3 Iemand voldoet aan de Norm Gezond Bewegen indien minimaal 5 dagen per week minimaal 30 minuten per dag ten minste matig inspannende lichamelijke activiteit wordt verricht.

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.

2.2.14 De laatste keer dat u heeft verzuimd

Vijf 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. De vraag naar de duur van het laatste verzuim is door TNO opgesteld in 2003. De andere vier 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.

2.2.15 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 'Arbeidsgehandicapten' van de EBB. De twee laatste vragen waren niet opgenomen in NEA 2008, maar wel in de NEA's van 2005, 2006 en 2007.

2.2.16 Functioneren en inzetbaarheid

Deze module bestaat uit vijf vragen. Ten eerste wordt de vraag gesteld naar de eigen werkprestatie in vergelijking met die van andere werknemers met dezelfde soort functie. Hierbij wordt gevraagd een inschatting te maken van het oordeel van de leidinggevende over deze relatieve werkprestatie. Deze vraag is een aangepaste versie van een vraag die is opgenomen in de Health and Work Performance Questionnaire (HPQ), die is ontwikkeld door de World Health Organization (Kessler et al., 2003). Vervolgens wordt met drie vragen vastgesteld hoe de werknemer zijn prestaties ten aanzien de eigen functie beoordeelt ('in-role behavior'). Dit betreft vragen naar het behalen van werkdoelen, het goed kunnen uitvoeren van werktaken, en het goed presteren in het werk. Deze drie vragen zijn in 2007 nieuw ontwikkeld voor de NEA, maar waren niet opgenomen in de NEA 2008. De prestatie-indicatoren genoemd door Goodman en Svyantek (1999) waren een inspiratiebron voor deze vragen. Ten slotte wordt een vraag gesteld over 'employability', in concreto, over de inzetbaarheid bin-

nen het bedrijf in vergelijking met collega's. Deze vraag is ontleend aan Verboon e.a. (1999) en is tevens in de TAS gebruikt.

2.2.17 *Arbeidsvoorwaarden*

De module 'Arbeidsvoorwaarden' bestaat uit tien onderdelen met 27 vragen die zijn opgesteld in nauw overleg met het ministerie van SZW. In de NEA 2008 waren overwegend andere vragen over arbeidsvoorwaarden opgenomen, maar in de NEA 2007 waren 26 van de 27 huidige vragen over arbeidsvoorwaarden wel opgenomen. Het item dat in 2009 nieuw is toegevoegd is de vraag naar het actief zijn op het gebied van arbeidsomstandigheden van een personeelsvertegenwoordiging.

Allereerst wordt in deze module de vraag gesteld naar de belangrijkste aspecten voor de keuze van de huidige baan. Gevraagd wordt de drie belangrijkste aspecten aan te kruisen (uit een lijst van 16 aspecten). Bij het tweede onderdeel van deze module wordt gevraagd een rapportcijfer te geven voor de tevredenheid met een dertiental arbeidsvoorwaarden. De eerste twee onderdelen (14 vragen) van de module arbeidsvoorwaarden betreft een bewerking van vragen uit de AVON-monitor⁴ (Ten Have e.a., 2007) en de TAS. Bij het derde onderdeel wordt gevraagd een rapportcijfer te geven voor het belang dat men acht aan het bestaan van vakbonden, personeelsvertegenwoordigingen en CAO's. Deze vragen zijn eveneens afgeleid van de AVON. Vervolgens wordt gevraagd of de werknemer lid is van een vakbond (cf. AVON) en, indien ontkenkend wordt geantwoord, naar de redenen om geen lid te zijn (in 2007 opgesteld ten behoeve van de NEA). Ook wordt in deze module de vraag gesteld naar de aanwezigheid van een vorm van personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf (cf. AVON) en of deze actief is op het gebied van arbeidsomstandigheden (in 2009 nieuw opgesteld ten behoeve van de NEA). De aanwezigheid van een CAO in het bedrijf wordt nagevraagd in combinatie met de tevredenheid met die CAO (indien aanwezig). Deze twee vragen zijn gebaseerd op AVON-vragen. Ten slotte wordt in deze module gevraagd een rapportcijfer te geven voor de tevredenheid over de vertegenwoordiging van de belangen van de werknemer door personeelszaken, de leidinggevende, de personeelsvertegenwoordiging en de vakbond. Deze tevredenheidvragen zijn in 2007 opgesteld ten behoeve van de NEA.

2.2.18 *Opleiding en ontwikkeling*

Deze module richt zich op de 'employability' van werknemers en omvat twee vragen over opleiding, twee vragen over functieverandering, en één vraag over promotie. Bij alle vijf vragen wordt de voorafgaande twee jaar als referentieperiode genomen. Over opleiding worden de vragen gesteld of aan een interne cursus is deelgenomen, en of een externe cursus door de werkgever is betaald. Over functieverandering worden de vragen gesteld of van functie is veranderd, en of de functie is uitgebreid. Ten slotte

⁴ Monitor Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau

wordt de vraag gesteld of promotie is gemaakt. De vragen uit deze module zijn afkomstig uit de TAS en zijn oorspronkelijk ontleend aan Verboon e.a. (1999).

2.2.19 *Werk en thuis*

De module 'Werk en thuis' betreft een tweetal vragen over de wederzijdse beïnvloeding van de werk- en thuissituatie. Respectievelijk komt thuis-werk interferentie en werk-thuis interferentie aan bod. Beide items zijn ontleend aan de TAS, maar zijn oorspronkelijk opgesteld door Fox en Dwyer (1999).

2.2.20 *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 worden gesteld over doorwerken tot en na de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar. 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.

2.2.21 *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 2009

MODULE (AANTAL ITEMS)	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST	
01 Persoonsgegevens (7)	Geslacht (1)	NEA	
	Geboortjaar (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 ^d	
Tijd besteed aan pauze (1)		NEA	
Tijd besteed aan woon-werkverkeer (1)		TAS ^a	
Tuiswerken per week (1)		TAS ^a	
Duur bij huidige werkgever (1)		TAS ^a	
Duur in huidige functie (1)		TAS ^a	
Bedrijfsomvang (1)		MA ^a	
Leidingsgeven (1)		TAS ^a	
Veranderingen in het bedrijf (1)		OSA-vraagpanel 2005-2006 ^a	
03 Uw Beroep (1)		Beroepsgroep (1)	TAS ^a
04 Uw Bedrijf (2)	Bedrijfstak (SBI)	Uit CBS-registraties (zie par. 2.3)	
	Soort bedrijf (1)	NEA ^b	
	Bedrijfstak (1)	TAS ^a	

MODULE (AANTAL ITEMS)	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
05 Uw werkomstandigheden (36)	<p>Gevaarlijk werk (1) Kracht zetten (1) Trillingen (1) Ongemakkelijke werkhouding (1) Herhalende bewegingen (1) Besloten ruimtes (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) Innovatief vermogen (4) Ontwikkelingsmogelijkheden/gevaarlijk werk (3)</p>	<p>POLS POLS/EBB EBB EBB^a EBB^a Arbeidsinspectie: Arbo in bedrijf 2007^{ad} POLS/EBB POLS/EBB^a NEA Arbeidsinspectie: Arbononitor 2002^a POLS/EBB POLS/EBB (vraag 1-2); TAS (vraag 3-6) TAS TAS QPS Nordic^{a,c} (vraag 1); PASO^{a,c} (vraag 2); ECI^{a,c} (vraag 3-4); TAS</p>
06 Klanten en collega's (23)	<p>Contacten (4) Sociale steun door leidinggevende (4) Sociale steun door collega's (4) Conflict (3) Ongewenst gedrag (8)</p>	<p>NEA TAS^a TAS NEA NEA TAS</p>
07 Computergebruik (2)	<p>Beidschermwerk (1) Telewerk (1)</p>	<p>MA TAS</p>
08 Arbeidsongevallen (6)	<p>Arbeidsongeval (6)</p>	<p>EBB^a (vraag 1-4); OBIN^a (vraag 5-6)</p>
09 Arbo-maatregelen (14)	<p>Benodigde Arbo-maatregelen (11) Aanwezigheid preventiemedewerker (1) Arbocatalogus (2)</p>	<p>NEA (vraag 1-10); NEA^c (vraag 11) NEA^d NEA^d</p>
10 Bedrijfsveiligheid (5)	<p>Bedrijfsveiligheid (5)</p>	<p>NEA</p>
11 Uw gezondheid (15)	<p>Algemene gezondheidstoestand (1) Klachten bewegingsapparaat (6) Burnout (5) Lengte en gewicht (2)</p>	<p>POLS/TAS TAS (vraag 1-4); NEA (vraag 5-6) POLS NEA</p>
12 Uw leefstijl (5)	<p>Bewegen (2) Ontbijt (1) Alcoholgebruik (1) Roken (1)</p>	<p>OBIN^a NEA NEA NEA</p>

MODULE (AANTAL ITEMS)	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
13 Ziekteverzuim (4)	Ziekteverzuim (3) Contact arbo dienst/verzuimbegeleiding (1)	NEA NEA
14 Laatste verzuimgeval (5)	Laatste verzuimgeval (5)	MA ^a (vraag 1); NEA (vraag 2); MA (vraag 3); MA ^a (vraag 4-5)
15 Chronische ziekte of aandoening (5)	Chronische aandoening (5)	EBB ^a (vraag 1-3); EBB ^{a,c} (vraag 4-5)
16 Functioneren en inzetbaarheid (5)	Werkprestatie volgens leidinggevende (1) Productiviteit (3) Inzetbaarheid (1)	HPO ^a NEA ^c TAS
17 Arbeidsvoorwaarden (27)	Belang arbeidsvoorwaarden (1) Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden (13) Belang van bonden, PVT's en CAO's (3) Lidmaatschap vakbond (2) Aanwezigheid PVT (1) PVT actief op arbeidsomstandigheden (1) Aanwezigheid en tevredenheid met CAO (2)	Avon ^{a,c} Avon ^{a,c} Avon ^c Avon ^c (vraag 1); NEA ^c (vraag 2) Avon ^c NEA ^d Avon
18 Opleiding en ontwikkeling (5)	Opleiding (2) Functieverandering (2) Promotie (1)	TAS TAS TAS
19 Werk en thuis (2)	Werk-thuisrelatie (2)	TAS
20 Uw verdere loopbaan (9)	Werkzekerheid (2) Vertrekvens (3) Doorwerken tot en na 65 ^e (4)	TAS TAS NEA (vraag 1-4)
21 Tevredenheid (2)	Tevredenheid arbeidsomstandigheden (1) Tevredenheid werk (1)	NEA TAS
TOTAAL	197 vragen	

a aangepast t.o.v. originele vraagstelling;
b open vraag, gecodeerd (SBI'93 versie 2004, 5 digit-niveau);
c vraag niet in NEA 2008, wel in NEA 2007;
d nieuw in NEA 2009.

NEA: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden;
TAS: TNO Arbeidsituatie Survey;
MA: Monitor Arboconvenanten;

POLS: Permanent Onderzoek Leefsituatie;
EBB: Enquête Beroepsbevolking;
QPS Nordic: General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work;
PASO: Panel Survey of Organisations;
ECI: Erasmus Concurrentie en Innovatiemonitor;
OBIN: Monitor Ongevallen en Beweging in Nederland;
PVT: Monitor Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau;
Personeelsvertegenwoordiging.

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 standaard verrijkt met enkele variabelen die bij de weging worden gebruikt (zie ook paragraaf 3.5). Deze informatie is afkomstig uit de Polisadministratie, het steekproefkader voor de NEA (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 over 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 bekend. De gegevens uit de enquête komen niet altijd overeen met die uit de Polisadministratie. 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 zijn hiernaast vijf 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 2009 ligt in 2008 (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 uren 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. Hier 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 per abuis zijn ontstaan op het moment van inschrijving, of kan zijn 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 enquêtegegevens en informatie uit de Polisadministratie.

Keuze van leeftijd & geslacht

De leeftijd van respondenten wordt afgeleid van het geboortejaar. Wanneer het zelfgerapporteerde geboortejaar van de respondent gelijk is aan het geboortejaar dat uit de Polisadministratie bekend is (het merendeel van de gevallen, 97%) of wanneer zelfrapportage van het geboortejaar ontbreekt (1%), dan is in het definitieve NEA-bestand gekozen voor het geboortejaar én het geslacht uit de Polisadministratie.

Indien het geboortejaar volgens zelfrapportage één jaar of meer afwijkt van het geboortejaar in de Polisadministratie, is de vragenlijst mogelijk door iemand anders ingevuld, en is gekozen voor het geboortejaar en het geslacht dat de respondent zelf heeft opgegeven. Dit is het geval bij 471 respondenten (2% procent).

Keuze van bedrijfstak

Wat bedrijfstak betreft, is gekozen voor de bedrijfstak die uit de Polisadministratie bekend is indien de respondent had aangegeven reeds langer dan 1 jaar in dienst te zijn bij de huidige werkgever. Dit betreft 19.993 respondenten (88%). Voor de overige respondenten (2.775) is in principe uitgegaan van de bedrijfstak welke afkomstig is uit het responsbestand. Van 579 van deze respondenten is echter geen zelfrapportage van bedrijfstak verkregen. Voor hen is de bedrijfstak uit de Polisadministratie gekozen. Van de overige 2.196 respondenten is de bedrijfstak gekozen welke afkomstig is van het responsbestand.

3. Dataverzameling

3.1 Steekproeftrekking

3.1.1 Doelpopulatie

De doelpopulatie van de NEA 2009 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 2009 (in november en december 2009), betaald werk verrichten in loondienst. Tot de doelpopulatie behoren echter ook personen die in november en december 2009 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.

De meest recent beschikbare Polisadministratie is gebruikt voor het trekken van de steekproef. Deze dient als steekproefkader voor de NEA 2009. Dit bestand van de Polisadministratie heeft 31 december 2008 als peildatum.

Een nadeel van het gebruik van een bestand met een peildatum die voor 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 2008 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 2009 niet meer tot de doelpopulatie van werknemers.

De bestanden van de Polisadministratie komen steeds recenter beschikbaar. Het steekproefkader van de NEA 2009 is 11 maanden oud ten opzichte van het veldwerk. Dat is 15 maanden actueler dan bij de NEA 2008, waardoor de hierboven beschreven nadelen minder groot zijn.

Ondanks deze beperkingen vormt de Polisadministratie van 2008 een redelijk goede afspiegeling van de populatie werknemers in 2009. De meeste werknemers van 2008 behoren één jaar later nog tot de arbeidsmarkt. Omgekeerd geldt ook dat de meeste werknemers in 2009 één jaar eerder ook al als werknemer te boek stonden. Ten slotte ontbreken goede alternatieve steekproefkaders.

Uit de Polisadministratie zijn alle werknemers van 14 tot en met 63 jaar geselecteerd. Bij aanvang van de veldwerkfase zijn deze personen dus minimaal 15 jaar en maximaal 64 jaar oud. 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 (het bestand met 14 tot en met 63 jarige werknemers) was 7.166.785 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 Steekproefomvang

Het gewenste aantal respondenten van de NEA 2009 bedroeg 25.000. In 2008 bedroeg de respons 30,8%. Op basis hiervan verwachtten we dat in 2009 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 2008, 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 (15-24 jaar) en niet-westerse allochtonen zijn dus oververtegenwoordigd in de steekproef van 80.000 personen.

3.1.4 *Steekproeftrekking*

De steekproef is in principe als een zelfwegende steekproef getrokken. Dat wil zeggen dat met gelijke kansen getrokken is. Alleen voor jongeren 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.

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. In totaal zijn er 84.072 personen getrokken.

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 2009 (in september 2009) beschikte het CBS over een recente versie van het GBA, waardoor van de meeste getrokken personen de naam en het adres konden worden achterhaald.

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 aselekt 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 CBS

KENMERK
Uit Polisadministratie
Bedrijfsklasse volgens de standaardbedrijfsindeling (SBI)
Loon
Uit GBA
Geslacht
Leeftijd op peildatum
Gemeentecode
Herkomst
Herkomst generatie
Variabelen die later zijn toegevoegd of afgeleid
Sectienummer bedrijfsklasse (SBI)
Sectieletter bedrijfsklasse (SBI)
COROP-gebied
Leeftijdsklasse, op basis van leeftijd op peildatum
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 de schriftelijke vragenlijst (PAper and Pencil Interviewing, PAPI) en de webenquête (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 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 30 september 2009 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, schriftelijk ingevulde vragenlijsten vergeleken met het uiteindelijke databestand. Hierbij zijn geen systematische scanfouten gevonden. CBS heeft 4 cases uit het bestand verwijderd aangezien deze respondenten dubbel in het bestand zaten. CBS heeft de data daarna verrijkt met gegevens uit de Polisadministratie en de gemeentelijke basisadministratie (GBA; zie paragraaf 2.3) en voorzien van weegfactoren (zie paragraaf 3.5). 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 webenquête 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 de vragenlijst op een bepaald moment nog niet hebben geretourneerd. 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 2009-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 onderzoeksinstituten mogelijk om – onder voorwaarden – analyses uit te voeren op het geanonimiseerde NEA-bestand. De informatie die op basis van de NEA, al dan niet in combinatie met andere bronnen, naar buiten wordt gebracht is nooit herleidbaar naar individuele personen.

In de begeleidende folder bij de NEA (zie bijlage B) 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 webenquête. De verwachte invultijd (circa 25 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 en begeleidende folder doorgevoerd.

De vragen in de enquête zijn helder en eenduidig geformuleerd en er is gebruik gemaakt van elkaar uitsluitende antwoordcategorieën. In de enquête komt slechts één open vraag voor. Het aantal doorverwijzingen is zoveel mogelijk beperkt.

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 webenquête kon, indien gewenst, 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 278 personen gebruik van de telefonische helpdesk.

Respondenten konden ook mailen naar het speciale mailadres nea-intomart@gfk.com. In totaal zijn 140 e-mails binnengekomen en beantwoord. Er is ook een aantal vragen binnengekomen via de website van TNO. Een deel daarvan is direct door TNO beantwoord. De overige vragen zijn voor beantwoording 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 eind oktober gestart. Volgens het CBS is de respons in deze periode van het jaar doorgaans het hoogst.

6. Reminders

Er zijn op drie momenten gedurende de enquêteperiode reminders ingezet. Na 3 weken is de volledige vragenlijst als reminder gestuurd (met op de voorzijde aangegeven dat het een herinnering betreft), en na 7 weken is een schriftelijke reminder gestuurd in de vorm van een brief, voorzien van de inlogcode voor de webenquête. 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. Ten slotte is na 12 weken een brief gestuurd naar alle 453 personen die aan de online vragenlijst waren begonnen, maar deze niet hadden afgemaakt, en geen schriftelijke lijst hadden ingestuurd en niet hadden laten weten dat zij niet mee wilden werken aan de NEA.

7. Beloning

Als tegemoetkoming voor deelname zijn 500 Staatsloten van €26,- en 500 cadeau-bonnen (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 29 december 2009 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: €10.250,-, Amnesty International: €1.682,50, War Child: €3.425,-, en Wereld Natuur Fonds: €2.835,-.

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 webenquête worden respondenten op het bestaan van deze site geattendeerd. In de informatiefolder wordt aangegeven dat de resultaten van de NEA 2009 vanaf mei 2010 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 3.1.3). De 80.000 vragenlijsten voor deze personen zijn van 20 tot en met 23 oktober 2009 uitgestuurd. Verzending van remindervragenlijsten en reminderbrieven vond plaats, respectievelijk, drie, zeven en twaalf weken na de start van het veldwerk. De responsperiode is met vijf weken verlengd en is afgesloten op 19 januari.

3.3.2 Reminders

Van 10 tot 13 november zijn herinneringsvragenlijsten verstuurd aan in totaal 74.409 personen. Dit betrof alle personen van wie op 3 november nog geen reactie was ontvangen. Van 8 tot 11 december zijn herinneringsbrieven verstuurd aan de 58.609 personen die op 1 december nog niet hadden gereageerd. Ten slotte zijn herinneringsbrieven gestuurd op 13 januari 2010, naar de 453 personen die aan de online vragenlijst waren begonnen, maar deze niet hadden afgemaakt, en geen schriftelijke lijst hadden ingestuurd en niet hadden laten weten dat zij niet mee wilden werken aan de NEA.

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, 22.768 bruikbare vragenlijsten retour zijn ontvangen. Dit komt neer op een bruto respons van 28,5%.

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 2009 in december 2008 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 11,6%, waardoor de netto steekproef feitelijk bestond uit ongeveer 70.697 personen. Na correctie voor deze geschatte steekproefvervuiling komt de netto respons uit op 32,2%.

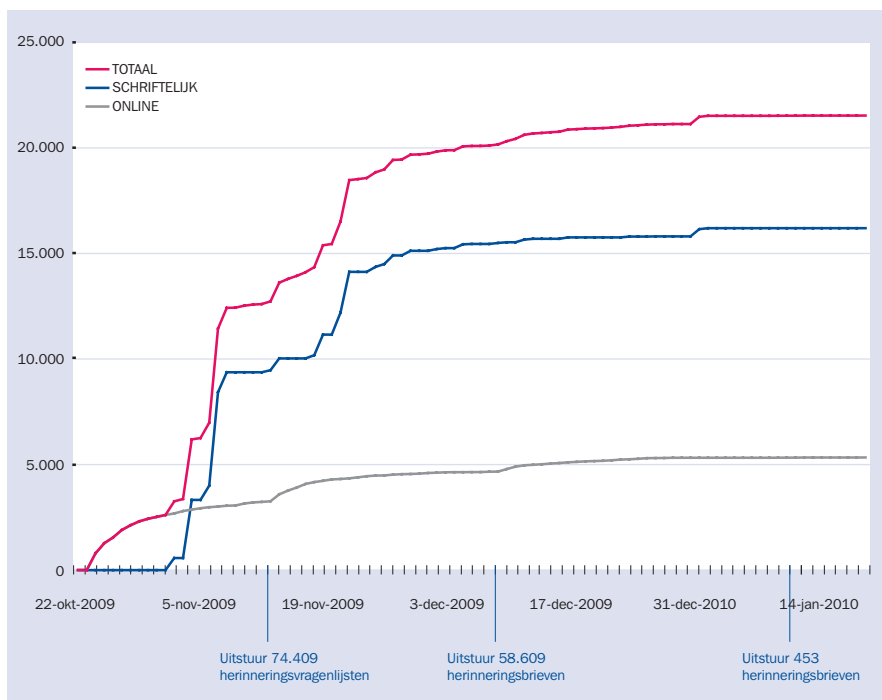
Het merendeel van de respondenten (67,9%) vulde de vragenlijst schriftelijk in, terwijl 32,1% de internetvariant verkoos. De redenen waarom de meeste respondenten voor de schriftelijke variant hebben gekozen, zijn niet bekend. Mogelijk ervaren de meeste werknemers het invullen van een schriftelijke vragenlijst 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 webenquête. Het aantal respondenten dat de internetvariant verkoos is bij de NEA 2009 aanzienlijk hoger dan bij de NEA 2008. Dit komt naar verwachting voornamelijk doordat op de voorpagina van de schriftelijke vragenlijst meer nadruk op de mogelijkheid van het invullen via internet is gelegd. Daarnaast is vergeleken met vorig jaar een groter aantal reminderbrieven verstuurd, die met name gericht zijn op responderen via internet.

Tabel 3.2

Responsoverzicht Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009

	N	%
Bruto steekproef	80.000	100,0
Non-respons	55.217	69,0
Niet bruikbare respons:		
Te weinig ingevulde antwoorden (eis: >75%)	1.947	2,4
Dubbel	840	
Niet scanbaar	68	0,1
Bruikbare respons:		
Schriftelijk	15.663	
Internet	7.105	
Totaal (responspercentage, bruto)	22.768	28,5
Steekproefvervuiling	9.303	11,6
RESPONSPERCENTAGE (netto, na correctie voor steekproefvervuiling)		32,2

Figuur 3.1 Responsverloop Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009



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		VERSCHIL
	N	%	N	%	%*
Mannen	11.010	48	3.838.716	54	-5
Vrouwen	11.758	52	3.328.069	46	5
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	22.768	100	7.166.785	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 6 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 44 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		VERSCHIL
	N	%	N	%	%*
Mannen					
15-24 jaar	956	9	547.534	14	-6
25-34 jaar	1.798	16	776.864	20	-4
35-44 jaar	2.597	24	957.993	25	-1
45-54 jaar	3.204	29	941.598	25	5
55-64 jaar	2.455	22	614.727	16	6
TOTAAL MANNEN	11.010	100	3.838.716	100	
Vrouwen					
15-24 jaar	1.426	12	544.220	16	-4
25-34 jaar	2.458	21	745.730	22	-2
35-44 jaar	2.951	25	849.243	26	0
45-54 jaar	3.261	28	795.201	24	4
55-64 jaar	1.662	14	393.675	12	2
TOTAAL VROUWEN	11.758	100	3.328.069	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		VERSCHIL
	N	%	N	%	%*
Mannen					
Autochtoon	9.619	87	3.165.445	82	5
Westers allochtoon, 1e generatie	229	2	119.754	3	-1
Westers allochtoon, 2e generatie	541	5	195.016	5	0
Niet Westers allochtoon, 1e generatie	460	4	259.890	7	-3
Niet Westers allochtoon, 2e generatie	161	1	98.611	3	-1
TOTAAL MANNEN	11.010	100	3.838.716	100	
Vrouwen					
Autochtoon	10.183	87	2.727.864	82	5
Westers allochtoon, 1e generatie	331	3	126.620	4	-1
Westers allochtoon, 2e generatie	575	5	171.072	5	0
Niet Westers allochtoon, 1e generatie	461	4	201.522	6	-2
Niet Westers allochtoon, 2e generatie	208	2	100.991	3	-1
TOTAAL VROUWEN	11.758	100	3.328.069	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) 2008, 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, 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 21 januari tot en met 26 januari 2010 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 1373 mensen gebeld wat bij 706 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 706 ondervraagden gaven 189 aan de vragenlijst niet te hebben ontvangen, of zich dat niet te herinneren. Van de 517 personen die aangaven dat ze de vragenlijst hebben ontvangen hebben 21 personen gezegd dat ze de vragenlijst wel hebben ingevuld en opgestuurd of dat ze de vragenlijst op internet hebben ingevuld. De 503 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>	12	2,4
<i>niet werkzaam: schoolgaand</i>	24	4,8
<i>niet werkzaam: WAO</i>	4	0,8
<i>niet werkzaam: WW</i>	11	2,2
<i>werkzaam als zelfstandige</i>	8	1,6
<i>niet werkzaam, anders</i>	14	2,8
<i>vult niet in: geen interesse</i>	134	26,6
<i>geen tijd/te druk</i>	177	35,2
<i>vragenlijst onduidelijk</i>	4	0,8
<i>anders, namelijk</i>	96	19,1
<i>weet niet/geen opgave</i>	19	3,8
TOTAAL	503	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 503 non-respondenten. Dit is de 'steekproefvervuiling' van de Polisadministratie onder non-respondenten. De totale steekproefvervuiling

ling in 2009 onder respondenten en non-respondenten samen wordt geschat op 11,6%. Het aantal mensen dat onterecht in de steekproef van de NEA 2009 zat, is daarmee vergelijkbaar met vorig jaar.

Een lagere steekproefvervuiling was verwacht doordat de peildatum van de steekproef van NEA 2009 slechts 11 maanden voor het moment van dataverzameling lag, terwijl dit bij de vorige NEA's 26 maanden was. Door die 15 maanden recentere steekproef werd verwacht dat er minder mensen geen werknemer meer zouden zijn op het moment van de dataverzameling vergeleken met voorgaande jaren.

Vergeleken met NEA 2008 waren de terechte non-respondenten van NEA 2009 vaker student, werkloos (WW), of om een andere reden niet werkzaam in loondienst. Het grotere aantal terechte non-respondenten dat student is kan verklaard worden door het grotere aantal jongeren in de steekproef van NEA 2009 dan in de steekproeven van de vorige NEA's (zie ook paragraaf 4.3). Jongeren hebben vaker een tijdelijke baan dan oudere werknemers. Het grotere aantal terechte non-respondenten dat aangeeft dat ze een WW-uitkering ontvangen kan verklaard worden doordat de werkloosheid in Nederland eind 2009 hoger was dan eind 2008 en verwacht mag worden dat meer personen in de periode voor de dataverzameling hun baan zijn kwijtgeraakt. Een plausibele andere reden voor het grotere aandeel deelnemers dat in tabel 3.6 tot de eerste zes categorieën (terecht non-respondent) behoort vergeleken met voorgaande jaren is dat de non-responsenquête dit jaar is uitgevoerd door Intomart GfK, terwijl dat in voorgaande jaren door TNS NIPO werd gedaan. Het is goed mogelijk dat verschillen in de dagen en tijdstippen waarop non-respondenten zijn gebeld, en verschillen in het belprotocol de hoger dan verwachte steekproefvervuiling kunnen verklaren. Ook een verschil in codeergewoonte kan een verklaring zijn. Indien een persoon bijvoorbeeld aangeeft niet te hebben deelgenomen met de reden "ik ben student en had geen tijd" dan kan dit bij voorgaande NEA's als 'Geen tijd' genoteerd zijn en bij NEA 2009 als 'Niet werkzaam in loondienst, student', wat dit jaar tot de verwachting van een groter aantal terechte non-respondenten heeft geleid.

3.5 Weging

Verschillen – in de verdeling van mannen en vrouwen, jonge en oudere werknemers en de categorieën van andere factoren – tussen de populatie en het NEA-bestand, kunnen leiden tot vertekening van de bevindingen. Om die vertekening of 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. Door de weging wordt ook weer gecorrigeerd voor deze ongelijke trekkingskansen op leeftijd en herkomst.

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 2009 is dezelfde weging toegepast als voor de NEA 2008. 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 de 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 27 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 2008.

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 2009 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 en 2009 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 413 personen zijn toegevoegd aan de groep met Basisonderwijs.

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 van 45-54 jaar oud en van 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 (Polisadministratie)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
Mannen				
15-24 jaar	956	547.534	1,68	1,14
25-34 jaar	1.798	776.864	1,37	0,44
35-44 jaar	2.597	957.993	1,17	0,37
45-54 jaar	3.204	941.598	0,96	0,31
55-64 jaar	2.455	614.727	0,81	0,25
TOTAAL MANNEN	11.010	3.838.716	1,10	0,53
Vrouwen				
15-24 jaar	1.426	544.220	1,14	0,74
25-34 jaar	2.458	745.730	0,97	0,34
35-44 jaar	2.951	849.243	0,93	0,27
45-54 jaar	3.261	795.201	0,80	0,28
55-64 jaar	1.662	393.675	0,76	0,23
TOTAAL VROUWEN	11.758	3.328.069	0,90	0,39
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	22.768	7.166.785	1,00	0,47

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 (Polisadministratie), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	N (Polisadministratie)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
Mannen				
Autochtoon	9.619	3.165.445	1,04	0,46
Westers allochtoon, 1e generatie	229	119.754	1,66	0,65
Westers allochtoon, 2e generatie	541	195.016	1,14	0,54
Niet Westers allochtoon, 1e generatie	460	259.890	1,77	0,62
Niet Westers allochtoon, 2e generatie	161	98.611	2,02	1,06
TOTAAL MANNEN	11.010	3.838.716	1,10	0,53
Vrouwen				
Autochtoon	10.183	2.727.864	0,85	0,34
Westers allochtoon, 1e generatie	331	126.620	1,22	0,36
Westers allochtoon, 2e generatie	575	171.072	0,95	0,37
Niet Westers allochtoon, 1e generatie	461	201.522	1,38	0,50
Niet Westers allochtoon, 2e generatie	208	100.991	1,56	0,66
TOTAAL VROUWEN	11.758	3.328.069	0,90	0,39
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	22.768	7.166.785	1,00	0,47

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 2008), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	N (EBB)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
Mannen				
Basisonderwijs	694	259.551	1,20	0,52
Mavo/vmbo	1.886	841.213	1,38	0,95
Havo/vwo/mbo	4.351	1.600.770	1,17	0,33
Hbo	2.781	695.010	0,82	0,29
WO	1.298	413.965	1,05	0,30
TOTAAL MANNEN	11.010	3.810.510	1,10	0,53
Vrouwen				
Basisonderwijs	536	185.666	1,08	0,34
Mavo/vmbo	1.841	704.067	1,17	0,63
Havo/vwo/mbo	4.887	1.541.243	0,96	0,27
Hbo	3.286	702.260	0,66	0,25
WO	1.208	317.981	0,82	0,25
TOTAAL VROUWEN	11.758	3.451.217	0,90	0,39
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	22.768	7.261.727¹	1,00	0,47

1 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 27 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)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
Landbouw, bosbouw en visserij	225	96.737	1,22	0,57
Winning van energiehoudende en niet-energiehoudende delfstoffen	34	7.074	0,88	0,74
Vervaardiging van voedings- en genotmiddelen	410	119.793	1,02	0,45
Vervaardiging van textiel en textielproducten en vervaardiging van leer en lederwaren (geen kleding)	50	15.238	0,93	0,31
Houtindustrie	40	16.048	1,24	0,56
Papierindustrie, drukken, uitgeven	274	82.036	1,00	0,33
Aardolie	39	7.420	0,67	0,27
Vervaardiging van chemische producten	211	57.588	0,90	0,30
Vervaardiging rubber en kunststof	87	29.115	1,06	0,36
Vervaardiging van glas, aardewerk	82	25.446	1,04	0,46
Vervaardiging van metalen in primaire vorm	334	110.061	1,06	0,41
Vervaardiging van machines en apparaten	278	91.490	1,02	0,35
vervaardiging van elektrische en optische apparaten en instrumenten	185	64.703	1,08	0,44
Vervaardiging van transportmiddelen	150	44.952	1,03	0,45
Vervaardiging van meubels	364	140.006	1,29	0,40
Productie en distributie van electriciteit, aardgas, stoom en water	128	27.330	0,86	0,42
Bouwnijverheid	1.012	359.278	1,14	0,50
Reparatie van consumentenartikelen en handel	3.078	1.195.611	1,19	0,57
Horeca	544	264.337	1,46	0,71
Vervoer, opslag en communicatie	1.297	412.279	1,05	0,47
Financiële instellingen	948	324.018	1,09	0,34
Verhuur van en handel in onroerende goederen en zakelijke dienstverlening	3.279	1.311.863	1,19	0,41
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	2.041	490.881	0,82	0,37
Onderwijs	2.019	467.160	0,76	0,30
Gezondheids en welzijnszorg	4.777	1.108.235	0,77	0,34
Milieu, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	880	282.658	1,06	0,58
Onbekend	2	15.428	2,57	0,06
TOTAAL	22.768	7.166.785	1,00	0,47

Tabel 3.11

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

	n (NEA)	N (Polisadministratie)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
Zeer sterk stedelijk	3.650	1.380.163	1,20	0,50
Sterk stedelijk	6.718	2.071.276	0,98	0,48
Matig stedelijk	4.467	1.377.848	0,98	0,44
Weinig stedelijk	5.067	1.513.258	0,95	0,46
Niet stedelijk	2.866	824.240	0,91	0,44
TOTAAL	22.768	7.166.785	1,00	0,47

Tabel 3.12

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

	n (NEA)	N (Polisadministratie)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
Amsterdam	810	330.798	1,30	0,54
Rotterdam	575	243.323	1,34	0,48
Den Haag	490	199.602	1,29	0,49
Utrecht (stad)	465	147.877	1,01	0,52
Groningen	700	237.361	1,08	0,40
Friesland	847	260.872	0,98	0,48
Drenthe	634	197.429	0,99	0,45
Overijssel	1.528	485.219	1,01	0,43
Flevoland	528	174.749	1,05	0,49
Gelderland	2.846	862.938	0,96	0,46
Utrecht	1.352	409.180	0,96	0,48
Noord-Holland	2.720	830.866	0,97	0,47
Zuid-Holland	3.463	1.086.704	1,00	0,48
Zeeland	516	153.923	0,95	0,50
Noord-Brabant	3.650	1.082.948	0,94	0,44
Limburg	1.644	462.996	0,89	0,42
TOTAAL	22.768	7.166.785	1,00	0,47

4. Kwaliteit van de NEA 2009

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 348 personen een specificatie 'moeten' geven van het aantal arbeidsongevallen als dat er twee of meer waren, maar van die subgroep heeft 13,5% die specificatie niet gegeven; een non-respons dus van 13,5%. De antwoordcategorie 'niet van toepassing' wordt buiten beschouwing gelaten bij de bepaling van het non-responspercentage. 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 leidinggevende), 6c (4 items over collega's), 16a (hoe denkt u dat uw leidinggevende uw algehele werkprestatie beoordeelt: 'niet van toepassing, bijvoorbeeld vanwege vakantie'), en 17b, 17c, 17h, en 17i (rapportcijfers over arbeidsvoorwaarden, waarbij code 11 = 'weet niet/n.v.t.' op missing is gezet, en zodoende het berekenen van gemiddeldes niet meer kan verstoren).

Tabel 4.1

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

	TOTAAL	MAN	VROUW	15-24 JAAR	25-54 JAAR	55-64 JAAR
N:	22.768	12.162	10.606	3.222	16.293	3.253
2j Hoeveel van uw normale betaalde arbeid verricht u gemiddeld thuis? (Uur/week, exclusief overwerk) [N=22.768]	13,9%	11,7%▼	16,4%▲	12,7%▼	13,4%▼	17,7%▲
8an Specificatie meerdere aantal arbeidsongevallen [laatste jaar] [N=348]	13,5%	11,7%	16,0%	9,0%	15,5%	13,4%
8f Bij arbeidsongeval: Hoe ontstond het letsel? [N=1.777]	13,5%	11,1%▼	17,3%▲	9,3%▼	14,3%	15,4%
8e Waar of door wie bent u voor dit arbeidsongeval/voorval behandeld? [N=1.777]	13,3%	10,9%▼	17,0%▲	8,9%▼	14,2%	14,8%
8b Bij arbeidsongeval: Welk soort letsel heeft u hierbij opgelopen? [N=1.777]	11,1%	8,9%▼	14,5%▲	7,3%▼	11,6%	13,8%
8c Heeft u verzuimd als gevolg van dit arbeidsongeval/voorval? [N=1.777]	11,0%	8,4%▼	14,9%▲	8,0%	11,3%	13,2%
12d Hoeveel rookt u gewoonlijk per week? (Sigaretten of andere rookwaar) [N=22.768]	10,9%	9,5%▼	12,5%▲	8,8%▼	10,7%	14,0%▲
12a.b Aantal dagen/week ten minste 30 minuten beweging per dag: Alleen werk) [N=22.768]	8,9%	7,8%▼	10,1%▲	6,5%▼	8,3%▼	14,2%▲
14d Wat was naar uw mening de belangrijkste reden in het werk die leidde tot het ontstaan van deze klachten (betreft laatste verzuim) [N=4.433]	7,2%	6,4%▼	8,3%▲	10,1%▲	6,5%▼	8,5%
9n Heeft u ooit gebruik gemaakt van deze arbocatalogus? [N=6.236]	7,0%	7,1%	6,8%	8,4%	6,3%▼	8,8%▲

▼/▲: $p < 0,05$

Bij veel van de missende waarden speelt vermoedelijk een rol dat de betreffende vraag niet van toepassing is op de respondent en dat de respondent heeft verzuimd om 'nee', '0', of 'niet van toepassing' ook daadwerkelijk in te vullen. Bij de opschoning van het bestand is 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 'noot' e.d. In secundaire analyses dient hiermee rekening gehouden te worden.

De non-respons was het hoogste op het item omtrent hoeveel uur men gemiddeld thuis werkt (2j), dat men zeer waarschijnlijk vaak niet heeft ingevuld indien dit niet van toepassing was (men 'vergeet' met andere woorden om zelf expliciet 0 in te vullen en laat het hokje leeg, of men zet er bijvoorbeeld een kruis door bij de schriftelijke afname). Op dit item werd ook een hoog non-responspercentage gevonden bij de NEA's van 2005, 2006, 2007, en 2008. Mogelijk begrijpen veel respondenten niet wat onder 'normale betaalde arbeid' wordt verstaan, of vinden ze het te moeilijk om een gemiddelde te schatten. De toevoeging 'overwerk niet meetellen' draagt bij aan de 'complexiteit' van wat aan de respondent wordt voorgelegd, en bovendien sluit de vraag niet helemaal aan bij het antwoord (er wordt gevraagd naar 'hoeveel', eventueel refererend naar 'weinig' tot 'veel', maar bij het antwoord wordt gevraagd om dat expliciet in een aantal uren uit te drukken). Ook op het vervolgitem 'geef bij méér dan één ongeval aan om hoeveel ongevallen het ging' (8an) is de non-respons evenals in 2008 hoog.

De in 2008 nieuw opgenomen vragen naar beweging en roken lieten in 2008 en nu ook in 2009 een relatief hoge non-respons zien. Hier kan sociale wenselijkheid, of eerder de onwenselijkheid 'ongezond' gedrag te rapporteren, mogelijk een rol spelen, en zijn de wel verkregen resultaten mogelijk enigszins vertekend in de richting van minder roken en meer bewegen. Van belang is echter te vermelden dat het in 2008 nieuw geïntroduceerde leefstijlitem 12b, 'Gebruikt u een ontbijt', juist één van de allerlaagste non-responspercentages had (0,4% in 2009), en non-respons dus niet wordt veroorzaakt doordat leefstijlvragen enigszins 'uit de pas lopen' met alle andere vragen die duidelijk over 'werk' gaan.

Specificatievragen blijken relatief lastig te zijn, zoals vooral blijkt uit de vervolgvragen indien men een arbeidsongeval had gehad (vraagblok 8). Bij de vraag naar de belangrijkste reden die leidde tot het ontstaan van werkgerelateerde klachten (14d) 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 meer categorieën van toepassing achten.

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 in sterke mate toeneemt naarmate de respondent ouder is. Vrouwen en ouderen zijn met andere woorden veel zelfsturender met betrekking tot welke antwoorden op welke vragen zij bereid zijn om aan de onderzoekers toe te vertrouwen. Of andersom geredeneerd, 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 burnout.

Betrouwbaarheidsanalyses zijn uitgevoerd op deze schalen, 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 betrouwbaarheid van de overige schalen is goed.

Tabel 4.2
Betrouwbaarheid NEA-concepten

CONCEPT	VRAAGITEMS	AANTAL ITEMS	α
Zelfstandigheid/autonomie	5h.a t/m 5h.e	5	0,77
Tijdsdruk	5i.a en 5i.b	2	0,82
Taakeisen	5j.a t/m 5j.d	4	0,86
Emotionele belasting	5k.a t/m 5k.c	3	0,83
Cognitieve belasting	5l.a t/m 5l.c	3	0,82
Gevarieerd werk	5m.a t/m 5m.c	3	0,79
Innovatief vermogen	5n.a t/m 5n.d	4	0,83
Sociale steun leidinggevende	6b.a t/m 6b.d	4	0,88
Sociale steun collega's	6c.a t/m 6c.d	4	0,85
Veiligheidscultuur	10a t/m 10d	4	0,91
Burnout	11c.a t/m 11c.e	5	0,87
In-role performance	16a.a t/m 16a.c	3	0,84

4.3 Bruikbaarheid van de 2009-gegevens ten bate van NEA-trendbeschrijving

In vergelijking met de NEA-vragenlijsten van 2003, 2005 en 2006 bevatte de NEA-vragenlijst van 2007 minder items over arbeidsomstandigheden en was er een bredere focus op arbeid. Ook tussen 2007 en 2008 en tussen 2008 en 2009 zijn er enkele wijzigingen geweest in de NEA-vragenlijst (zie eventueel Hoofdstuk 2 en bijlage A).

Bij vergelijking tussen 2008 en 2009 is een niet-plausibele verandering geconstateerd ten aanzien van leeftijd. Het aandeel 15-24-jarige werknemers in de NEA is gestegen van 12,5% naar 14,2%. Deze stijging van 1,7% is groter dan waarschijnlijk wordt geacht. De verwachting is dat deze verandering niet samenhangt met werkelijke veranderingen in de Nederlandse werknemerspopulatie, maar het gevolg is van een wijziging in de gehanteerde steekproeftrekking. Bij NEA's 2005-2008 lag de peildatum van de steekproef zo'n 26 maanden voorafgaand aan de periode waarin de vragenlijsten werden ingevuld. In 2009 was een meer recente Polisadministratie beschikbaar waardoor de peildatum van de steekproef nog slechts 11 maanden voor de dataverzameling kwam te liggen. Bij de NEA's van 2005-2008 omvatte de steekproef werknemers die op de peildatum 13 tot en met 62 jaar oud waren, zodat de respondenten ten tijde van het invullen van de vragenlijst 15-64 jaar oud waren. Vanwege de recentere steekproef zijn voor de NEA 2009 werknemers geselecteerd in de steekproef die 14 tot en met 63 jaar oud waren. Ten tijde van het invullen van de vragenlijst zijn deze respondenten dus ook 15-64 jaar. Aangezien de NEA respons wordt gewogen naar het steekproefkader, en dit steekproefkader is gewijzigd van 13-62 jarigen naar 14-63 jarigen, is er tussen NEA 2008 en NEA 2009 een toename te zien in het gewogen aandeel jongeren. Dit komt doordat de groep jongere werknemers van 13-22 jaar (NEA's t/m 2008) kleiner is dan die van 14-23 jaar (NEA 2009), aangezien er weinig 13-jarige werknemers zijn. Het tegenovergestelde is het geval bij de oudste leeftijdscategorie (55-64 jaar).

Aangezien jongeren op veel factoren die in de NEA gemeten worden anders scoren dan oudere werknemers is het waarschijnlijk dat de toename van het aandeel jongeren verschillende trendbreuken tot gevolg zal hebben. Naast de daling van de gemiddelde leeftijd van alle werknemers van 40,2 naar 39,9 jaar die door de stijging van het aandeel jongeren kan zijn veroorzaakt, kan het ook -ten minste gedeeltelijk- een rol hebben gespeeld bij de volgende veranderingen in de resultaten tussen 2008 en 2009:

- de 1,7% stijging van het aandeel werknemers dat de categorie 'anders' heeft aangekruist bij de vraag naar de samenstelling van het huishouden;
- de 2,0% stijging van het aandeel werknemers zonder partner;
- de daling van 2,8% van het aandeel werknemers met een vast dienstverband (ten gunste van de groep oproepkrachten en de groep met een tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd);
- de daling van 0,7 uur in de gemiddelde contractomvang;
- de 0,9% stijging in het aandeel winkeliers, winkelbedienden en andere verkopers.

De bruikbaarheid van bovengenoemde factoren voor trendbeschrijving is mogelijk beperkt doordat de methodeveroorzaakte stijging in het aandeel jongere werknemers wellicht een effect heeft gehad op de gevonden verandering in deze factoren.

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 2008 en 2009 lijken geen effect te hebben gehad op de vragen die con-

stant zijn gebleven, behalve voor vraag 5a (Moet u gevaarlijk werk doen?). In NEA 2008 werd hierop een vervolgvraag (5b) gesteld naar het belangrijkste gevaar dan men in het werk loopt. De prevalenties van de antwoordcategorieën van vraag 5a in NEA 2009 zijn niet vergelijkbaar met de prevalenties in NEA 2008 door het achterwege blijven van deze vervolgvraag. De context van deze vraag in NEA 2009 is echter identiek aan de context van deze vraag in NEA 2007, en trendbeschrijving ten opzichte van NEA 2007 is daardoor wel mogelijk.

Van de vragen die tussen 2008 en 2009 constant zijn gebleven zijn de gevonden waarden en veranderingen van vrijwel alle factoren conform de verwachtingen van de werkelijke trends, behalve de hierboven genoemde factoren waarop een trendbreuk waarschijnlijk door de gewijzigde steekproefprocedure is veroorzaakt. Derhalve kan van het merendeel van de factoren een valide beschrijving van de verandering tussen 2008 en 2009 worden gemaakt.

5. Resultaten NEA 2009

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 gemiddelde percentage werkdruk en het ongevalpercentage.

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 significantie criterium 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			SBI's 3 (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
				49,7% ^Δ	52,6% ^Δ	61,2% ^Δ												
N:	22.768	12.162	10.606	3.222	16.293	3.263	275	2.783	1.152	3.665	797	1.367	1.029	3.886	1.667	1.525	3.688	929
%:		53%	47%	14%	72%	14%	1,2%	12%	5,1%	16%	3,5%	6,0%	4,5%	17%	7,3%	6,7%	16%	4,1%
1. PERSOONSGEGEVENS																		
Geslacht [N=22.768]																		
1. Man	53,4%	100%	0%	49,7% ^Δ	52,6% ^Δ	61,2% ^Δ	74,2% ^Δ	77,3% ^Δ	91,1% ^Δ	50,0%	47,0% ^Δ	72,4% ^Δ	57,0% ^Δ	58,1% ^Δ	61,3% ^Δ	38,8% ^Δ	16,5% ^Δ	45,2% ^Δ
2. Vrouw	46,6%	0%	100%	50,3% ^Δ	47,4% ^Δ	38,8% ^Δ	25,8% ^Δ	22,7% ^Δ	8,9% ^Δ	48,0%	53,0% ^Δ	27,6% ^Δ	43,0% ^Δ	41,9% ^Δ	38,7% ^Δ	61,2% ^Δ	83,5% ^Δ	54,8% ^Δ
Leeftijd [N=22.768]																		
1. 15-24	14,2%	13,2% ^Δ	15,3% ^Δ	100%	0%	0%	30,5% ^Δ	7,1% ^Δ	10,9% ^Δ	28,7% ^Δ	41,8% ^Δ	11,2% ^Δ	5,2% ^Δ	10,6% ^Δ	5,8% ^Δ	5,4% ^Δ	11,9% ^Δ	21,1% ^Δ
2. 25-34	21,3%	20,3% ^Δ	22,5% ^Δ	0%	29,7%	0%	19,2% ^Δ	17,5% ^Δ	23,3% ^Δ	19,8% ^Δ	18,9% ^Δ	19,6% ^Δ	20,6% ^Δ	28,9% ^Δ	18,4% ^Δ	19,5% ^Δ	21,1% ^Δ	19,4% ^Δ
3. 35-44	25,4%	25,0%	25,8%	0%	35,4%	0%	20,6% ^Δ	29,6% ^Δ	25,5% ^Δ	24,1% ^Δ	16,4% ^Δ	27,1% ^Δ	34,7% ^Δ	27,7% ^Δ	25,2% ^Δ	20,4% ^Δ	22,6% ^Δ	22,6% ^Δ
4. 45-54	24,8%	25,2%	24,6%	0%	34,8%	0%	21,2% ^Δ	29,1% ^Δ	25,5% ^Δ	17,9% ^Δ	13,4% ^Δ	26,0% ^Δ	25,5% ^Δ	21,7% ^Δ	31,8% ^Δ	30,3% ^Δ	29,2% ^Δ	22,8% ^Δ
5. 55-64	14,3%	16,4% ^Δ	11,9% ^Δ	0%	100%	0%	8,6% ^Δ	16,7% ^Δ	14,9% ^Δ	9,5% ^Δ	10,2% ^Δ	14,1% ^Δ	11,1% ^Δ	18,8% ^Δ	18,4% ^Δ	15,1% ^Δ	14,0%	
- Gemiddelde	39,9	40,7	39,1	20,3	40,2	58,1	35,2	42,6	40,6	35,4	32,0	41,3	41,7	39,0	43,5	44,5	41,0	38,6
- Minimum	15	15	15	15	25	55	16	16	16	15	15	15	17	15	17	15	15	17
- Maximum	64	64	64	24	54	64	63	64	64	63	64	64	64	64	64	64	64	64
Provincie (bron: CBS) [N=22.768]																		
1. Groningen	3,3%	3,1%	3,5%	3,0%	3,4%	3,4%	1,4%	4,2% ^Δ	3,9%	2,9%	3,1%	2,4% ^Δ	1,6% ^Δ	2,9%	3,2%	5,0% ^Δ	4,1% ^Δ	1,9% ^Δ
2. Friesland	3,6%	3,7%	3,6%	4,3% ^Δ	3,6%	3,2%	2,5%	3,9%	5,1% ^Δ	3,5%	3,5%	3,6%	4,3%	3,3%	3,6%	3,7%	3,9%	2,3% ^Δ
3. Drenthe	2,8%	2,8%	2,7%	2,7%	3,0%	3,0%	4,1%	3,2%	3,2%	2,6%	4,0% ^Δ	2,0%	1,5% ^Δ	2,1%	3,0%	2,1%	3,6% ^Δ	2,6%
4. Overijssel	6,8%	7,2% ^Δ	6,3% ^Δ	6,2%	6,9%	6,5%	3,5% ^Δ	9,0% ^Δ	9,0% ^Δ	6,9%	4,6% ^Δ	4,9% ^Δ	4,9% ^Δ	6,0% ^Δ	5,7%	7,5%	7,2%	6,7%
5. Gelderland	12,0%	12,0%	12,1%	12,4%	11,8% ^Δ	13,0%	13,2%	14,0% ^Δ	13,4%	11,2%	10,9%	9,6% ^Δ	10,8%	11,2%	11,1%	12,0%	13,7% ^Δ	12,4%
6. Utrecht	7,8%	7,7%	7,9%	8,1%	7,9%	6,9% ^Δ	2,5% ^Δ	5,5% ^Δ	6,2% ^Δ	7,7%	7,7%	7,5%	12,3% ^Δ	8,9% ^Δ	7,5%	8,0%	7,6%	10,2% ^Δ
7. Noord-Holland	16,2%	15,4% ^Δ	17,1% ^Δ	15,6%	16,4%	16,0%	14,5%	12,4% ^Δ	11,5% ^Δ	15,0% ^Δ	19,1% ^Δ	17,8%	21,2% ^Δ	18,6% ^Δ	15,3%	17,6%	15,4%	21,1% ^Δ
8. Zuid-Holland	21,3%	21,3%	21,3%	21,2%	21,6%	21,6%	32,8% ^Δ	15,0% ^Δ	19,8%	21,5%	18,5% ^Δ	26,1% ^Δ	20,3%	23,4% ^Δ	26,3% ^Δ	20,9%	20,0%	20,7%
9. Zeeland	2,1%	2,3%	2,0%	2,5%	2,0% ^Δ	2,5%	2,0%	2,9% ^Δ	2,6%	2,1%	3,5% ^Δ	2,6%	1,4%	1,2%	2,9% ^Δ	1,6%	2,3%	1,6%
10. Noord-Brabant	15,1%	15,4%	14,8%	15,2%	15,1%	14,9%	15,4%	19,1% ^Δ	17,9% ^Δ	17,1% ^Δ	12,7% ^Δ	14,0%	14,7%	14,2%	13,2% ^Δ	14,4%	13,1% ^Δ	12,5% ^Δ
11. Limburg	6,5%	6,6%	6,3%	5,8%	6,6%	6,4%	7,8%	9,0% ^Δ	6,1%	7,0%	9,5% ^Δ	6,3%	4,4% ^Δ	5,2% ^Δ	5,8%	4,6% ^Δ	6,3%	6,1%
12. Flevoland	2,4%	2,4%	2,4%	2,2%	2,5%	2,5%	0,4% ^Δ	1,8% ^Δ	1,4% ^Δ	2,7%	3,1%	3,4% ^Δ	2,6%	2,9% ^Δ	2,6%	2,8%	2,1%	2,0%
Stedelijkheid (bron: CBS) [N=22.768]																		
1. Zeer sterk stedelijk	19,3%	18,4% ^Δ	20,2% ^Δ	16,8% ^Δ	20,0% ^Δ	17,9% ^Δ	9,6% ^Δ	11,5% ^Δ	9,2% ^Δ	14,9% ^Δ	23,9% ^Δ	19,3%	21,4%	25,5% ^Δ	23,0% ^Δ	25,2% ^Δ	19,6%	24,9% ^Δ
2. Sterk stedelijk	28,9%	28,8%	29,0%	30,5% ^Δ	28,9%	27,5%	15,7% ^Δ	28,4%	21,8% ^Δ	28,8%	30,5%	30,2%	33,0% ^Δ	31,4% ^Δ	29,2%	29,8%	27,7%	28,2%
3. Matig stedelijk	19,2%	19,3%	19,2%	18,4%	19,0%	20,9% ^Δ	20,4%	20,8% ^Δ	18,9%	21,7% ^Δ	15,4% ^Δ	18,4%	19,5% ^Δ	18,0% ^Δ	18,8%	19,0%	18,0%	18,0%
4. Weinig stedelijk	21,1%	21,0%	20,7%	22,4%	20,7% ^Δ	21,8%	30,8% ^Δ	25,0% ^Δ	32,3% ^Δ	23,1% ^Δ	18,2% ^Δ	19,9%	17,1% ^Δ	17,0% ^Δ	17,7% ^Δ	18,3% ^Δ	21,3%	20,6%
5. Niet stedelijk	11,5%	12,0% ^Δ	10,9% ^Δ	11,9%	11,3%	11,9%	23,5% ^Δ	14,3% ^Δ	17,9% ^Δ	11,4%	12,0%	12,3%	9,0% ^Δ	8,2% ^Δ	11,4%	8,6% ^Δ	12,4%	8,4% ^Δ
Herkomstgroep (bron: CBS) [N=22.768]																		
1. Autochtoon	82,2%	82,4%	82,0%	80,5% ^Δ	81,7% ^Δ	86,7% ^Δ	87,8% ^Δ	82,7%	90,2% ^Δ	83,6% ^Δ	71,7% ^Δ	79,6% ^Δ	82,2%	77,4% ^Δ	83,9%	84,0%	84,4% ^Δ	82,4%
2. Westerse allochtoon	8,5%	8,2%	9,0% ^Δ	6,3% ^Δ	8,8% ^Δ	9,6% ^Δ	5,9%	7,5% ^Δ	4,4% ^Δ	7,7%	11,1% ^Δ	8,9%	8,7%	11,2% ^Δ	7,6%	9,5%	7,8%	8,6%
3. Nietwesterse allochtoon	9,2%	9,4%	9,1%	13,2% ^Δ	9,5% ^Δ	3,7% ^Δ	6,2%	9,7%	5,4% ^Δ	8,7%	17,2% ^Δ	11,5% ^Δ	9,1%	11,4% ^Δ	8,5%	6,6% ^Δ	7,8% ^Δ	9,0%
Methode (bron: Intomart) [N=22.768]																		
1. Schriftelijk	67,9%	62,2% ^Δ	74,5% ^Δ	64,5% ^Δ	67,6%	73,2% ^Δ	77,7% ^Δ	67,6%	70,1%	65,9% ^Δ	69,8%	66,0%	66,0% ^Δ	62,6% ^Δ	65,1% ^Δ	68,0%	75,7% ^Δ	72,0% ^Δ
2. Internet	32,1%	37,8% ^Δ	25,5% ^Δ	35,5% ^Δ	32,4%	26,8% ^Δ	22,3% ^Δ	32,4%	29,9%	34,1% ^Δ	30,2%	34,0%	35,0% ^Δ	37,4% ^Δ	34,9% ^Δ	32,0%	24,3% ^Δ	28,0% ^Δ
1c. Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt? [N=22.588]																		
1. Geen opleiding gevolgd/afgemaakt	1,4%	1,5%	1,2%	1,0% ^Δ	1,3%	1,9% ^Δ	5,2% ^Δ	2,2% ^Δ	1,9%	1,5%	2,5% ^Δ	1,3%	0,5% ^Δ	1,5%	0,3% ^Δ	0,2% ^Δ	0,9% ^Δ	1,2%
2. Basisonderwijs	4,1%	4,7% ^Δ	3,4% ^Δ	6,9% ^Δ	3,0% ^Δ	6,9% ^Δ	11,3% ^Δ	6,7% ^Δ	5,8% ^Δ	5,6% ^Δ	9,6% ^Δ	6,0% ^Δ	0,7% ^Δ	3,7%	1,5% ^Δ	0,7% ^Δ	2,3% ^Δ	1,8% ^Δ
3. MAVO	11,4%	9,6% ^Δ	13,4% ^Δ	21,2% ^Δ	9,5% ^Δ	10,8%	14,8%	11,5%	8,5% ^Δ	18,5% ^Δ	15,5% ^Δ	14,8% ^Δ	9,7%	8,0% ^Δ	11,0%	4,0% ^Δ	9,2% ^Δ	13,5% ^Δ
4. Voorbereidend beroepsonderwijs	9,7%	11,9% ^Δ	7,1% ^Δ	16,0% ^Δ	7,9% ^Δ	12,4% ^Δ	18,5% ^Δ	13,8% ^Δ	23,4% ^Δ	12,4% ^Δ	15,8% ^Δ	15,5% ^Δ	2,3% ^Δ	5,7% ^Δ	4,7% ^Δ	2,4% ^Δ	5,8% ^Δ	14,4% ^Δ
5. HAVO/VWO	9,8%	8,4% ^Δ	11,0% ^Δ	20,1% ^Δ	8,0% ^Δ	7,3% ^Δ	5,9% ^Δ	5,9% ^Δ	3,3% ^Δ	13,3% ^Δ	16,0% ^Δ	10,7%	16,9% ^Δ	10,3%	11,2% ^Δ	5,3% ^Δ	6,8% ^Δ	11,1%
6. Middelbaar beroepsonderwijs	33,8%	33,8%	33,8%	36,0% ^Δ	36,0% ^Δ	30,2% ^Δ	39,1%	39,2% ^Δ	47,3% ^Δ	36,6% ^Δ	32,1%	34,3%	27,3% ^Δ	31,0% ^Δ	31,0% ^Δ	12,6% ^Δ	43,2% ^Δ	25,1% ^Δ

	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	
2m. Hoeveel personen werken er ongeveer in uw bedrijf of instelling? (Van de vestiging waar u werkt) [N=22.188]																				
1.1 tot en met 4	5,9%	5,3% ▽	6,5% ▽	7,0% ▽	5,6% ▽	6,3%	20,9% ▽	3,0% ▽	5,4%	9,9% ▽	9,6% ▽	2,9% ▽	5,3%	8,0% ▽	0,9% ▽	1,9% ▽	4,0% ▽	10,3% ▽		
2.5 tot en met 9	9,4%	7,8% ▽	11,3% ▽	14,6% ▽	8,8% ▽	7,8% ▽	21,1% ▽	5,5% ▽	9,1%	17,2% ▽	19,1% ▽	6,1% ▽	8,2%	10,2%	1,2% ▽	3,8% ▽	7,0% ▽	14,9% ▽		
3.10 tot en met 49	27,9%	27,1% ▽	28,9% ▽	37,2% ▽	26,9% ▽	33,6% ▽	39,1% ▽	37,5% ▽	31,5% ▽	35,6% ▽	47,0% ▽	24,1% ▽	15,6% ▽	27,7%	10,1% ▽	37,4% ▽	24,0% ▽	29,2%		
4.50 tot en met 99	14,4%	15,9% ▽	13,6% ▽	16,0% ▽	14,3% ▽	15,0%	11,1%	16,7% ▽	18,8% ▽	15,9% ▽	11,5% ▽	17,2% ▽	9,1% ▽	13,6% ▽	11,6% ▽	19,1% ▽	12,4% ▽	15,3%		
5.100 tot en met 499	22,0%	23,2% ▽	20,5% ▽	15,6% ▽	22,8% ▽	24,3% ▽	5,7% ▽	28,5% ▽	20,8% ▽	17,0% ▽	8,9% ▽	24,0% ▽	23,2%	21,3%	21,7% ▽	20,1% ▽	24,5%			
6.500 tot en met 999	6,0%	5,8%	6,2%	2,9% ▽	6,5% ▽	6,8% ▽	1,8% ▽	7,9% ▽	1,1% ▽	2,0% ▽	6,1% ▽	5,8% ▽	8,1% ▽	6,4%	12,7% ▽	3,4% ▽	9,8% ▽	1,9% ▽		
7.1.000 of meer	14,2%	15,3% ▽	13,0% ▽	6,8% ▽	15,2% ▽	16,5% ▽	0,3% ▽	14,4%	7,2% ▽	2,5% ▽	2,8% ▽	19,8% ▽	30,5% ▽	12,8% ▽	29,5% ▽	12,7%	22,7% ▽	3,8% ▽		
2n. Gaeft u in uw huidige functie leiding? (Personeel waaraan u via anderen leidinggeeft ook meelien) [N=22.307]																				
1. Nee	72,5%	64,8% ▽	81,4% ▽	84,3% ▽	70,6% ▽	70,7% ▽	71,4%	70,3% ▽	58,0% ▽	70,3% ▽	67,7% ▽	76,7% ▽	70,6%	70,1% ▽	75,1% ▽	76,2% ▽	80,4% ▽	72,1%		
2. Ja, aan 1 - 4 medewerkers	13,1%	16,7% ▽	9,6% ▽	10,4% ▽	14,1% ▽	13,0%	16,6%	14,0%	25,1% ▽	16,4% ▽	18,1% ▽	8,4% ▽	11,5%	16,5% ▽	7,8% ▽	9,4% ▽	8,6% ▽	13,1%		
3. Ja, aan 5 - 9 medewerkers	5,7%	7,5% ▽	3,8% ▽	2,9% ▽	6,3% ▽	6,0%	5,3%	7,5% ▽	5,9%	6,2%	5,1%	5,4%	7,8% ▽	5,9%	5,4%	4,9%	3,7% ▽	6,8%		
4. Ja, aan 10 - 49 medewerkers	6,6%	8,6% ▽	4,3% ▽	2,0% ▽	7,2% ▽	7,9% ▽	6,2%	7,1%	9,4% ▽	5,5% ▽	6,4%	5,7%	7,6%	5,9%	9,4% ▽	7,7%	5,5% ▽	6,2%		
5. Ja, aan 50 - 99 medewerkers	1,0%	1,3% ▽	0,5% ▽	0,2% ▽	1,0% ▽	1,4% ▽	0,4%	0,5% ▽	1,1%	1,0%	2,2% ▽	0,9%	1,2%	0,8%	1,3%	1,1%	1,1%	0,7%		
6. Ja, aan 100 of meer medewerkers	0,8%	1,1% ▽	0,3% ▽	0,2% ▽	0,8% ▽	1,0%	0%	0,6%	0,5%	0,6%	0,5%	0,9%	1,3% ▽	0,7%	1,1%	0,6%	0,8%	1,1%		
2o. Vonden in de afgelopen 12 maanden één of meer van de volgende veranderingen plaats in uw bedrijf (vestiging/locatie)? (meerdere antwoorden mogelijk) [N=21.947]																				
a. Een grote reorganisatie	16,7%	17,7% ▽	15,4% ▽	9,5% ▽	17,7% ▽	18,7% ▽	3,5% ▽	19,8% ▽	7,9% ▽	10,2% ▽	4,7% ▽	21,7% ▽	32,2% ▽	13,8% ▽	34,0% ▽	11,1% ▽	19,2% ▽	12,3% ▽		
b. Overname door een andere organisatie	4,5%	4,9% ▽	3,9% ▽	3,3% ▽	4,6% ▽	4,8%	1,7% ▽	6,8% ▽	3,0% ▽	4,5%	6,3% ▽	4,4%	10,7% ▽	5,8% ▽	1,5% ▽	1,4% ▽	3,0% ▽	1,7% ▽		
c. Overname van een andere organisatie	4,3%	4,9% ▽	3,6% ▽	3,1% ▽	4,8% ▽	3,5% ▽	5,9%	4,9%	4,9%	5,2% ▽	2,6% ▽	5,5% ▽	7,1% ▽	6,2% ▽	0,9% ▽	1,2% ▽	3,1% ▽	3,2%		
d. Inkoopring zonder gedwongen ontslagen	13,1%	13,8% ▽	12,4% ▽	6,8% ▽	13,9% ▽	15,4% ▽	7,8% ▽	15,5% ▽	8,0% ▽	10,7% ▽	11,4%	21,4% ▽	17,5% ▽	11,7% ▽	16,2% ▽	11,8%	13,3%	9,1% ▽		
e. Inkoopring met gedwongen ontslagen	12,1%	14,0% ▽	9,9% ▽	6,7% ▽	13,4% ▽	11,1%	3,7% ▽	19,0% ▽	13,3%	10,9% ▽	7,2% ▽	16,3% ▽	24,7% ▽	17,3% ▽	4,2% ▽	6,4% ▽	5,9% ▽	7,0% ▽		
f. Fusie met een ander bedrijf	6,7%	5,6% ▽	8,0% ▽	4,2% ▽	7,1% ▽	7,2%	1,4% ▽	6,0%	3,1% ▽	3,2% ▽	1,2% ▽	3,8% ▽	14,3% ▽	5,4% ▽	5,0% ▽	6,5% ▽	15,1% ▽	4,7% ▽		
g. Uitbesteding van ondersteunende diensten	2,8%	8,4% ▽	6,2% ▽	3,2% ▽	7,9% ▽	9,3% ▽	4,1% ▽	9,8% ▽	4,7% ▽	3,7% ▽	2,8% ▽	12,2% ▽	13,6% ▽	7,5%	11,0% ▽	5,6% ▽	7,2%	5,6% ▽		
h. Verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland	8,2%	9,6% ▽	1,7% ▽	0,9% ▽	3,2% ▽	2,2% ▽	1,2%	6,5% ▽	1,4% ▽	2,5%	0,7% ▽	4,9% ▽	4,7% ▽	4,8% ▽	0,7% ▽	0,2% ▽	0,2% ▽	0,4% ▽		
i. Automatisering van bedrijfsactiviteiten	8,2%	9,6% ▽	6,7% ▽	4,4% ▽	8,9% ▽	8,5%	9,5%	9,9% ▽	3,8% ▽	7,7%	2,0% ▽	11,0% ▽	13,8% ▽	7,1% ▽	13,1% ▽	3,9% ▽	8,7%	5,8% ▽		
j. Gaan van bovenstaande veranderingen	53,0%	50,5% ▽	55,8% ▽	69,6% ▽	50,4% ▽	49,5% ▽	68,4% ▽	43,0% ▽	63,4% ▽	61,7% ▽	71,4% ▽	43,2% ▽	30,1% ▽	51,8%	44,1% ▽	66,9% ▽	50,6% ▽	65,2% ▽		
3 UW BEROEP																				
3 kunt u aangeven in welke categorie uw beroep of functie het beste past? [N=22.211]																				
1. Schilders	0,5%	0,8% ▽	0,1% ▽	0,3%	0,4%	0,8% ▽	1,0%	0,4%	5,4% ▽	0,1% ▽	0,1%	0%	0,2%	0,4%	0,2%	0,1% ▽	0,1% ▽	0%		
2. Looftgreiers, filters, lassers, plaat- en constructiewerkers, e.d.	1,3%	2,3% ▽	0,1% ▽	1,3%	1,2%	1,6%	0%	4,8% ▽	9,3% ▽	0,3% ▽	0%	0,3% ▽	0,4% ▽	0,6% ▽	0%	0,5% ▽	0,1% ▽	0,2% ▽		
3. Metaalzers, timmerlieden en andere bouwvakkers	2,8%	4,5% ▽	0,1% ▽	3,6% ▽	2,2% ▽	3,0%	1,0%	2,8%	31,8% ▽	0,3% ▽	0,1% ▽	0,3% ▽	0,3% ▽	1,2% ▽	0,2% ▽	0,6% ▽	0,0% ▽	4,3% ▽		
4. Drukkers en vername functies	0,6%	0,9% ▽	0,3% ▽	0,1% ▽	0,6% ▽	0,7%	0%	3,8% ▽	0%	0,1% ▽	0%	0,1% ▽	0,2%	0,4%	0,2% ▽	0,0% ▽	0,8% ▽	0%		
5. Voedselmiddelen- en drankenbereiders	1,6%	1,9%	1,7%	2,8% ▽	1,7%	1,3% ▽	1,0%	5,8% ▽	0,1% ▽	3,1% ▽	8,7% ▽	0,2% ▽	0%	0,9% ▽	0,2% ▽	0,1% ▽	0,6% ▽	0%		
6. Kledingmakers, kostuummakers, stoffeerders, confectiemedewerkers, e.d.	0,4%	0,2% ▽	0,6% ▽	0,3% ▽	0,9% ▽	0%	0,9% ▽	0,1%	1,4% ▽	0%	0,2% ▽	0,2%	0,2%	0,1% ▽	0%	0%	0,1% ▽	0,4%		
7. Elektromonteurs, reparateurs van elektrische apparaten	1,6%	2,8% ▽	0,1% ▽	1,9% ▽	1,5%	1,5%	0%	3,4% ▽	11,2% ▽	4,7% ▽	0,1% ▽	0,6% ▽	0,3% ▽	1,3%	0,4% ▽	0,5% ▽	0,1% ▽	0,4% ▽		
8. Machinebouwers, monteurs, instrumentmakers	2,4%	4,3% ▽	0,1% ▽	2,7%	2,3%	2,5%	1,7%	8,6% ▽	1,7%	4,7% ▽	0%	1,4% ▽	0,3% ▽	1,1% ▽	0,7% ▽	0,3% ▽	0,1% ▽	0,4% ▽		
9. Overige ambachtelijke en industriële beroepen	4,3%	6,5% ▽	1,6% ▽	4,3%	4,2%	4,6%	4,5%	15,0% ▽	6,7% ▽	5,0% ▽	2,7% ▽	3,6%	1,3% ▽	3,1% ▽	1,4% ▽	0,7% ▽	0,1% ▽	3,4%		
10. Buschauffeurs, treinbestuurders, zeelieden, e.d.	1,6%	3,0% ▽	0,2% ▽	0,2% ▽	0,7% ▽	1,7% ▽	0,7%	1,0% ▽	0,3% ▽	0,2% ▽	0%	10,9% ▽	0,3% ▽	0,2% ▽	0,2% ▽	0,6% ▽	0,0% ▽	3,1% ▽		
11. Vrachtwagenchauffeurs	0,8%	1,3% ▽	0,1% ▽	1,0% ▽	1,8% ▽	1,8%	3,8% ▽	1,0% ▽	0,8% ▽	1,3%	0,2% ▽	15,9% ▽	0,3% ▽	0,5% ▽	0,3% ▽	0,1% ▽	0,1% ▽	0,2% ▽		
12. Laders, lossers, inpakkers, grondwerk- en kraanmachinisten, e.d.	1,1%	2,0% ▽	0,2% ▽	1,6% ▽	1,1%	0,9%	1,7%	1,5%	2,5% ▽	2,4% ▽	0,2% ▽	5,4% ▽	0%	0,5% ▽	0,2% ▽	0%	0,8% ▽	0,3% ▽		
13. Overige transportberoepen	1,3%	1,9% ▽	0,6% ▽	1,0% ▽	1,3%	1,3%	0%	1,2%	0,6% ▽	1,3%	0,2% ▽	11,7% ▽	0,2% ▽	0,7% ▽	0,2% ▽	0%	0,1% ▽	0,2% ▽		
14. Secretdressen, typisten, e.d.	3,2%	0,1% ▽	6,7% ▽	1,7% ▽	3,5% ▽	3,2%	1,7%	2,0% ▽	1,2% ▽	1,5% ▽	1,5% ▽	0,9% ▽	5,4% ▽	5,7% ▽	3,5%	4,0%	3,9% ▽	3,7%		
15. Boekhouders, kassiers, e.d.	2,8%	1,9% ▽	3,2% ▽	1,6% ▽	2,8% ▽	2,3%	2,8%	2,3%	2,2% ▽	3,3% ▽	2,5%	2,0%	3,4%	4,7% ▽	1,8% ▽	1,0% ▽	0,8% ▽	2,1%		
16. Postdistributiepersoneel	0,4%	0,5% ▽	0,4%	0,5%	0,4%	0,6%	0%	0,2%	0,2%	0,1% ▽	0,2%	5,0% ▽	0,1%	0,2% ▽	0,1% ▽	0,1%	0,8% ▽	0,1%		

	GESLACHT		LEEFTIJD			SBIB3 (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
				6,5%	4,0%	9,5%												
17 Overige administratieve beroepen	6,5%	4,0%	9,5%	2,6%	7,2%	7,1%	2,5%	5,9%	5,2%	4,5%	2,1%	6,5%	16,2%	9,5%	13,9%	3,7%	2,7%	6,6%
18 Vertegenwoordigers, handelsagenten	1,3%	2,1%	0,4%	0,4%	1,5%	1,0%	0%	2,4%	0,5%	4,2%	0,2%	0,9%	0,4%	1,0%	0,2%	0%	0,3%	0,3%
19 Winkeliers, winkelbedienden en andere verkopers	6,8%	4,3%	9,6%	22,9%	4,3%	31,8%	1,9%	1,5%	1,2%	36,9%	2,8%	1,8%	1,7%	0,8%	0,4%	0,1%	0,2%	1,3%
20 Verzekeringssagittanten, makelaars, tussenpersonen, e.d.	0,8%	0,8%	0,8%	0,4%	0,9%	0,6%	0%	0,1%	0%	0,1%	0%	0,2%	12,1%	1,1%	0,5%	0,1%	0,0%	0,6%
21 Overige commerciële beroepen	3,5%	3,5%	3,5%	1,9%	4,1%	2,2%	0,6%	3,5%	1,3%	5,2%	1,0%	2,9%	0,8%	1,2%	0,3%	0,5%	0,1%	1,7%
22 Koks, keizers, buffetbedienden	2,5%	2,1%	2,8%	8,4%	1,5%	1,3%	0%	0,3%	0,7%	49,6%	0,1%	16,7%	1,6%	6,1%	0,2%	0,2%	1,0%	3,0%
23 Huisbewaarders, schoonmaakpersoneel (in gebouwen, e.d.)	1,9%	0,6%	2,4%	1,6%	1,3%	2,0%	0%	1,1%	0,3%	0,4%	2,9%	0,2%	0,5%	1,9%	0,4%	0,5%	1,2%	4,8%
24 Politiepersoneel, brandweer, bewakkers, e.d.	1,9%	2,8%	0,8%	2,0%	1,8%	2,0%	0,8%	0,4%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,4%	1,9%	18,2%	0,2%	0,2%	0,4%
25 Kappers, schoonheidsspecialisten	0,4%	0,0%	0,8%	1,5%	0,2%	0,0%	0%	0%	0%	0,0%	0%	0,1%	0%	0%	0%	0%	0,0%	9,0%
26 Overige dienstverlenende functies	4,0%	4,0%	4,0%	3,2%	4,0%	4,9%	0,3%	1,6%	0,2%	1,2%	9,0%	6,0%	5,2%	5,6%	13,1%	1,0%	1,9%	9,3%
27 Geneeskundigen, tandartsen, dierenartsen	1,0%	0,6%	1,5%	0,6%	1,1%	0,8%	0%	0,2%	0%	0%	0%	0%	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	5,0%	1,0%
28 Verpleegkundigen, ziekenverzorgenden	4,5%	1,0%	8,6%	4,6%	4,6%	4,0%	0%	0,1%	0%	0,2%	0%	0,1%	0,1%	0,3%	0,6%	0,2%	26,6%	0,7%
29 Bejaardenverzorgers, kinderverzorgers, e.d.	3,1%	0,4%	6,2%	4,2%	2,9%	3,0%	0,4%	0,1%	0,1%	0,3%	1,0%	0,2%	0,1%	0,3%	0,2%	0,3%	16,4%	2,3%
30 Overige gezondheidszorgberoepen	5,7%	1,9%	10,0%	3,8%	5,9%	6,4%	0,4%	0,6%	0,1%	2,4%	0,3%	0,1%	0,4%	0,9%	1,0%	1,7%	28,7%	3,7%
31 Docenten basisonderwijs	1,8%	0,5%	3,3%	0,9%	1,9%	2,6%	0%	0,0%	0%	0,1%	0%	0,2%	0%	0%	0,1%	0,3%	25,4%	0,1%
32 Docenten voortgezet onderwijs	1,5%	1,4%	1,4%	0,5%	1,3%	3,3%	0,3%	0%	0%	0,1%	0%	0%	0,1%	0,2%	0,3%	20,4%	0,0%	0,4%
33 Docenten hoger onderwijs	0,6%	0,7%	0,5%	0,0%	0,6%	1,1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8,1%	0,1%	0,6%
34 Overige onderwijsberoepen	1,7%	1,3%	2,2%	0,5%	1,7%	2,8%	0%	0,3%	0,1%	0,1%	0,4%	0,3%	0%	0,6%	0,8%	18,0%	0,9%	2,5%
35 Architecten, ingenieurs en verwante technici, tekenaars, e.d.	2,9%	4,9%	0,6%	0,9%	3,1%	3,5%	0,5%	5,4%	5,2%	0,7%	0%	1,0%	1,1%	8,3%	2,6%	0,5%	0,1%	1,8%
36 Statistici, wiskundigen, systeemanalisten, ICT-functies en verwante vakspecialisten	3,6%	5,8%	0,9%	1,1%	4,2%	2,5%	0,7%	1,9%	1,0%	2,1%	0,2%	4,1%	7,6%	10,3%	4,3%	1,7%	0,8%	0,9%
37 Kunstenaars	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0%	0,9%
38 Overige vakspecialisten	3,1%	3,6%	2,4%	0,7%	3,6%	3,2%	0,6%	3,6%	1,5%	1,2%	0,2%	2,0%	4,9%	5,9%	6,3%	2,0%	1,0%	6,8%
39 Akerbouwers	0,1%	0,1%	0,0%	0,3%	0,0%	0%	3,0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,1%
40 Veehouders, pluimveehouders	0,1%	0,2%	0,0%	0,3%	0,1%	0,1%	3,7%	0,0%	0%	0%	0%	0,1%	0%	0,3%	0,0%	0%	0,0%	0,1%
41 Tuinbouwers, bollenkwekers, boomkwekers, hoveniers, e.d.	0,9%	1,4%	0,3%	1,9%	0,8%	0,6%	46,7%	1,1%	0%	0,5%	0%	0,1%	0,1%	0,3%	0,6%	0,1%	0,0%	0,7%
42 Vissers, viskwekers, jagers, e.d.	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,1%	0%	0%	0,1%
43 Overige agrarische beroepen	0,5%	0,6%	0,3%	0,7%	0,4%	0,4%	13,3%	0,3%	0,8%	1,0%	0,5%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,0%	0,0%	0,4%
44 Leidende functies	5,7%	7,2%	3,2%	1,1%	6,5%	6,3%	1,4%	6,8%	6,2%	4,8%	5,2%	4,9%	11,1%	6,9%	8,4%	4,2%	2,8%	6,6%
45 Overige beroepen	8,0%	8,2%	7,8%	8,0%	8,3%	6,7%	3,5%	8,8%	3,2%	6,7%	8,6%	8,8%	7,4%	10,9%	17,6%	2,8%	3,5%	16,9%
3 Beroep of functie (ingedokt) [N=22.211]	15,2%	24,3%	4,8%	17,3%	14,5%	16,8%	9,2%	45,6%	66,1%	16,5%	11,8%	6,6%	3,2%	9,0%	3,2%	2,8%	1,5%	10,8%
1 Ambachtelijk, industrieel	4,8%	8,2%	1,0%	3,8%	4,9%	5,7%	6,2%	3,9%	4,1%	5,1%	0,6%	4,3%	0,6%	1,8%	0,9%	0,1%	0,2%	3,8%
2 Transport	12,7%	6,4%	19,8%	6,9%	13,8%	13,1%	7,0%	10,4%	8,6%	9,5%	5,3%	14,4%	25,1%	20,2%	19,2%	8,8%	7,4%	12,5%
3 Administratief	12,4%	10,7%	14,3%	25,7%	10,8%	6,9%	2,5%	7,6%	3,1%	46,3%	3,9%	5,8%	30,8%	9,0%	1,5%	0,7%	0,4%	3,3%
4 Commercieel	14,2%	9,6%	10,7%	16,8%	8,8%	10,3%	0,3%	3,4%	0,6%	2,4%	61,7%	7,3%	6,8%	13,5%	31,8%	1,8%	4,3%	22,9%
5 Dienstverlenend	10,1%	3,8%	26,2%	13,2%	14,5%	14,1%	0,8%	0,9%	0,1%	3,1%	1,3%	0,3%	0,8%	2,3%	2,0%	2,5%	76,7%	7,0%
6 Gezondheidszorg, hulpverlening	9,6%	4,0%	7,4%	1,9%	5,5%	9,8%	0,3%	0,3%	0,1%	0,2%	0,4%	0,4%	0,2%	1,1%	1,4%	71,8%	1,2%	3,5%
7 Leerkracht, docent	5,8%	14,5%	4,0%	2,7%	11,0%	9,3%	1,8%	11,0%	7,7%	4,1%	0,6%	7,1%	13,7%	24,5%	13,2%	4,3%	1,9%	10,4%
8 (Vak-)specialist	1,6%	2,4%	0,7%	3,9%	1,4%	11,8%	67,0%	1,4%	0,8%	1,7%	0,5%	0,3%	0,4%	0,8%	0,9%	0,3%	0,1%	1,4%
9 Agrarisch	5,7%	7,9%	3,2%	1,1%	6,5%	6,3%	1,4%	6,8%	6,2%	4,8%	5,2%	4,9%	11,1%	6,9%	8,4%	4,2%	2,8%	6,6%
10 Leidende functies	8,0%	8,2%	7,8%	8,0%	8,3%	6,7%	3,5%	8,8%	3,2%	6,3%	8,6%	8,8%	7,4%	10,9%	17,6%	2,8%	3,5%	16,9%
4 UW BEDRIJF																		
4b Kunt u aangeven in welke van onderstaande categorieën uw bedrijf of instelling het beste past? [N=22.121]																		
1 Voedings- en genotmiddelindustrie	3,4%	4,1%	2,6%	5,2%	3,1%	2,9%	6,5%	13,0%	0,4%	5,5%	7,4%	2,1%	0,3%	2,0%	0,1%	0,2%	0,3%	0,2%
2 Aardolie- en chemische industrie	1,6%	2,6%	0,5%	0,5%	1,8%	1,9%	0%	6,7%	0,9%	0,8%	0%	1,0%	0,1%	3,1%	0%	0,2%	0,8%	0,9%
3 Metaalproductieindustrie	2,2%	3,5%	0,6%	1,4%	2,2%	2,7%	1,4%	13,4%	0,9%	1,3%	0,3%	0,5%	0,7%	1,0%	0%	0,2%	0,0%	0,6%
4 Metaal- en elektronische industrie	2,9%	4,6%	0,9%	1,6%	3,2%	2,6%	0%	11,7%	10,7%	2,8%	0%	0,4%	0,5%	2,1%	0,3%	0,1%	0,1%	0,2%

	GESLACHT		LEERTIJD			SBIB3 (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
12 Vervaardiging van elektrische en optische apparaten - 30-33	0,9%	1,3%	0,4%	0,5%	1,0%	0,8%	0%	7,2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
13 Vervaardiging auto's, aanhangwagens en opleggers - 34	0,3%	0,5%	0,0%	0,1%	0,3%	0,2%	0%	2,3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
14 Vervaardiging van transportmiddelen - 35	0,4%	0,6%	0,2%	0,3%	0,4%	0,5%	0%	3,3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
15 Vervaardiging meubels en overige goederen; recycling - 36-37	2,0%	2,7%	1,3%	1,1%	1,9%	3,5%	0%	16,7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
16 Elektriciteit, aardgas, stoom, warm water - 40	0,4%	0,6%	0,2%	0,2%	0,4%	0,5%	0%	3,2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
17 Winning en distributie van water - 41	0,1%	0,1%	0,1%	0%	0,1%	0,2%	0%	0,8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
18 Handelen en reparatie auto's, motoren; benzinstations - 50	5,1%	8,6%	1,0%	2,9%	5,3%	5,3%	0%	10,0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
19 Bouwnijverheid - 45	1,6%	2,5%	0,6%	2,2%	1,6%	1,4%	0%	10,1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
20 Groothandel en handelsbemiddeling - 51	5,5%	7,2%	3,8%	3,8%	6,1%	4,6%	0%	34,4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
21 Detailhandel en reparatie - 52	8,9%	5,9%	12,3%	26,6%	6,3%	4,6%	0%	55,4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
22 Horeca - 55	3,5%	3,1%	4,0%	10,3%	2,4%	2,3%	0%	10,0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
23 Vervoer over land - 60	2,5%	3,9%	0,9%	1,6%	2,5%	3,5%	0%	42,1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
24 Vervoer door de lucht en over water - 61-62	0,6%	0,8%	0,4%	0,4%	0,7%	0,5%	0%	10,6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
25 Dienstverlening ten behoeve van het vervoer - 63	1,3%	1,6%	1,0%	1,0%	1,4%	1,1%	0%	21,9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
26 Post en telecommunicatie - 64	1,5%	1,8%	1,2%	1,8%	1,4%	1,8%	0%	25,3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
27 Financiële instellingen - 65	3,3%	3,9%	2,9%	1,3%	3,6%	3,4%	0%	72,2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
28 Verzekeringen en pensioenfondsen - 66	0,6%	0,7%	0,6%	0,1%	0,7%	0,5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
29 Activiteiten financiële instellingen - 67	0,6%	0,6%	0,7%	0,2%	0,7%	0,6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30 Verhuur van en handel in omroepende goederen - 70	1,1%	1,1%	1,1%	0,4%	1,2%	1,3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
31 Verhuur van en handel in omroepende goederen - 71	0,3%	0,5%	0,1%	0,3%	0,4%	0,2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
32 Computerservice - 72	2,2%	3,3%	1,0%	0,8%	2,7%	1,2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
33 Speur- en ontwikkelingswerk - 73	0,7%	0,9%	0,6%	0,2%	0,9%	0,7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
34 Overige zakelijke dienstverlening - 74	12,7%	12,8%	12,5%	11,0%	13,6%	9,9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
35 Openbaar bestuur, verplichte sociale verzekeringen - 75	6,7%	8,4%	6,1%	3,0%	7,7%	9,6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
36 Onderwijs - 80	6,7%	4,9%	8,8%	2,6%	6,6%	11,4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
37 Gezondheids- en welzijnzorg - 85	16,1%	5,0%	28,9%	13,3%	16,5%	17,1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
38 Milieudienstverlening - 90	0,4%	0,7%	0,2%	0,1%	0,4%	0,7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
39 Werkgevers, werknemers en beroepsorganisaties - 91	1,3%	1,1%	1,4%	1,6%	1,2%	1,5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
40 Cultuur, sport en recreatie - 92	1,5%	0,3%	1,7%	2,0%	1,4%	1,4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
41 Overige dienstverlening - 93	0,9%	1,3%	1,5%	2,3%	0,7%	0,4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
42 Particuliere huishoudens met personeel in loondienst - 95	0,1%	0,0%	0,3%	0,4%	0,1%	0,1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
SBIB3 (12 Klassen, bron: CBS) [N=22.763]																		
1 Landbouw en Visserij	1,2%	1,7%	0,7%	2,6%	1,0%	0,7%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2 Industrie	12,2%	17,7%	6,0%	6,1%	13,0%	14,3%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
3 Bouwnijverheid	5,1%	8,6%	1,0%	3,9%	5,3%	5,3%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
4 Handel	16,1%	15,7%	16,6%	32,6%	13,9%	10,7%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
5 Horeca	3,5%	3,1%	4,0%	10,3%	2,4%	2,3%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
6 Vervoer en communicatie	6,0%	8,1%	3,6%	4,8%	6,1%	6,8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
7 Financiële dienstverlening	4,5%	4,8%	4,2%	1,6%	5,1%	4,4%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
8 Zakelijke dienstverlening	17,1%	18,6%	15,4%	12,7%	18,7%	13,3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%
9 Openbaar bestuur	7,3%	8,4%	6,1%	3,0%	7,7%	9,6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
10 Onderwijs	6,7%	4,9%	8,8%	2,6%	6,6%	11,4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%
11 Gezondheids- en welzijnzorg	16,2%	5,0%	29,1%	13,6%	16,5%	17,2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%
12 Cultuur en overige dienstverlening	4,1%	3,5%	4,8%	6,1%	3,7%	4,0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
5 UW WERKOMSTANDIGHEDEN																		
5a Moet u gevaarlijk werk doen? [N=22.601]																		
1 Ja, regelmatig	3,7%	5,7%	1,4%	4,6%	3,8%	2,5%	8,3%	5,2%	10,2%	2,4%	1,4%	5,6%	0,6%	2,2%	8,8%	0,7%	3,1%	2,3%
2 Ja, soms	17,0%	22,5%	10,6%	16,6%	14,2%	29,8%	29,8%	22,2%	40,9%	12,9%	19,1%	19,2%	3,3%	10,2%	20,4%	7,0%	21,8%	16,2%
3 Nee	79,3%	71,8%	87,9%	73,4%	79,7%	83,3%	62,0%	72,6%	48,9%	85,1%	79,6%	75,3%	96,1%	87,6%	70,8%	92,3%	75,1%	81,5%

	GESLACHT		LEERTIJD			SBI's 3 (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	23,0%	22,4%	23,7%	36,2%	21,3%	18,9%	29,3%	21,7%	26,4%	24,1%	29,2%	23,6%	13,6%	18,4%	18,6%	24,4%	28,2%	26,2%
3 Nee	12,4%	11,5%	13,3%	22,8%	10,4%	11,6%	23,5%	12,3%	9,0%	14,5%	20,8%	25,9%	9,0%	9,0%	6,2%	11,6%	12,4%	11,4%
51. c. Kunt u zelf uw werktempo regelen? [N=22.433]																		
1 Ja, regelmatig	60,7%	64,0%	56,9%	44,9%	62,9%	65,3%	59,5%	65,4%	62,5%	60,4%	43,0%	55,7%	70,1%	67,5%	68,4%	54,9%	51,5%	60,8%
2 Ja, soms	26,8%	25,9%	27,9%	38,0%	25,7%	21,6%	33,0%	28,8%	26,9%	35,1%	26,5%	21,6%	23,4%	23,4%	23,9%	26,7%	32,2%	27,6%
3 Nee	12,5%	10,1%	15,3%	17,1%	11,5%	13,1%	7,5%	10,1%	8,8%	12,7%	21,9%	17,8%	8,2%	9,1%	7,8%	18,4%	16,3%	11,5%
51.d. Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? [N=22.407]																		
1 Ja, regelmatig	69,2%	73,4%	64,3%	47,4%	73,0%	71,6%	63,5%	68,6%	72,9%	60,3%	52,7%	59,0%	78,0%	74,3%	78,6%	79,7%	68,8%	70,9%
2 Ja, soms	26,8%	23,1%	30,6%	44,1%	23,8%	24,1%	34,7%	26,6%	25,7%	32,6%	40,4%	32,1%	20,3%	21,7%	19,3%	19,0%	29,2%	24,7%
3 Nee	4,3%	3,5%	5,1%	8,5%	3,4%	4,3%	11,8%	4,9%	1,5%	7,1%	6,9%	8,9%	1,7%	4,0%	2,1%	1,2%	2,2%	4,4%
51.e. Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt? [N=22.521]																		
1 Ja, regelmatig	50,5%	55,6%	44,7%	40,6%	51,8%	54,0%	63,1%	59,8%	57,5%	49,2%	39,6%	43,9%	62,2%	60,9%	66,0%	20,8%	37,6%	50,6%
2 Ja, soms	33,1%	31,8%	34,6%	40,7%	32,6%	28,0%	28,9%	30,8%	34,9%	35,9%	42,0%	37,3%	29,4%	29,3%	23,7%	23,7%	39,6%	35,3%
3 Nee	16,4%	12,6%	20,7%	18,7%	15,6%	17,9%	8,0%	9,4%	7,6%	14,9%	18,4%	18,8%	8,4%	9,7%	7,6%	55,5%	22,7%	14,0%
51. a/b. Tijdsdruk: hoog tempo, hoge tijdsdruk																		
(schaal: 1=nee - 3=ja, regelmatig; 2 items) [N=22.420] [Gemiddelde]	2,17	2,19	2,15	2,00	2,21	2,12	1,93	2,10	2,16	2,08	2,25	2,16	2,33	2,21	2,20	2,26	2,20	2,07
- Minimum	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
51.a. Moet u in een hoog tempo werken? [N=22.507]																		
1 Ja, regelmatig	37,4%	36,9%	38,0%	29,6%	39,4%	34,8%	28,0%	31,8%	35,4%	34,8%	45,8%	32,9%	46,2%	38,8%	36,7%	43,7%	40,9%	30,4%
2 Ja, soms	49,0%	49,8%	48,1%	56,0%	48,1%	46,7%	53,0%	51,0%	50,9%	51,0%	46,3%	50,7%	46,5%	48,4%	51,6%	43,2%	46,3%	52,4%
3 Nee	13,6%	13,3%	14,0%	14,4%	12,5%	18,6%	19,0%	17,2%	13,7%	14,2%	7,8%	16,4%	7,2%	12,8%	11,7%	13,3%	12,8%	17,3%
51.b. Moet u onder hoge tijdsdruk werken? [N=22.463]																		
1 Ja, regelmatig	30,9%	32,2%	29,5%	19,8%	33,1%	31,0%	17,5%	28,0%	29,1%	24,5%	35,0%	35,3%	39,9%	32,9%	30,3%	38,3%	33,0%	25,9%
2 Ja, soms	48,0%	49,3%	46,4%	45,7%	48,7%	46,6%	43,0%	49,6%	51,6%	45,6%	41,8%	44,2%	48,8%	49,7%	54,4%	44,9%	46,8%	50,5%
3 Nee	21,1%	18,5%	24,1%	34,5%	18,2%	22,4%	39,5%	22,4%	19,2%	30,0%	23,3%	20,5%	12,3%	17,4%	15,3%	16,8%	20,2%	24,0%
51. a/d. Taakisen (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 4 items) [N=22.627] [Gemiddelde]	2,31	2,32	2,30	2,15	2,34	2,28	2,08	2,25	2,31	2,24	2,41	2,27	2,44	2,34	2,31	2,42	2,33	2,23
- Minimum	1	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	4
51.a. Moet u erg snel werken? [N=22.633] [% vaakaltijd]	32,8%	32,3%	33,4%	29,8%	33,8%	31,1%	29,7%	29,0%	33,7%	32,1%	46,4%	30,8%	39,5%	35,4%	29,9%	30,0%	33,3%	28,0%
51.b. Moet u heel veel werken doen? [N=22.607] [% vaakaltijd]	41,3%	41,5%	41,1%	31,1%	43,3%	41,4%	33,6%	40,5%	41,6%	35,8%	41,6%	36,4%	46,1%	41,3%	52,1%	44,6%	44,8%	36,8%
51.c. Moet u extra hard werken [N=22.598] [% vaakaltijd]	26,0%	26,3%	25,7%	19,7%	27,4%	25,7%	19,6%	23,0%	24,1%	23,2%	32,6%	23,9%	30,7%	26,7%	24,6%	26,0%	27,0%	22,9%
51.d. Is uw werk hectisch? [N=22.557] [% vaakaltijd]	36,4%	37,2%	35,5%	24,1%	39,1%	35,4%	17,7%	34,1%	30,9%	29,4%	38,4%	35,4%	43,2%	37,8%	41,9%	47,4%	39,6%	30,3%
51.e. a/b/c. Emotioneel zwaar werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items) [N=22.621] [Gemiddelde]	1,69	1,64	1,74	1,42	1,72	1,76	1,44	1,56	1,48	1,48	1,52	1,57	1,67	1,62	1,78	2,05	2,03	1,67
- Minimum	1	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	4
51.a. Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties? [N=22.615] [% vaakaltijd]	7,8%	7,1%	8,5%	4,0%	8,3%	8,9%	6,6%	5,4%	4,1%	4,4%	4,5%	6,2%	6,3%	5,8%	10,1%	11,7%	15,8%	5,8%
51.b. Is uw werk emotioneel veeleisend? [N=22.588] [% vaakaltijd]	12,5%	10,8%	14,4%	6,6%	13,0%	15,3%	5,4%	7,5%	5,5%	5,9%	8,6%	9,0%	9,9%	8,4%	13,8%	24,0%	27,6%	10,4%
51.c. Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk? [N=22.578] [% vaakaltijd]	13,7%	14,0%	13,4%	8,9%	12,2%	10,6%	12,9%	12,2%	10,6%	11,3%	13,0%	10,5%	15,7%	13,2%	9,9%	26,0%	16,0%	14,4%
51. a/b/c. Moelijkheidsgraad (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items) [N=22.625] [Gemiddelde]	2,97	3,03	2,91	2,62	3,02	3,08	2,59	2,96	2,99	2,73	2,60	3,01	3,16	3,03	3,09	3,23	3,05	2,99
- Minimum	1	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	4
51.a. Vereist uw werk intensief nademen? [N=22.631] [% vaakaltijd]	57,8%	62,9%	52,0%	32,0%	61,9%	62,6%	29,8%	57,4%	58,8%	42,2%	27,7%	53,3%	75,3%	64,7%	70,8%	72,3%	60,3%	54,9%
51.b. Vereist uw werk dat u er uw gedachten bij houdt? [N=22.587] [% vaakaltijd]	83,5%	85,2%	81,6%	72,0%	85,3%	86,1%	71,3%	83,0%	84,1%	75,7%	70,4%	85,3%	88,6%	85,2%	89,4%	91,1%	85,4%	83,9%
51.c. Vereist uw werk veel aandacht van u? [N=22.587] [% vaakaltijd]	75,1%	77,0%	72,8%	57,0%	77,6%	80,4%	58,2%	74,0%	73,4%	63,5%	57,9%	74,0%	81,5%	77,6%	81,7%	88,6%	79,7%	76,9%

	SBIB3 (12 Klassen, bron: CBS)																		
	GESLACHT			LEERTIJD															
	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, kortdurend	23.7%	26.1%▲	21.0%▼	22.1%▼	25.0%▲	19.1%▼	16.9%▼	26.6%▲	23.2%	25.0%	26.9%▲	22.5%	22.0%	22.4%▼	26.2%▲	24.6%	21.3%▼	23.8%	
3. Ja, langdurend	2.2%	2.5%▲	2.0%▼	2.3%	2.3%	1.9%	3.4%	3.0%▲	1.2%▼	1.9%	2.7%	2.1%	2.3%	2.0%	2.6%	2.5%	2.0%	2.8%	
6d.b. Uw direct leidinggevende? [N=22.515]																			
1. Nee																			
2. Ja, kortdurend	81.8%	79.0%▼	84.6%▲	85.1%▲	81.2%▼	80.2%▼	84.4%	77.4%▼	81.3%	80.4%▼	76.8%▼	78.5%▼	84.5%▲	85.0%▲	82.3%	83.5%▲	84.7%▲	81.6%	
3. Ja, langdurend	16.0%	18.3%▲	13.4%▼	12.8%▼	16.4%▲	17.2%▲	11.9%	20.0%▲	17.1%	17.4%▲	19.8%▲	18.8%▲	13.2%▼	14.7%▼	15.0%	14.0%▼	13.2%▼	16.3%	
6d.c. Uw werkgever? [N=22.461]																			
1. Nee																			
2. Ja, kortdurend	89.2%	86.9%▼	91.8%▲	90.7%▲	89.1%	88.1%▼	87.0%	88.1%	86.4%▼	86.2%▼	85.2%▼	87.2%▼	92.3%▲	89.4%	91.6%▲	91.0%▲	93.0%▲	87.6%	
3. Ja, langdurend	8.8%	10.8%▲	6.5%▼	7.9%▼	8.9%	9.1%	11.0%	9.2%	12.5%▲	12.1%▲	12.0%▲	10.6%▲	6.5%▼	8.7%	6.3%▼	6.8%▼	5.2%▼	9.6%	
6e. b/d/f/h Intern ongewenst gedrag (incl. pesten)																			
· 6e.b./d./f./h. Intern ongewenst gedrag (incl. pesten)																			
· 6e.g./e./g. Extern ongewenst gedrag (incl. pesten)																			
[N=22.586] [% enkele leer / m. zeer vaak]																			
6e.a. Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? [N=22.561] [% ja, enkele leer/zeer vaak]																			
6e.b. Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's? [N=22.541] [% ja, enkele leer/zeer vaak]																			
6e.c. Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? [N=22.524] [% ja, enkele leer/zeer vaak]																			
6e.d. Intimidatie door leidinggevenden of collega's? [N=22.489] [% ja, enkele leer/zeer vaak]																			
6e.e. Lichamenlijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? [N=22.495] [% ja, enkele leer/zeer vaak]																			
6e.f. Lichamenlijk geweld door leidinggevenden of collega's? [N=22.495] [% ja, enkele leer/zeer vaak]																			
6e.g. Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? [N=22.489] [% ja, enkele leer/zeer vaak]																			
6e.h. Pesten door leidinggevenden of collega's? [N=22.496] [% ja, enkele leer/zeer vaak]																			
7. COMPUTERGEBRUIK																			
7a. Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk? (Uur/dag; inclusief laptop, notebook en thuiswerk) [N=21.580] (Gemiddelde)	3.82	3.80	3.85	2.15▼	4.19▲	3.60▼	1.33▼	3.64▼	2.40▼	3.24▼	1.68▼	3.31▼	6.30▲	5.37▲	5.18▲	3.56▼	2.86▼	3.76	
- Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
- Maximum	16	16	16	16	16	16	10	15	12	16	10	16	15	16	16	15	16	16	
7b. Bent u telewerker? [N=22.419] [% ja]	13.2%	15.3%▲	10.7%▼	7.7%▼	14.2%▲	13.5%	6.9%▼	10.8%▼	6.7%▼	8.8%▼	4.3%▼	9.6%▼	23.9%▲	21.8%▲	13.9%	21.5%▲	8.9%▼	14.2%	
8. ARBEIDSONGEVALLEN																			
8a. Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens het werk betrokken geweest bij een ongeval of voorval, waardoor u lichamenlijk (tseel of geestelijke schade heeft) ongelopen? [N=22.580]	5.5%	6.5%▲	4.3%▼	6.8%▲	5.3%	5.1%	10.0%▲	6.2%	7.8%▲	4.8%▼	9.9%▲	6.6%	2.6%▼	4.2%▼	5.0%	5.2%	5.9%	4.8%	
1. Ja, één keer	1.5%	1.7%	1.4%	2.8%▲	1.3%▼	1.5%	2.4%	1.3%	1.9%	1.3%	4.3%▲	1.7%	0.6%▼	1.1%▼	1.0%▼	1.0%	2.4%▲	1.1%	
2. Ja, meerdere keren	93.0%	91.8%▼	94.3%▲	90.4%▼	93.4%▲	93.4%	87.6%▼	92.5%	90.3%▼	93.9%▲	85.8%▼	91.7%	96.9%▲	94.6%▲	94.0%▲	93.7%	91.7%▼	94.1%	
8a. Specificatie aantal arbeidsongevallen in de afgelopen 12 maanden [N=300] (Gemiddelde)																			
- Minimum	5.67	6.16	4.97	7.62▲	5.23	3.83	3.83	2.95	7.03	8.12▲	7.94	2.92	2.48	8.70▲	2.95	4.22	5.01	3.81	
- Maximum	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
8b. Welk soort tseel heeft u hierbij ongelopen? [N=1.580]	50	50	50	50	50	15	6	10	50	40	35	9	4	50	7	10	50	10	
1. Lichamenlijk tseel																			
1. Geestelijke tseel	69.1%	73.7%▲	61.5%▼	83.5%▲	66.4%▼	61.8%▼	93.8%▲	80.4%▲	83.8%▲	78.6%▲	83.5%▲	61.3%	51.9%▼	69.7%	57.7%▼	46.2%▼	57.6%▼	62.3%	
2. Geestelijke schade	22.1%	18.3%▼	29.2%▲	9.7%▼	24.9%▲	28.8%▲	3.1%▼	13.4%▼	8.9%▼	15.1%▼	12.4%▼	28.6%	45.4%▲	19.3%	35.6%▲	45.1%▲	30.1%▲	26.3%	
3. Beide	8.5%	7.9%	9.3%	7.0%	8.7%	9.4%	3.1%	6.2%	7.4%	6.3%	4.1%	10.1%	4.7%	11.0%	6.8%	8.4%	12.2%▲	11.4%	

	SBIB3 (12 klassen, bron: CBS)																	
	GESLACHT		LEERTIJD			HORECA					Cultuur en overige dienstverlening							
	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
8c Heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorraaf? [N=1.582]																		
1 Ja, en ik ben nog steeds niet aan het werk	7,6%	7,1%	8,4%	2,0%	8,8%	9,6%	3,0%	4,8%	5,6%	5,6%	4,8%	9,3%	8,8%	9,8%	4,2%	9,7%	5,2%	2,0%
2 Ja, maar ik ben inmiddels weer aan het werk	40,9%	43,1%	37,3%	32,4%	42,4%	45,8%	44,6%	38,0%	38,0%	28,0%	28,0%	44,6%	43,4%	41,6%	46,6%	44,4%	35,1%	47,6%
3 Nee	51,5%	49,8%	54,3%	65,6%	48,8%	44,6%	52,6%	56,4%	56,4%	67,2%	67,2%	46,1%	47,8%	45,6%	49,2%	45,9%	59,7%	50,4%
8d Hoe lang heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorraaf? (In alle dagen van begin tot eind van het verzuim: ook tussenliggende vrije dagen en weekenddagen) [N=749]																		
1 0 dagen (minder dan één volledige dag)	4,0%	4,4%	3,2%	5,5%	3,9%	2,9%	6,7%	4,3%	0%	9,4%	5,4%	0%	0%	2,8%	5,6%	1,1%	4,8%	4,8%
2 1, 2 of 3 dagen	17,6%	18,2%	16,6%	20,4%	17,8%	14,4%	28,9%	16,6%	17,8%	18,5%	9,2%	17,6%	23,2%	9,7%	28,7%	15,9%	20,3%	22,2%
3 4, 5 of 6 dagen	11,5%	11,1%	12,3%	17,4%	10,4%	11,5%	6,8%	12,0%	10,6%	8,4%	22,5%	8,5%	0%	16,9%	5,8%	9,3%	13,0%	11,4%
4 1 tot 2 weken	17,8%	18,9%	15,8%	27,8%	17,6%	10,0%	12,9%	19,2%	14,7%	24,6%	20,7%	26,7%	21,2%	13,5%	17,8%	9,5%	19,3%	19,3%
5 2 weken tot 1 maand	18,6%	18,7%	18,4%	8,8%	20,7%	17,9%	30,2%	15,6%	15,4%	11,8%	26,7%	21,2%	15,2%	21,7%	13,7%	16,4%	25,7%	13,0%
6 1 maand tot 6 maanden	20,8%	19,1%	23,5%	19,2%	29,1%	19,4%	8,2%	31,7%	20,0%	10,2%	14,7%	28,1%	21,1%	24,7%	13,6%	25,1%	16,8%	29,3%
7 Langer dan 6 maanden	9,9%	9,8%	10,2%	0,8%	10,6%	14,2%	6,3%	12,8%	9,8%	7,2%	5,3%	11,2%	14,3%	14,3%	3,9%	22,8%	4,6%	0%
8 Arbeidsongeval met lichamelijk letsel en/of geestelijke schade met verzuim (definitie monitor arbeidsongevallen) [Exclusief woon-werkverkeer] [N=22.554] [% ja]	3,1%	3,7%	2,3%	2,8%	3,0%	3,4%	5,5%	3,9%	5,8%	2,3%	3,9%	4,4%	1,6%	2,5%	2,7%	3,1%	2,9%	2,8%
8 Arbeidsongeval met lichamelijk letsel en/of geestelijke schade, én minimaal 4 dagen verzuim (definitie Eurostat) [Exclusief woon-werkverkeer] [N=22.554] [% ja]	2,5%	3,0%	1,9%	2,2%	2,5%	2,9%	3,8%	3,2%	4,8%	1,8%	3,5%	3,6%	1,2%	2,2%	1,8%	2,6%	2,3%	2,1%
8e Waar of door wie bent u voor dit ongeval of voorval behandeld? (meerdere antwoorden mogelijk) [N=1.541]																		
a Niet behandeld	27,2%	23,9%	32,6%	29,0%	27,4%	23,2%	29,5%	15,9%	18,2%	23,2%	33,8%	24,9%	24,3%	26,7%	21,8%	31,3%	40,5%	25,0%
b Bedrijfsfysiotherapeut, EHBO'er op het werk	12,9%	15,2%	9,0%	23,8%	10,3%	10,0%	9,0%	21,9%	8,8%	21,0%	20,6%	9,3%	0%	8,4%	12,0%	7,2%	8,1%	11,3%
c Bedrijfsarts	11,2%	9,6%	13,7%	3,8%	12,4%	15,9%	0%	9,3%	6,1%	6,7%	3,3%	9,8%	22,8%	12,9%	27,5%	23,6%	11,0%	10,1%
d Huisarts/huisartsenpost	30,2%	31,0%	28,9%	29,0%	29,6%	34,5%	34,7%	32,5%	34,1%	37,3%	30,3%	40,9%	35,4%	35,4%	28,5%	27,0%	21,8%	27,5%
e Op de (spoedeisende) eerste hulpafdeling van een ziekenhuis	18,7%	22,0%	13,2%	14,3%	19,5%	20,8%	16,1%	27,8%	37,8%	13,9%	13,9%	25,0%	3,1%	24,4%	18,7%	12,2%	9,7%	11,0%
f In een ziekenhuis opgenomen	5,3%	6,1%	4,0%	0,8%	5,7%	9,7%	0%	5,7%	12,6%	4,3%	9,9%	6,2%	2,4%	4,7%	5,9%	7,2%	1,7%	3,4%
g Specialist, verbonden aan een ziekenhuis (afspreek op de polikliniek)	11,6%	12,4%	10,4%	8,1%	11,7%	16,6%	14,1%	17,2%	13,2%	7,7%	12,5%	12,1%	13,1%	16,5%	8,9%	10,9%	7,0%	11,0%
h Anders	16,7%	13,9%	21,3%	13,2%	17,6%	17,0%	18,0%	10,2%	13,3%	12,8%	7,5%	16,1%	32,0%	12,0%	20,6%	28,0%	23,0%	32,3%
8f Hoe omstond het letsel? [N=1.537]																		
1 Ergens aan gesneden, gestoten	19,7%	25,5%	10,3%	32,1%	18,0%	10,8%	56,7%	24,5%	29,7%	30,0%	39,0%	7,8%	11,2%	18,9%	10,2%	5,8%	9,7%	5,1%
2 Door een voorwerp geraakt	6,7%	7,9%	4,7%	10,0%	6,0%	4,9%	9,4%	11,3%	7,9%	8,8%	6,5%	4,8%	10,5%	6,9%	1,4%	7,8%	3,0%	5,7%
3 Een beknelling	4,4%	5,4%	2,9%	2,9%	4,7%	5,2%	0%	11,1%	2,9%	6,2%	2,4%	7,0%	0%	2,0%	1,3%	3,1%	2,5%	7,7%
4 Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)	3,8%	4,7%	2,3%	2,0%	4,2%	4,5%	3,1%	11,6%	2,7%	2,0%	5,4%	4,8%	4,8%	5,4%	4,3%	4,1%	2,5%	0%
5 Uitglijden, struikelen of andere val	9,1%	8,5%	10,8%	3,6%	8,8%	18,6%	4,2%	9,6%	12,7%	7,4%	11,2%	12,2%	6,8%	6,7%	12,9%	13,2%	5,0%	19,1%
6 Door iemand bedreigd, gebeten, geschopt	11,5%	6,5%	19,2%	9,8%	12,3%	10,0%	0%	4,2%	0,7%	4,0%	6,5%	4,9%	0%	6,2%	16,8%	12,0%	34,0%	6,3%
7 Contact met stroom, hitte, kou, giftige stoffen, lawaai	4,2%	3,4%	5,4%	7,7%	3,7%	1,5%	0%	2,9%	2,1%	4,8%	11,4%	4,4%	0%	3,7%	2,7%	0%	4,3%	10,7%
8 Verkeersongeval op de openbare weg, tijdens werkijd	4,1%	5,3%	2,2%	9,0%	3,3%	1,0%	3,3%	2,0%	1,1%	1,4%	8,4%	12,8%	0%	5,9%	7,1%	0%	1,6%	8,7%
9 Verkeersongeval op de openbare weg, tijdens woon-werkverkeer	2,1%	1,5%	3,0%	3,4%	1,8%	1,7%	0%	1,2%	1,7%	1,4%	3,3%	0,7%	4,9%	1,8%	3,2%	1,7%	1,8%	1,7%
10 Anders	34,3%	31,0%	39,9%	19,6%	37,1%	41,8%	23,3%	29,7%	28,5%	33,7%	9,3%	36,0%	66,7%	39,5%	41,5%	50,8%	35,7%	35,5%
9 ARBO-MATREGELEN																		
9a Werkdruk, werkstress [N=22.511]																		
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	19,7%	19,8%	19,6%	32,4%	16,9%	21,2%	42,8%	19,3%	23,9%	30,1%	25,7%	19,2%	12,7%	21,7%	11,7%	11,2%	11,2%	25,6%
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	40,2%	42,2%	37,9%	41,1%	40,5%	37,3%	41,1%	41,9%	44,8%	38,6%	44,0%	38,0%	47,6%	43,6%	42,9%	29,2%	36,9%	38,7%
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	29,0%	27,3%	30,8%	20,0%	30,4%	30,8%	10,4%	28,1%	22,5%	21,7%	21,4%	29,0%	28,3%	23,6%	24,3%	42,4%	40,4%	24,3%
4 Wel nodig, er zijn nog maatregelen	11,1%	10,7%	11,7%	6,5%	12,2%	10,7%	5,8%	10,8%	8,9%	9,6%	8,9%	13,9%	11,4%	11,1%	9,8%	17,2%	11,4%	11,4%
9b Emotioneel zwaar werk [N=22.475]																		
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	46,3%	47,5%	44,9%	59,7%	44,2%	43,6%	66,5%	49,9%	53,2%	64,9%	61,0%	52,3%	46,2%	53,8%	33,0%	28,1%	19,9%	53,1%
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	36,9%	36,5%	37,4%	29,8%	38,9%	36,9%	26,5%	35,4%	34,4%	25,8%	28,1%	31,2%	38,7%	33,9%	49,1%	40,1%	52,2%	33,4%

	GESLACHT	LEERTIJD			SBiB3 (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
					8,3%	13,2%	15,3%												
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	12,2%	13,5%	8,3%	13,2%	15,3%	5,4%	11,0%	8,5%	6,8%	8,6%	12,4%	12,1%	9,2%	14,3%	23,8%	22,7%	10,0%		
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	4,0%	4,2%	2,2%	4,3%	4,3%	1,6%	3,8%	2,5%	2,3%	3,7%	4,2%	3,0%	3,7%	3,6%	8,1%	5,3%	3,6%		
9c RS (N=22.125)																			
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	41,0%	39,1%	62,6%	36,6%	41,8%	61,8%	36,8%	50,5%	57,1%	68,3%	45,9%	16,1%	29,0%	16,8%	44,8%	45,1%	42,2%		
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	40,0%	42,4%	37,3%	42,6%	41,3%	30,2%	43,9%	34,9%	28,5%	32,7%	37,7%	61,7%	45,6%	60,0%	34,6%	38,6%	39,1%		
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	13,5%	13,8%	8,4%	15,2%	13,0%	5,0%	14,2%	11,1%	10,2%	5,6%	14,9%	18,5%	18,0%	19,1%	14,6%	12,4%	13,1%		
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	5,0%	4,7%	5,4%	5,6%	3,9%	3,1%	5,0%	3,6%	4,3%	3,9%	6,4%	3,7%	7,4%	4,1%	5,9%	4,0%	5,6%		
9d Lichamelijk zwaar werk (N=22.439)																			
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	49,1%	44,8%	50,4%	38,6%	50,4%	26,2%	33,4%	22,0%	44,4%	38,9%	45,0%	76,1%	68,3%	59,9%	73,8%	35,4%	50,4%		
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	34,5%	37,8%	39,8%	33,9%	33,2%	55,9%	44,6%	48,3%	36,7%	39,5%	33,1%	20,1%	22,8%	33,3%	20,4%	41,0%	35,6%		
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	13,3%	13,8%	12,7%	18,0%	12,8%	13,5%	17,2%	24,4%	15,3%	15,2%	17,6%	15,8%	6,4%	5,7%	4,3%	21,0%	11,7%		
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	3,1%	3,6%	2,5%	4,7%	2,9%	4,3%	4,8%	5,3%	3,6%	6,4%	4,3%	0,3%	2,5%	1,0%	1,5%	2,6%	2,3%		
9e Geluid (N=22.392)																			
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	57,3%	47,6%	68,6%	56,8%	57,6%	35,8%	31,3%	23,9%	62,7%	56,5%	54,0%	70,5%	67,4%	56,3%	66,7%	67,6%	55,9%		
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	33,2%	40,7%	24,7%	34,8%	33,0%	50,9%	52,3%	62,3%	29,3%	33,5%	32,5%	25,0%	25,1%	35,3%	23,0%	26,8%	34,0%		
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	7,2%	9,2%	5,1%	6,6%	7,3%	9,6%	13,7%	11,5%	6,1%	6,6%	9,6%	3,4%	5,5%	6,7%	7,2%	4,8%	7,7%		
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	2,1%	2,5%	1,7%	1,8%	2,1%	3,7%	2,6%	2,3%	1,9%	3,4%	3,9%	1,0%	1,9%	1,7%	3,1%	0,9%	2,4%		
9f Roken door collega's of klanten (N=22.460)																			
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	48,4%	43,7%	53,8%	45,8%	48,2%	45,7%	37,6%	32,9%	51,7%	46,9%	45,8%	52,7%	55,0%	40,7%	61,9%	48,8%	51,3%		
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	44,4%	48,2%	39,9%	46,1%	44,8%	44,5%	54,8%	55,0%	40,6%	47,4%	43,5%	43,7%	39,5%	52,1%	34,2%	43,0%	42,8%		
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	5,8%	6,2%	4,9%	5,8%	5,5%	6,9%	6,1%	8,6%	5,6%	4,9%	8,3%	3,0%	4,0%	6,2%	3,1%	6,7%	4,8%		
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,6%	1,9%	1,3%	2,4%	1,6%	2,9%	1,5%	3,5%	2,2%	0,9%	2,3%	0,6%	1,5%	1,1%	0,8%	1,5%	1,1%		
9g Intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.) (N=22.401)																			
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	59,3%	62,9%	55,2%	59,2%	59,3%	78,8%	69,0%	69,0%	64,7%	61,6%	62,9%	66,0%	72,2%	40,6%	48,0%	36,2%	65,8%		
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	32,8%	30,8%	35,1%	32,7%	33,1%	19,2%	27,4%	29,1%	28,6%	34,1%	27,3%	31,6%	23,3%	46,9%	38,8%	48,0%	27,6%		
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	6,6%	5,2%	8,2%	6,0%	6,7%	6,5%	1,7%	2,8%	1,5%	5,3%	3,1%	8,0%	1,9%	3,5%	10,8%	11,1%	14,1%		
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,3%	1,1%	1,5%	1,6%	1,5%	0,4%	0,8%	0,4%	0,4%	1,4%	1,1%	1,7%	0,5%	0,9%	1,7%	2,1%	1,7%		
9h Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's (N=22.354)																			
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	69,2%	67,3%	71,4%	73,1%	88,6%	76,3%	64,8%	67,7%	74,8%	71,2%	68,2%	70,5%	75,1%	55,7%	69,6%	64,6%	75,5%		
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	25,6%	27,5%	23,4%	22,6%	26,0%	19,7%	29,0%	27,8%	20,7%	23,9%	24,6%	26,1%	20,5%	38,2%	24,4%	30,2%	19,8%		
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	3,3%	3,9%	3,7%	3,5%	3,9%	3,1%	4,5%	3,5%	3,7%	5,1%	3,7%	5,1%	2,4%	3,0%	4,8%	4,3%	3,5%		
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,3%	1,3%	1,4%	1,5%	1,3%	0,9%	1,6%	1,0%	1,1%	1,2%	2,1%	1,0%	1,5%	1,4%	1,7%	1,2%	1,1%		
9i Gewaardedijven stoffen (N=22.441)																			
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	66,5%	58,7%	75,4%	67,9%	66,0%	41,6%	43,1%	40,7%	71,0%	70,3%	65,5%	86,1%	76,2%	68,5%	81,2%	65,7%	64,9%		
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	28,8%	35,0%	21,6%	27,3%	29,0%	50,7%	46,7%	50,4%	25,0%	25,9%	28,0%	11,4%	20,1%	28,0%	17,0%	30,4%	30,0%		
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	3,0%	5,2%	2,4%	3,6%	4,1%	8,8%	8,2%	3,1%	2,2%	4,9%	0,4%	0,4%	2,8%	3,2%	1,4%	3,3%	2,8%		
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	0,8%	1,1%	0,6%	1,1%	0,8%	1,2%	1,4%	0,7%	0,9%	1,6%	0,7%	0%	1,0%	0,3%	0,4%	0,5%	1,9%		
9j Veiligheid, bedrijfsongevallen (N=22.458)																			
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	42,6%	37,7%	48,3%	37,3%	42,6%	48,0%	27,1%	25,6%	20,5%	42,8%	41,3%	38,9%	57,2%	44,9%	57,8%	38,2%	43,3%		
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	47,9%	51,5%	43,6%	47,9%	44,9%	61,5%	59,8%	66,2%	46,9%	48,0%	49,2%	39,6%	35,8%	48,7%	34,9%	52,6%	48,1%		
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	8,2%	9,5%	6,9%	10,3%	8,1%	12,9%	10,1%	12,9%	11,9%	8,5%	9,0%	10,4%	2,9%	5,9%	6,2%	8,3%	7,7%		
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,3%	1,3%	1,1%	2,0%	1,3%	1,2%	1,8%	1,5%	1,7%	1,7%	1,5%	0,6%	1,6%	0,5%	1,1%	1,0%	0,9%		
9k Virussen, bacteriën, schimmels (N=22.440)																			
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	47,8%	52,2%	42,7%	46,2%	47,6%	49,2%	48,2%	58,0%	56,7%	45,2%	51,6%	54,6%	60,2%	44,3%	48,0%	21,2%	46,3%		
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	41,0%	38,6%	43,8%	42,6%	41,1%	39,1%	44,5%	35,4%	34,0%	44,5%	33,4%	37,6%	31,8%	43,8%	35,5%	61,8%	42,1%		
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	9,2%	7,5%	11,2%	9,2%	9,3%	8,7%	4,2%	7,9%	4,9%	7,0%	8,2%	11,6%	6,5%	6,0%	10,7%	14,0%	15,0%		
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	2,0%	1,7%	2,3%	1,9%	2,0%	1,8%	2,0%	1,3%	1,7%	2,3%	2,1%	3,4%	1,2%	2,0%	1,3%	2,5%	1,9%		

	SBI's 3 (12 Klassen, bron: CBS)																		
	GESLACHT			LEERTIJD			55-64 jaar												
	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	
9f Is er in uw bedrijf een preventiedeskwalificatie of arbo-coördinator? [N=22.604]																			
1 Ja	51,7%	54,2%	48,9%	25,3%	54,9%	61,8%	29,8%	61,7%	53,8%	33,0%	18,5%	45,6%	69,4%	45,9%	79,2%	53,5%	63,7%	42,5%	
2 Nee	16,8%	17,6%	15,9%	13,6%	17,5%	16,2%	29,5%	13,7%	22,8%	25,2%	21,2%	17,6%	12,9%	21,1%	3,7%	12,4%	8,3%	21,7%	
3 Weet ik niet	31,5%	28,3%	35,2%	61,1%	27,6%	21,9%	40,6%	24,5%	23,5%	41,9%	54,3%	36,8%	17,6%	35,0%	17,1%	34,2%	28,0%	35,8%	
9m Is er in uw organisatie of uw bedrijfstak een arbocatalogus opgesteld? [N=22.519]																			
1 Ja	26,6%	29,2%	23,6%	19,7%	26,6%	33,4%	21,8%	35,8%	39,3%	21,0%	14,7%	23,2%	34,6%	21,1%	32,1%	20,9%	29,4%	24,5%	
2 Nee	14,4%	15,6%	13,0%	9,5%	15,1%	15,7%	18,7%	12,5%	17,0%	18,0%	18,5%	13,8%	13,5%	20,3%	5,8%	11,1%	8,4%	19,4%	
3 Weet ik niet	59,0%	55,2%	63,3%	70,8%	58,3%	50,9%	59,6%	51,7%	43,7%	61,0%	66,9%	63,0%	51,9%	58,6%	62,2%	68,0%	62,2%	56,1%	
9n Heeft u ook gebruik gemaakt van deze arbocatalogus? [N=5.801] [% ja]	23,8%	25,1%	21,8%	18,6%	23,1%	28,7%	20,6%	25,1%	31,9%	20,0%	21,0%	22,2%	19,9%	21,0%	24,9%	25,6%	24,0%	25,7%	
10 BEDRIJFSVEILIGHEID																			
10 a d Veiligheidscultuur (schaal: 1=weinig=5=veel aandacht voor veiligheid; 4 items) [N=22.446] [Gemiddelde]	3,74	3,77	3,71	3,73	3,73	3,83	3,95	3,92	4,02	3,68	3,71	3,66	3,77	3,69	3,69	3,49	3,77	3,78	
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
- Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10a Op mijn werk wordt er goed geluisterd naar suggesties van medewerkers om de veiligheid te verbeteren [N=22.474] [% grotendeels/heelmaal mee eens]	66,2%	67,0%	65,3%	66,3%	65,7%	68,8%	75,4%	72,1%	76,3%	64,5%	68,7%	57,3%	63,6%	63,0%	62,4%	60,1%	69,7%	70,1%	
10b Op mijn werk krijgen de medewerkers veel informatie over veilig werken [N=22.441] [% grotendeels/heelmaal mee eens]	58,7%	60,7%	56,4%	56,2%	58,3%	63,4%	66,5%	70,2%	75,2%	54,3%	55,3%	59,4%	57,9%	52,7%	59,0%	41,4%	63,2%	56,7%	
10c Op mijn werk worden veiligheidsproblemen snel aangepakt [N=22.398] [% grotendeels/heelmaal mee eens]	59,3%	61,4%	56,9%	61,3%	58,2%	62,7%	70,0%	68,9%	71,9%	58,8%	62,9%	56,4%	61,9%	54,8%	54,0%	48,4%	58,6%	60,0%	
10d Op mijn werk wordt veilig werken gestimuleerd [N=22.429] [% grotendeels/heelmaal mee eens]	67,9%	69,6%	65,9%	70,9%	66,8%	70,2%	81,3%	78,0%	80,9%	66,3%	70,3%	67,1%	64,5%	59,9%	65,7%	52,7%	73,0%	68,6%	
10e Op mijn werk houdt men zich aan de regels over veilig werken [N=22.409] [% grotendeels/heelmaal mee eens]	63,6%	64,8%	62,1%	65,5%	62,5%	67,2%	70,8%	69,8%	73,5%	63,6%	65,6%	62,0%	64,8%	58,6%	60,1%	52,8%	65,9%	64,4%	
11 UW GEZONDHEID																			
11 Wat vindt u over het algemeen genomen van uw gezondheid? [1= Slecht=5=Uitstekend] [N=22.657]																			
1 Slecht	0,7%	0,8%	0,7%	0,4%	0,7%	1,2%	0,7%	1,2%	0,6%	0,8%	0,8%	1,3%	0,9%	0,7%	0,4%	0,5%	0,5%	0,7%	
2 Matig	8,7%	8,5%	9,0%	6,1%	8,3%	13,4%	4,8%	10,6%	7,9%	7,8%	7,8%	10,3%	8,5%	8,5%	8,4%	9,7%	8,3%	9,6%	
3 Goed	49,4%	48,0%	51,1%	39,5%	50,6%	53,5%	43,8%	50,5%	57,5%	46,4%	46,4%	52,2%	48,0%	46,5%	50,1%	50,8%	52,2%	45,5%	
4 Zeer goed	27,7%	28,2%	27,1%	33,1%	27,8%	21,7%	28,5%	25,4%	21,9%	28,8%	28,1%	23,6%	28,2%	30,2%	29,1%	27,6%	26,6%	28,3%	
5 Uitstekend	13,4%	14,6%	12,1%	21,0%	12,5%	10,2%	22,2%	12,3%	12,1%	15,2%	16,8%	12,5%	14,4%	14,1%	12,1%	11,3%	11,7%	15,9%	
- Gemiddelde	3,44	3,47	3,41	3,68	3,43	3,26	3,67	3,37	3,37	3,51	3,52	3,36	3,47	3,49	3,44	3,39	3,41	3,49	
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
- Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11b a Pijn, ongemak, gehad van nek? [Laatste jaar] [N=21.883]																			
1 Nee, nooit	44,1%	51,5%	35,5%	47,5%	43,0%	45,8%	51,1%	48,7%	50,4%	45,4%	45,9%	44,6%	40,5%	43,1%	41,2%	42,5%	40,8%	41,5%	
2 Een enkele keer, maar van korte duur	31,3%	30,4%	33,7%	33,0%	32,2%	29,4%	31,7%	28,8%	30,2%	30,8%	33,5%	32,3%	33,2%	33,1%	33,4%	31,0%	33,3%	33,6%	
3 Een enkele keer, langdurig	3,1%	2,5%	3,7%	2,7%	3,1%	3,2%	0,7%	2,8%	3,5%	2,3%	3,1%	3,8%	2,9%	3,2%	3,3%	3,3%	3,1%	3,5%	
4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	13,1%	10,4%	16,2%	11,3%	13,5%	12,8%	10,3%	12,6%	11,3%	12,8%	11,0%	12,4%	12,8%	13,7%	13,2%	13,3%	14,4%	12,7%	
5 Meerdere keren, langdurig	7,9%	5,2%	11,0%	5,6%	8,1%	8,8%	6,2%	7,1%	6,0%	7,5%	7,3%	7,6%	9,8%	7,1%	9,0%	10,0%	8,4%	8,6%	
11b b Pijn, ongemak, gehad van schouders [Laatste jaar] [N=21.887]																			
1 Nee, nooit	45,9%	53,1%	37,6%	53,8%	44,4%	47,3%	53,9%	48,9%	48,4%	49,2%	47,6%	45,5%	44,7%	44,8%	44,6%	45,1%	41,6%	43,6%	
2 Een enkele keer, maar van korte duur	28,3%	27,0%	29,7%	25,7%	29,0%	27,1%	28,4%	25,6%	27,6%	26,2%	30,4%	27,6%	29,0%	29,7%	27,5%	30,1%	28,6%	28,0%	
3 Een enkele keer, langdurig	4,3%	4,0%	4,7%	3,4%	4,4%	4,7%	1,3%	4,7%	4,4%	3,8%	3,1%	5,0%	3,6%	4,4%	4,7%	5,1%	4,3%	4,9%	
4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	12,8%	9,8%	15,8%	11,0%	13,0%	12,5%	8,4%	11,9%	11,7%	12,5%	10,8%	13,0%	12,3%	13,0%	11,8%	12,1%	14,3%	13,2%	

	SBi93 (12 klassen, bron: CBS)																	
	GESLACHT		LEERTIJD			Bouwnijverheid							Cultuur en overige dienstverlening					
	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
5 Meerdere kerem, langdurig	8,9%	6,1%	12,1%	6,1%	9,2%	10,5%	8,0%	9,0%	7,8%	8,3%	8,1%	8,9%	10,3%	8,0%	9,1%	10,3%	9,7%	9,7%
11b.c Pip, ongemak gehad van armen/ellebogen [Laatste jaar] [N=21.491]																		
1 Nee, nooit	68,9%	69,9%	67,8%	76,5%	68,7%	62,0%	68,1%	64,9%	60,8%	71,4%	67,8%	65,2%	71,3%	69,7%	68,8%	72,7%	70,3%	70,1%
2 Een enkele keer, maar van korte duur	17,0%	17,3%	16,7%	17,2%	16,8%	18,4%	20,0%	17,9%	22,2%	16,8%	19,6%	17,7%	15,4%	17,3%	16,0%	14,1%	15,7%	17,9%
3 Een enkele keer, langdurig	3,4%	3,4%	3,3%	1,5%	3,5%	4,5%	1,8%	4,0%	4,4%	3,0%	2,2%	5,0%	3,3%	2,8%	3,9%	3,6%	3,1%	2,6%
4 Meerdere kerem, maar steeds van korte duur	6,3%	5,9%	6,4%	3,8%	6,4%	8,7%	5,1%	7,2%	7,9%	5,3%	6,8%	7,8%	5,4%	6,4%	6,7%	5,0%	6,6%	5,0%
5 Meerdere kerem, langdurig	4,3%	3,6%	5,3%	1,2%	4,6%	6,4%	5,0%	5,9%	4,7%	3,5%	3,5%	4,3%	4,6%	3,8%	4,6%	4,5%	4,3%	4,4%
11b.d Pip, ongemak gehad van polsen/handen [Laatste jaar] [N=21.467]																		
1 Nee, nooit	65,8%	67,9%	63,3%	66,3%	65,9%	64,8%	63,6%	63,8%	65,0%	67,8%	60,4%	65,6%	69,3%	63,1%	67,3%	71,6%	65,8%	65,5%
2 Een enkele keer, maar van korte duur	19,5%	19,6%	19,4%	22,1%	19,4%	17,4%	24,7%	19,9%	22,1%	17,8%	25,5%	20,2%	14,8%	21,9%	19,2%	15,4%	18,7%	20,4%
3 Een enkele keer, langdurig	2,9%	2,7%	3,1%	2,8%	3,2%	4,8%	1,5%	3,1%	2,7%	3,1%	4,4%	3,1%	2,6%	2,6%	2,0%	2,6%	3,2%	3,0%
4 Meerdere kerem, maar steeds van korte duur	7,3%	6,3%	7,4%	6,1%	7,4%	8,0%	9,3%	8,2%	6,0%	7,2%	6,1%	6,7%	8,7%	8,3%	6,9%	5,8%	7,1%	5,8%
5 Meerdere kerem, langdurig	4,5%	3,4%	5,8%	2,5%	4,5%	6,7%	1,0%	5,1%	4,2%	4,2%	3,6%	4,4%	4,6%	4,1%	4,7%	4,6%	5,2%	5,3%
11b.e Pip, ongemak gehad van rug [Laatste jaar] [N=22.174]																		
1 Nee, nooit	32,7%	34,9%	30,1%	30,8%	32,7%	34,6%	30,5%	32,8%	28,7%	31,7%	29,7%	29,1%	37,8%	35,6%	34,9%	36,9%	30,1%	32,0%
2 Een enkele keer, maar van korte duur	35,1%	35,8%	34,3%	33,9%	35,6%	33,9%	38,9%	33,1%	37,9%	35,5%	37,1%	35,2%	33,7%	35,1%	35,7%	33,2%	36,2%	33,1%
3 Een enkele keer, langdurig	5,5%	5,7%	5,1%	6,4%	5,4%	4,8%	4,0%	6,2%	7,1%	5,3%	6,6%	5,6%	5,2%	4,5%	5,1%	5,1%	5,3%	7,3%
4 Meerdere kerem, maar steeds van korte duur	16,5%	15,1%	18,3%	18,9%	16,4%	15,0%	15,8%	16,8%	17,2%	16,9%	16,2%	17,8%	14,2%	16,0%	16,0%	14,7%	17,6%	16,9%
5 Meerdere kerem, langdurig	10,1%	8,4%	12,2%	10,1%	9,8%	11,8%	10,7%	11,1%	9,1%	10,5%	10,5%	12,3%	9,1%	8,9%	8,2%	10,1%	10,9%	10,7%
11b.f Pip, ongemak gehad van heupen/benen/knieën/voeten [Laatste jaar] [N=22.030]																		
1 Nee, nooit	51,0%	52,3%	49,5%	48,7%	53,0%	43,1%	45,4%	49,1%	41,7%	46,7%	42,5%	50,1%	61,5%	59,1%	54,2%	57,7%	48,0%	51,0%
2 Een enkele keer, maar van korte duur	24,4%	24,7%	24,0%	27,0%	23,8%	24,9%	28,5%	23,6%	29,4%	26,0%	26,4%	24,8%	20,1%	21,2%	24,6%	22,4%	26,5%	23,2%
3 Een enkele keer, langdurig	4,8%	5,3%	4,2%	5,1%	4,6%	5,4%	5,1%	4,4%	6,5%	5,4%	5,7%	4,6%	3,9%	4,4%	5,1%	5,0%	4,2%	4,8%
4 Meerdere kerem, maar steeds van korte duur	11,2%	10,6%	12,0%	12,6%	10,6%	13,1%	13,6%	12,1%	13,7%	12,8%	13,8%	11,1%	8,7%	9,0%	9,1%	10,3%	12,1%	11,6%
5 Meerdere kerem, langdurig	8,6%	7,1%	10,3%	6,6%	8,0%	13,5%	7,4%	10,9%	8,7%	9,1%	11,6%	9,5%	5,8%	6,3%	7,1%	8,5%	9,2%	9,3%
• 11c.a-e Burnout (schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 5 items) [N=22.644] [Gemiddelde]	1,99	2,02	1,95	1,76	2,02	2,04	1,77	2,01	1,95	1,88	1,97	1,98	2,04	2,01	1,99	2,27	1,97	1,95
- 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
1 Nee (score 3,20 of lager op schaal 1 t/m 7) [N=22.644]	87,4%	86,7%	88,2%	90,7%	87,0%	86,0%	89,5%	86,5%	87,6%	88,7%	87,2%	86,4%	86,9%	87,6%	88,0%	82,1%	88,6%	89,0%
2 Ja (score boven 3,20 op schaal 1 t/m 7)	12,6%	13,3%	11,8%	9,3%	13,0%	14,0%	10,5%	13,5%	12,4%	11,3%	12,8%	13,6%	13,1%	12,4%	12,0%	17,9%	11,4%	11,0%
11c.a ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk [N=22.601] [% enkele kerem per maandelijkse dag]	12,3%	12,3%	12,4%	6,7%	13,0%	14,5%	8,6%	12,0%	10,1%	9,3%	10,4%	12,3%	15,6%	12,9%	12,8%	18,5%	13,4%	10,2%
11c.b Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg [N=22.548] [% enkele kerem per maandelijkse dag]	27,8%	29,8%	25,5%	18,1%	29,0%	31,6%	19,8%	30,2%	28,6%	23,9%	23,7%	28,6%	29,7%	27,9%	29,6%	35,9%	26,1%	27,0%
11c.c Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd wordt met mijn werk [N=22.587] [% enkele kerem per maandelijkse dag]	14,9%	16,0%	13,7%	14,0%	15,4%	13,6%	10,3%	16,0%	15,0%	13,5%	17,3%	16,1%	17,0%	16,5%	13,9%	18,0%	11,9%	14,9%
11c.d Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken [N=22.562] [% enkele kerem per maandelijkse dag]	9,4%	9,6%	9,2%	6,7%	9,7%	10,8%	5,8%	8,8%	7,3%	8,2%	10,1%	6,9%	8,4%	8,8%	9,7%	17,5%	10,5%	8,7%
11c.e ik voel me compleet uitgeput door mijn werk [N=22.559] [% enkele kerem per maandelijkse dag]	11,6%	12,3%	10,7%	9,6%	11,6%	13,2%	11,6%	13,4%	13,4%	10,9%	14,1%	12,8%	12,5%	11,9%	9,7%	12,9%	9,5%	9,6%
11d.a Wat is uw lengte? (cm) [N=22.473] [Gemiddelde]	176,0	181,9	169,2	176,1	176,2	174,8	179,2	178,5	180,6	175,8	174,5	177,9	176,8	176,7	177,6	174,4	171,4	174,7
- Minimum	141	146	141	152	141	149	154	150	146	145	150	150	153	141	149	150	145	150
- Maximum	210	210	197	210	207	210	200	210	202	210	208	208	207	210	205	203	210	200
11d.b Wat is uw gewicht? (kg) [N=22.436] [Gemiddelde]	77,6	84,2	70,0	70,7	78,5	80,1	77,5	81,9	84,0	76,1	74,5	82,1	78,5	77,9	79,9	75,7	72,7	74,7
- Minimum	40	43	40	40	40	40	47	41	50	40	40	47	44	44	42	44	40	40
- Maximum	200	200	188	135	200	184	185	200	187	163	170	160	172	161	188	183	184	130
Body Mass Index (kg/m2) [N=22.327] [Gemiddelde]	25,0	25,4	24,9	22,8	25,2	26,1	24,1	25,6	25,7	24,5	24,4	25,8	25,0	24,9	25,2	24,8	24,7	24,4
- Minimum	16	16	16	16	16	16	16	16	18	17	16	17	17	16	16	16	16	16

	SBI93 (12 klassen, bron: CBS)																
	GESLACHT		LEEFTIJD			Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening
	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar												
Totaal	100	100	100	100	100	48	80	100	100	100	56	70	72	100	100	40	40
- Maximum	18,3	20,6△	15,5▽	20,1△	18,3	16,3▽	20,2△	26,3▲	19,1	25,4△	15,4▽	16,8▽	16,0▽	9,79▽	15,8▽	18,7	18,7
- Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- Maximum	350	350	350	300	350	260	280	350	300	350	250	350	335	250	350	240	240
- Minimum	27,6%	29,8%△	25,0%▽	31,0%△	27,6%	24,2%▽	30,7%△	33,3%△	28,8%	35,9%△	24,6%▽	28,8%	25,0%▽	17,2%▼	24,8%▽	29,2%	29,2%
12d Rookt [N=20.292] [% ja]	66,2	69,1△	62,0▽	65,0	66,3	67,4	77,0	79,1▲	66,5	70,7	74,8△	62,3	62,5▽	63,9	57,0▽	63,9	64,1
12d Onder de rokers: Aantal sigaretten (of andere rookwaar) per week [N=5.602] [Gemiddelde]	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	350	350	350	300	350	350	280	350	300	350	250	350	335	250	350	240	240
13 ZIEKTEVERZUIM																	
13a Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd? [N=22.623] [% ja]	51,7%	48,2%▽	55,8%△	48,6%▽	53,5%△	46,3%▽	42,7%▽	48,2%▽	48,3%▽	42,7%▽	49,6%	52,7%	56,6%△	53,8%	56,7%△	52,4%	52,4%
13b Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd? (Niet verzuimd is 0 keer.) [N=22.204] [Gemiddelde]	1,13	1,02▽	1,26△	1,21	1,14	1,05▽	0,97	1,13	1,04	1,03▽	1,18	1,04	1,12	1,16	1,32△	1,22△	1,29
- Maximum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- Minimum	40	40	40	36	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
13c Hoeveel werkdagen heeft u de afgelopen 12 maanden verzuimd (Alleen dagen waarop u normaal gesproken zou werken) (Niet verzuimd is 0 dagen.) [N=22.268] [Gemiddelde]	7,19	6,93	7,49	3,95▽	7,30	9,87△	6,04	8,46△	8,89△	5,56▽	5,97	9,33△	6,10	6,67	7,39	7,58	6,91
- Maximum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- Minimum	215	215	215	150	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215
13d Heeft u de afgelopen 12 maanden in verband met uw ziekteverzuim contact gehad met een medewerker van de arbeidsdienst of een andere organisatie voor verzuimbegleiding? [N=11.481] [% ja]	26,7%	27,5%△	25,9%▽	16,9%▼	26,8%	36,8%▲	27,2%	36,7%▲	36,5%▲	22,0%▽	24,9%	36,4%▲	19,2%▽	24,9%▽	29,8%	24,0%▽	25,5%
- Maximum	181,8	198,7▲	162,3▼	147,3▼	187,8▲	185,4△	181,2	199,4▲	206,2▲	168,8▼	157,4▼	191,2▲	185,7△	190,8▲	176,5▼	163,4▼	178,9
- Minimum	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
- Maximum	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215
13e Aantal te werken dagen in kalenderjaar (deeltijdgecorrigeerd; fulltime = 215 dagen)	4,03	3,52▽	4,61△	2,77▽	4,01	5,39△	3,38	4,25	4,37	3,27▽	3,96	5,25△	3,34	3,54▽	4,07	4,30	4,73△
- Maximum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- Minimum	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
14 DE LAATSTE KEER DAT U HEEFT VERZUIMD																	
14a Met wat voor soort klachten heeft u de laatste keer verzuimd? [N=22.449]	8,3%	9,9%△	6,5%▽	5,5%▽	8,3%	11,4%△	13,4%△	12,1%△	14,1%△	7,7%	8,2%	9,3%	6,4%▽	6,7%▽	7,7%	5,9%▽	7,2%▽
1 Ruigklachten	4,8%	4,7%	4,9%	2,9%▽	4,9%	6,5%△	4,9%	5,6%△	8,8%△	4,2%	4,5%	5,6%	2,9%▽	4,4%	3,3%▽	3,6%▽	5,8%△
2 Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen	4,7%	5,5%△	3,6%▽	4,1%	4,3%▽	7,0%△	3,0%	5,7%△	8,0%△	4,5%	6,2%△	5,3%	3,1%▽	4,0%▽	4,0%	3,6%▽	4,9%△
3 Klachten heup, benen, knieën, voeten	1,2%	1,6%△	0,6%▽	0,3%▽	0,9%▽	3,5%△	0,4%	1,6%△	1,0%	1,5%	2,0%△	1,5%	1,0%	1,3%	1,3%	0,8%▽	0,9%
4 Klachten hart- en vaatstelsel	3,1%	2,6%▽	3,7%△	1,4%▽	3,3%△	3,9%△	1,3%	2,1%△	2,3%	2,8%	1,5%△	2,8%	4,0%	2,8%	4,5%△	4,3%△	3,7%△
5 Psychische klachten, overspannenheid, burn-out	1,7%	1,5%▽	2,0%△	2,8%△	1,6%▽	1,6%	0,8%	1,3%▽	0,6%▽	2,0%	2,3%	1,5%	1,3%	1,6%	1,4%	3,3%△	2,0%
6 Vermoeidheid of concentratieproblemen	0,5%	0,4%	0,5%	0,1%▽	0,5%	0,8%△	0%	0,3%	0,2%	0,5%	0,3%	0,5%	0,5%	0,3%	0,6%	0,7%△	0,6%
7 Conflict op het werk	2,3%	1,9%▽	2,7%△	1,8%	2,2%	2,8%△	2,9%	2,2%	2,4%	1,7%▽	0,9%▽	2,3%	1,9%	2,4%	2,3%	3,2%△	2,8%△
8 Klachten luchtwegen	0,6%	6,3%▽	9,0%△	8,8%△	7,6%	5,9%▽	3,9%▽	6,5%▽	6,2%	7,7%	5,3%▽	6,2%▽	8,7%	8,0%	6,1%▽	7,4%	7,4%
9 Klachten buik, maag of darmen	0,8%	0,6%	0,6%	0,7%	0,6%	0,6%	0%	0,8%	0,6%	0,6%	0,9%	0,6%	0,2%	0,6%	0,4%	0,5%▽	0,7%
10 Huidklachten	1,1%	1,0%	0,8%	0,6%▽	0,9%	1,5%△	0%	1,3%△	1,7%△	0,8%	0,6%	1,2%	0,6%	0,9%	0,8%	1,0%	0,7%
11 Klachten oren of ogen	37,4%	38,9%△	35,6%▽	33,0%▽	39,9%△	28,7%▼	39,2%	37,0%	33,9%▽	35,3%▽	29,1%▽	36,0%	41,0%△	40,8%△	43,2%△	38,3%▽	34,8%▽
12 Grip of verkoudheid	3,1%	2,8%▽	4,3%△	3,8%	2,7%▽	1,6%	2,8%▽	2,0%▽	3,7%	3,1%	3,0%	4,9%△	4,0%	3,6%	4,9%△	4,2%	4,5%
13 Hoofdpijn	1,1%	0,0%▼	2,3%▲	0,3%▽	1,5%△	0,0%▽	0,8%	0,4%▽	0,2%▽	0,9%	0,2%▽	0,5%▽	0,8%	1,0%	1,2%	1,7%△	2,3%△
14 Klachten in verband met zwaangerschap	7,6%	6,7%▽	8,6%△	5,9%▽	7,6%	9,0%△	8,3%	7,8%	6,3%	7,1%	6,8%	8,6%	6,9%	6,6%	7,2%	8,3%	6,5%
15 Overige klachten	14,7%	15,7%△	13,4%▽	27,7%▲	12,2%▼	14,1%	19,6%△	12,5%▽	11,5%▽	19,4%△	28,5%▲	14,5%	14,6%	14,6%	9,0%▽	14,6%	15,2%
16 N.v.t., nog nooit verzuimd																	

	SBiB3 (12 klassen, bron: CBS)																		
	GESLACHT		LEERTIJD			Landbouw en visserij						Horeca							
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Handel	Industrie	Landbouw en visserij	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening
14b Hoeveel werkdagen heeft u deze laatste keer verzuimd? (N=18.739) [Gemiddelde]	12,2	12,3	12,1	4,59▼	11,8▼	20,7▲	9,55	13,5	16,8▲	11,4	10,1	15,9▲	9,20▼	10,6▼	11,6	12,8	12,3	12,2	
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	999	800	999	180	999	650	365	800	800	650	270	600	365	600	515	375	999	540	
14c Heeft u de indruk dat deze klachten het gevolg waren van het werk dat u deed? (N=19.156)																			
1 Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk	7,9%	9,1%	6,6%	5,6%	7,8%	10,5%	11,2%	9,4%	14,9%	6,7%	9,8%	10,3%	4,4%	5,9%	5,9%	8,3%	7,8%	9,0%	
2 Ja, voor een deel gevolg van mijn werk	13,6%	13,2%	13,9%	10,6%	13,9%	14,3%	13,2%	14,3%	14,9%	13,1%	16,9%	14,6%	10,8%	12,1%	10,5%	16,5%	14,9%	12,9%	
3 Nee, geen gevolg van mijn werk	73,4%	71,2%	75,8%	77,5%	73,7%	68,1%	73,7%	70,4%	62,2%	74,9%	68,8%	68,8%	79,4%	77,3%	80,1%	70,2%	72,2%	73,0%	
4 Weet niet	5,2%	5,8%	4,4%	6,3%	4,6%	7,2%	1,9%	6,0%	8,0%	5,3%	4,5%	6,5%	5,3%	4,6%	9,5%	5,0%	4,7%	5,1%	
14d 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=4.114)																			
1 Werkdruk, werkstress	32%	30,2%	36,3%	26,1%	33,9%	32,1%	15,0%	25,4%	14,8%	31,0%	22,5%	31,7%	51,6%	41,5%	36,3%	54,1%	30,2%	34,1%	
2 Emotioneel te zwaar	3,2%	2,4%	4,1%	3,5%	3,3%	2,5%	1,9%	2,9%	1,7%	2,7%	3,4%	0,8%	2,3%	3,2%	4,5%	4,3%	5,0%	0,5%	
3 Lichamelijk te zwaar	20,7%	24,0%	16,4%	18,6%	20,4%	23,5%	31,7%	28,9%	38,7%	22,1%	34,5%	22,0%	3,3%	11,8%	7,6%	4,5%	23,7%	21,3%	
4 Langdurig dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter computer werken	12,3%	11,5%	13,3%	10,6%	12,6%	11,7%	19,5%	13,2%	13,5%	12,7%	8,1%	14,6%	19,1%	16,5%	13,0%	5,4%	7,4%	14,9%	
5 Te moeilijk werk	0,4%	0,4%	0,3%	0	0,4%	0,2%	1,2%	0,2%	0,7%	0,3%	0	0	0	0,7%	0,7%	0,8%	0,1%	0	
6 Problemen met leiding, werkgever	6,1%	6,3%	5,8%	3,5%	5,9%	8,4%	2,5%	6,0%	2,2%	7,2%	7,0%	2,5%	5,4%	7,3%	11,6%	6,7%	5,0%	8,2%	
7 Problemen met collega's of ondergeschikten	1,8%	1,0%	2,4%	1,2%	1,7%	1,3%	0	1,2%	0,7%	0,7%	1,4%	1,8%	2,0%	1,0%	3,4%	2,0%	2,8%	2,4%	
8 Problemen met klanten (of patiënten, leerlingen, of passagiers, e.d.)	0,8%	0,9%	1,1%	0,4%	0,7%	1,1%	0	0	0	0,3%	0	0	0	0,4%	1,0%	2,7%	2,1%	0,8%	
9 Gevaarlijk werk/bedrijfsgeval	0,6%	0,7%	0,4%	1,4%	0,5%	0,6%	0	0,8%	1,0%	1,6%	0	0,4%	0	0,7%	0,2%	0	0,1%	0,4%	
10 Gevaarlijke stoffen	19,1%	19,4%	18,7%	30,8%	18,2%	17,0%	19,3%	17,2%	21,9%	18,7%	23,1%	22,4%	15,9%	15,1%	19,1%	18,8%	22,7%	14,9%	
11 Anders	33,1%	31,7%	34,6%	21,5%	32,7%	44,6%	25,4%	38,8%	39,9%	29,6%	26,3%	39,5%	24,6%	29,6%	34,8%	30,8%	35,5%	32,0%	

15 CHRONISCHE ZIEKTE of AANDOENING

	SBiB3 (12 klassen, bron: CBS)																										
	GESLACHT		LEERTIJD			Landbouw en visserij						Horeca		Vervoer en communicatie		Financiële dienstverlening		Zakelijke dienstverlening		Openbaar bestuur		Onderwijs		Gezondheids- en welzijnzorg		Cultuur en overige dienstverlening	
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Handel	Industrie	Landbouw en visserij	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening								
15a Heeft u één of meer van de volgende langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps? (meerdere antwoorden mogelijk) (N=22.025)	18,2%	16,4%	20,3%	12,0%	17,5%	28,2%	12,8%	19,7%	16,4%	16,0%	21,6%	12,8%	18,6%	15,2%	14,1%	17,8%	20,7%	22,0%	18,3%								
a Geen chronische ziekte/aandoening	61,9%	64,6%	58,8%	72,7%	62,7%	46,6%	68,7%	62,2%	64,2%	61,9%	58,8%	68,7%	61,5%	65,7%	64,8%	60,5%	59,8%	57,5%	61,8%								
b Problemen met armen of handen (ook artritis, reuma, RS)	5,4%	4,2%	6,7%	1,8%	5,2%	10,3%	2,7%	6,3%	4,0%	4,7%	4,0%	6,4%	5,1%	4,6%	5,9%	5,5%	6,3%	5,8%									
c Problemen met benen of voeten (ook artritis, reuma)	5,9%	5,9%	6,0%	2,7%	5,3%	12,3%	4,3%	7,5%	5,8%	5,7%	5,8%	5,9%	5,9%	4,0%	4,8%	5,4%	6,5%	6,6%									
d Problemen met rug en nek (ook artritis, reuma, RS)	10,6%	9,2%	12,2%	4,5%	10,6%	16,7%	7,1%	12,1%	11,8%	9,8%	6,8%	11,5%	11,5%	9,0%	8,7%	11,3%	12,0%	12,8%									
e Migraine of ernstige hoofdpijn	5,6%	3,4%	8,1%	5,2%	5,8%	4,6%	3,7%	4,3%	3,4%	5,5%	6,3%	4,1%	6,5%	4,8%	5,8%	7,1%	7,5%	9,3%									
f Hart- of vaatziekten	3,1%	4,1%	2,0%	0,9%	2,3%	9,3%	3,2%	4,5%	3,1%	2,5%	3,7%	3,4%	3,4%	3,6%	2,8%	3,6%	3,4%	2,5%									
g Astma, bronchitis, emfyseem	5,4%	4,6%	6,3%	6,5%	5,1%	6,0%	5,4%	4,4%	5,7%	4,5%	4,5%	4,7%	4,6%	5,1%	5,6%	5,9%	6,8%										
h Maag- of darmstoornissen	3,8%	3,3%	4,3%	1,8%	3,9%	4,8%	3,7%	4,3%	3,4%	3,4%	2,4%	3,3%	4,2%	3,5%	4,7%	4,0%	4,0%										
i Suikerziekte	2,3%	2,7%	1,8%	0,5%	1,9%	6,1%	1,0%	3,0%	1,9%	1,8%	2,5%	3,4%	2,4%	2,3%	2,7%	1,7%	2,2%										
j Ernstige hieldziekten	1,0%	0,8%	1,0%	0,8%	1,0%	1,1%	0,4%	1,2%	0,3%	1,1%	1,5%	1,6%	0,6%	0,9%	1,2%	0,7%	0,8%										
k Psychische klachten/aandoeningen	3,1%	3,0%	3,2%	2,3%	3,2%	3,5%	3,1%	3,7%	2,0%	3,4%	2,3%	3,3%	2,0%	2,5%	3,0%	3,8%	3,4%										
l Gehoorproblemen	2,3%	2,9%	1,6%	1,0%	1,9%	5,6%	1,9%	3,3%	3,8%	1,9%	1,1%	2,8%	2,0%	2,0%	2,4%	2,4%	1,8%										
m Epilepsie	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,5%	1,0%	0,5%	0,4%	1,1%	0,4%	0,1%	0,5%	0,5%	0,2%	0,8%										
n Levensbedreigende ziekten (bijv. kanker, aids)	0,7%	0,6%	0,8%	0,2%	0,5%	1,8%	0,5%	0,7%	0,6%	0,5%	0,3%	0,7%	0,3%	0,5%	0,8%	0,9%	0,9%										
o Problemen met zien	2,0%	2,2%	1,8%	2,2%	1,8%	2,8%	3,1%	2,1%	2,6%	1,8%	1,3%	2,7%	1,4%	2,2%	2,0%	1,9%	1,2%										
p Anders	5,9%	5,1%	6,8%	5,7%	5,8%	6,9%	5,7%	7,4%	5,2%	5,6%	4,8%	6,1%	4,2%	5,1%	6,7%	5,9%	6,6%										

	SBIB3 (12 klassen, bron: CBS)																	
	GESLACHT		LEERTIJD			Landbouw en visserij							Cultuur en overige dienstverlening					
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg		
15b. Wordt u door uw ziekte, aandoening of handicap belemmerd bij het uitvoeren van uw werk? [N=7.977]																		
1 Niet belemmerd	50,7%	52,3%Δ	49,1%▽	54,1%Δ	51,4%Δ	46,4%▽	45,9%▽	46,1%	52,5%	46,4%	50,1%	53,4%	58,6%Δ	54,0%	47,2%	46,6%▽	51,1%	
2 Licht belemmerd	41,8%	39,3%▽	43,9%Δ	42,0%	41,0%	43,3%	29,6%▼	43,1%	39,8%	43,7%	40,6%	42,2%	35,2%▽	39,5%	46,3%	47,3%Δ	42,7%	
3 Sterk belemmerd	7,7%	8,4%Δ	7,1%▽	3,9%▽	7,6%	10,3%Δ	12,4%	11,0%Δ	10,1%	7,8%	10,0%	4,3%▽	6,2%▽	7,5%	7,4%	6,2%▽	6,2%	
15c. Waardoor is de ziekte of aandoening veroorzaakt? [N=7.882]																		
1 Het werk	12,5%	14,6%Δ	10,5%▽	2,8%▼	12,9%	16,4%Δ	18,4%	15,6%Δ	25,5%▲	10,7%▽	16,6%Δ	7,6%▽	12,0%	9,3%▽	8,7%▽	10,7%▽	15,5%	
2 Een ongevall op het werk	1,4%	2,1%Δ	0,6%▽	0,3%▽	1,3%	1,9%Δ	0%	2,1%Δ	3,9%▲	1,0%	1,7%	3,5%Δ	0,9%	1,2%	0,9%	0,6%▽	0,4%	
3 Een verkeersongeval	3,4%	3,1%	3,8%	3,2%	3,8%Δ	2,3%▽	1,4%	5,0%Δ	3,6%	2,7%	2,7%	3,1%	4,2%	3,1%	3,1%	3,2%	2,8%	
4 Een ongevall thuis, in de vrije tijd of tijdens het sporten	41,2%	4,7%Δ	3,7%▽	7,7%Δ	4,2%	2,3%▽	7,7%	3,1%▽	3,0%	6,2%Δ	5,3%	3,5%	3,7%	5,1%	3,9%	4,2%	2,5%	
5 Aangeboren	3,2%	32,1%	31,4%	55,6%Δ	31,3%	21,4%▼	41,2%	28,9%▽	25,2%▽	36,2%Δ	38,4%Δ	25,4%▽	33,6%	28,9%	29,8%	31,8%	35,4%	
6 Anders	46,7%	43,5%▽	49,9%Δ	30,4%▼	46,5%	55,7%▲	45,3%	31,3%▼	45,3%	38,7%▽	43,2%▽	41,1%	48,3%	51,4%	52,3%Δ	49,5%Δ	43,5%	
15d. Zijn er de afgelopen 12 maanden aanpassingen verricht in uw werkplek of uw werkzaamheden? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=21.963]																		
a Nee	88,0%	89,5%Δ	86,4%▽	90,4%Δ	88,0%	85,6%▽	86,1%	86,3%▽	87,9%	89,2%Δ	89,4%	86,1%	89,6%Δ	86,9%	88,1%	86,9%▽	87,0%	
b Ja, in hulpmiddelen of meubilair	6,1%	5,2%▽	7,0%Δ	3,8%▽	6,5%Δ	6,2%	6,9%	7,0%Δ	5,2%	4,7%▽	2,9%▽	5,3%	9,2%Δ	6,4%	8,2%Δ	5,8%	5,9%	
c Ja, in werktijden	2,8%	2,1%▽	3,8%Δ	2,6%	2,7%▽	3,9%Δ	3,7%	2,5%	2,1%	3,2%	3,5%	2,7%	2,5%	1,8%▽	2,6%	2,9%	3,0%	
d Ja, in noevenheid werk	2,5%	2,0%▽	3,0%Δ	2,4%	2,2%▽	3,8%Δ	4,3%	2,3%	1,6%	2,6%	3,2%	1,8%	2,4%	2,1%	2,3%	2,1%	3,6%Δ	
e Ja, in functie of takenpakket	2,5%	2,8%	2,5%	1,7%▽	2,4%	3,9%Δ	3,8%	3,3%Δ	2,6%	2,8%	1,8%	1,9%	1,9%	2,5%	3,1%	2,6%	3,2%	
f Ja, in opleiding of omscholing	0,6%	0,2%	0,5%	0,7%	0,6%	0,4%	0,8%	0,5%	0,6%	0,4%	0,6%	0,7%	0,7%	0,5%	0,6%	0,4%	0,5%	
g Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,4%	0,1%	0%	0,1%	0,4%	0,2%	0,5%Δ	0,1%	0,4%	0,3%	0,1%	
h Ja, andere aanpassingen	2,3%	2,3%	2,2%	2,7%	2,2%	2,2%	3,0%	2,8%	3,1%	2,4%	1,2%▽	1,9%	2,3%	1,8%	2,2%	1,9%	2,2%	
15e. Zijn er volgens u (verdere) aanpassingen nodig in uw werkplek of uw werkzaamheden? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=21.807]																		
a Nee	80,5%	80,8%	80,2%	87,2%Δ	79,5%▽	78,8%▽	87,2%Δ	77,7%▽	79,5%	83,1%Δ	81,1%	77,5%▽	82,6%	83,3%Δ	82,3%	74,7%▽	78,8%▽	80,5%
b Ja, in hulpmiddelen of meubilair	8,2%	7,6%▽	8,8%Δ	6,4%▽	8,8%Δ	6,8%▽	3,6%▽	9,0%	7,1%	7,9%	7,3%	9,7%Δ	5,9%	7,4%▽	8,3%	8,2%	8,8%	8,4%
c Ja, in werktijden	3,5%	3,8%	3,4%	1,8%▽	3,7%	5,1%Δ	2,9%	3,9%	4,2%	2,8%▽	4,6%	5,4%Δ	2,6%	3,2%	2,9%	3,4%	4,0%	4,8%Δ
d Ja, in noevenheid werk	6,2%	5,6%▽	6,6%Δ	3,3%▽	6,5%Δ	7,5%Δ	4,5%	5,7%	6,4%	5,0%▽	6,4%	5,5%	5,5%	6,0%	10,9%▲	7,5%Δ	5,8%	
e Ja, in functie of takenpakket	3,0%	3,3%Δ	2,7%▽	1,5%▽	3,2%Δ	3,8%Δ	2,2%	3,4%	3,4%	2,0%▽	3,6%	2,6%	1,7%▽	2,5%▽	3,6%	5,8%Δ	3,3%	2,4%
f Ja, in opleiding of omscholing	1,7%	1,9%Δ	1,3%▽	0,7%▽	1,9%Δ	1,4%	0,4%	2,4%Δ	2,9%Δ	1,3%	0,9%	1,6%	0,9%	1,6%	1,4%	1,9%	1,7%	1,3%
g Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw	0,4%	0,4%	0,4%	0,5%Δ	0,4%	0,2%	0%	0,4%	0,7%	0,3%	0,6%	0,6%	0,3%	0,2%	0,6%	0,7%	0,4%	0,2%
h Ja, andere aanpassingen	5,3%	5,3%	5,3%	4,5%▽	5,5%Δ	5,1%	6,0%	7,1%Δ	6,3%	4,6%	5,9%	6,8%Δ	4,8%	4,0%▽	4,4%	6,5%Δ	5,1%	4,7%
16. FUNCTIONEREN EN INZETBAARHEID																		
16a. Hoe denkt u dat uw leidinggevende uw algemene werkprestatie over de afgelopen 4 weken beoordeelt? [N=21.055]																		
1 Veel beter dan de prestatie van anderen	10,9%	12,6%Δ	8,9%▽	9,8%▽	11,6%Δ	8,4%▽	11,8%	11,8%	9,2%	13,2%Δ	15,2%Δ	11,3%	12,4%	13,2%Δ	9,8%	8,6%▽	10,7%	
2 Iets beter dan de prestatie van anderen	27,3%	29,2%Δ	25,0%▽	27,6%	28,3%Δ	21,7%▽	17,3%▼	25,5%▽	23,0%▽	27,1%	35,8%Δ	25,0%	33,7%Δ	30,7%Δ	31,4%Δ	28,2%▽	25,4%	
3 Niet beter/niet slechter dan de prestatie van anderen	59,1%	55,0%▽	63,6%Δ	58,5%	57,7%▽	67,1%Δ	69,8%Δ	59,6%	63,5%Δ	56,7%▽	46,0%▼	61,7%	50,3%▽	53,0%▽	56,2%▽	61,1%	69,8%▲	60,8%
4 Iets slechter dan de prestatie van anderen	2,0%	2,3%Δ	1,7%▽	3,4%Δ	1,7%▽	2,0%	1,1%	2,4%	3,4%Δ	2,4%	1,8%	1,5%	2,4%	2,1%	1,8%	1,5%	1,3%▽	2,2%
5 Veel slechter dan de prestatie van anderen	0,7%	0,8%Δ	0,5%▽	0,7%	0,7%	0,8%	0%	0,7%	0,8%	0,7%	1,3%	0,5%	1,3%Δ	0,9%	0,9%	0,7%	0,3%▽	0,8%
- Gemiddelde	2,64	2,50▽	2,60Δ	2,58Δ	2,52▽	2,65Δ	2,60	2,55	2,64Δ	2,50▽	2,38▼	2,55	2,47▽	2,47▽	2,53	2,57	2,67Δ	2,57
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16a.a Ik behaal alle doelen (werkopdrachten) die bij mijn werk horen [N=22.514] [% groteindeels/heelmaal mee eens]	92,3%	91,9%▽	92,8%Δ	92,4%	92,5%	91,6%	95,5%	92,0%	92,6%	92,6%	91,8%	93,4%	90,7%	92,8%	91,6%	91,8%	92,8%	90,1%▽
16a.b De taken die bij mijn werk horen, gaam me goed af [N=22.534] [% groteindeels/heelmaal mee eens]	95,2%	94,6%▽	96,0%Δ	93,9%▽	95,5%Δ	95,2%	96,9%	95,4%	94,3%	95,3%	93,9%	95,5%	94,8%	95,2%	95,7%	93,3%▽	96,3%Δ	95,2%
16a.c Ik praat er goed in mijn werk [N=22.517] [% groteindeels/heelmaal mee eens]	95,7%	95,2%▽	96,3%Δ	94,2%▽	96,1%Δ	95,5%	96,3%	96,0%	94,9%	95,7%	95,6%	96,5%	95,5%	95,5%	95,3%	95,2%	96,5%Δ	94,8%

	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
1.7b. j	6,78	6,11	7,40	7,09	6,91	6,66	5,94	5,30	6,47	6,50	6,29	6,97	6,64	7,35	7,64	7,13			
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10			
1.7b. j Flexibele werktijden [N=18.020] [Gemiddelde]	6,76	6,62	6,92	7,10	6,67	7,14	6,34	5,64	6,71	6,77	6,37	7,28	6,97	7,31	6,24	6,92			
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10			
1.7b. k Thuiswerkregeling [N=10.158] [Gemiddelde]	5,35	5,39	5,29	4,88	5,38	5,48	5,00	4,99	4,49	4,16	4,46	6,12	5,94	5,33	5,42	5,19			
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10			
1.7b. l Verlof- en vakantiemogelijkheden [N=21.496] [Gemiddelde]	7,23	7,29	7,15	7,28	7,19	7,35	7,81	7,32	7,38	7,19	6,96	7,56	7,30	7,68	7,19	6,88			
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10			
1.7b. m Overlegmogelijkheden [N=21.211] [Gemiddelde]	7,04	6,99	7,09	7,24	7,02	6,92	7,44	6,89	7,06	7,01	6,84	7,41	7,10	7,20	6,98	7,07			
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10			
1.7c. Hoe belangrijk vindt u het dat er vakbonden bestaan? [N=20.310] [Gemiddelde]	7,05	6,88	7,26	7,21	6,97	7,33	6,77	7,08	7,25	6,97	6,96	7,24	6,57	7,22	7,26	7,36			
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10			
1.7c.b Hoe belangrijk vindt u het dat er personeelvertegenwoordigingen (zoals een OR) bestaan? [N=19.929] [Gemiddelde]	7,31	7,16	7,48	7,18	7,27	7,60	6,89	7,37	7,17	7,12	6,80	7,22	7,07	7,49	7,56	7,49			
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10			
1.7c.c Hoe belangrijk vindt u het dat er CAO's (collectieve arbeidsovereenkomsten) bestaan? [N=21.349] [Gemiddelde]	8,00	7,85	8,18	8,12	7,94	8,23	8,14	8,07	8,23	7,96	8,05	8,22	7,73	7,42	8,19	8,31			
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10			
1.7d Bent u lid van een vakbond? [N=22.481] [% ja]	23,6%	27,6%	19,0%	9,6%	23,0%	40,1%	17,5%	29,1%	37,4%	12,2%	14,5%	35,2%	14,3%	14,0%	41,0%	35,0%			
1.7e Waarom bent u geen lid van een vakbond? [N=16.508]	11,8%	10,9%	12,7%	6,1%	12,6%	15,4%	9,4%	14,1%	16,0%	9,4%	10,6%	10,9%	7,4%	6,8%	13,7%	19,0%			
1 Ik vind het lidmaatschap te duur	43,7%	38,4%	49,1%	59,8%	42,6%	26,4%	52,0%	40,8%	40,0%	47,0%	45,0%	43,6%	44,5%	39,6%	41,7%	38,4%			
2 Ik heb er nooit serieus over nagedacht om lid te worden	14,2%	17,6%	11,3%	5,8%	15,9%	21,1%	12,6%	13,6%	12,2%	14,3%	9,6%	13,4%	17,6%	24,8%	9,7%	6,9%			
3 Vakbonden geven invloed (meer) op mijn arbeidsvoorwaarden	8,9%	13,1%	4,6%	2,4%	9,7%	13,6%	5,7%	12,5%	10,9%	5,8%	5,8%	14,0%	9,5%	8,3%	16,5%	12,9%			
4 Vakbonden komen niet goed op voor mijn belangen	21,1%	20,0%	22,3%	25,9%	19,7%	23,6%	20,2%	19,0%	20,9%	23,8%	29,0%	18,2%	21,0%	20,6%	18,5%	20,2%			
5 Anders																			
1.7f.a Heeft uw bedrijf een OR (ondernemingsraad), MR (medezeggenschapsraad), of andere personeelsvertegenwoordiging? [N=22.422]	63,4%	61,9%	65,0%	35,3%	66,6%	75,1%	22,9%	66,7%	48,9%	38,4%	23,6%	64,6%	73,8%	54,3%	96,2%	84,0%			
1 Ja	25,0%	27,6%	22,0%	23,1%	26,2%	20,8%	54,1%	25,3%	41,0%	39,8%	47,2%	23,9%	21,7%	32,6%	1,9%	5,3%			
2 Nee	11,7%	10,5%	13,0%	41,5%	7,3%	4,1%	23,1%	8,1%	10,1%	21,8%	29,2%	11,5%	4,5%	15,0%	4,4%	6,7%			
1.7f.b Is de OR, MR, of andere personeelsvertegenwoordiging actief op het gebied van arbeidsomstandigheden? [N=14.101]	72,1%	75,2%	68,8%	60,6%	72,6%	75,4%	73,6%	75,9%	76,2%	66,6%	65,1%	72,1%	79,3%	75,1%	77,4%	57,7%			
1 Ja	6,2%	6,6%	5,8%	2,8%	6,1%	8,4%	12,8%	6,6%	5,7%	6,7%	8,3%	5,8%	3,3%	5,5%	4,7%	13,8%			
3 Weet ik niet	21,6%	18,2%	25,4%	36,6%	21,9%	16,2%	13,5%	17,4%	18,1%	26,7%	26,6%	22,2%	17,4%	19,4%	17,9%	28,5%			
1.7g Heeft uw bedrijf een CAO (collectieve arbeidsovereenkomst)? [N=22.376]	77,5%	76,6%	78,4%	69,5%	77,5%	85,3%	75,2%	86,0%	90,7%	69,8%	71,6%	83,2%	76,7%	49,0%	94,5%	90,6%			
1 Ja	13,8%	15,3%	11,7%	6,0%	15,8%	10,2%	5,7%	7,3%	3,6%	16,2%	6,7%	11,0%	20,1%	38,5%	1,7%	3,8%			
2 Nee	8,9%	8,0%	9,9%	24,5%	6,7%	4,6%	19,1%	6,8%	5,7%	14,0%	21,8%	5,8%	3,3%	12,5%	3,8%	5,2%			
3 Weet ik niet																			

	GESLACHT		LEERTIJD			SBiB3 (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
17h Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden u bent over CAO? (N=16.119) [Gemiddelde]	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
- Minimum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
- Maximum	6,12	6,01	6,25	6,60	6,06	6,07	6,42	5,96	6,36	6,18	6,12	6,03	6,10	6,10	5,84	6,07	6,33	6,21
17.i.a Personeelszaken (P&O) (N=16.864) [Gemiddelde]	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
- Minimum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
- Maximum	6,68	6,60	6,78	7,10	6,63	6,54	7,20	6,51	6,73	6,70	6,79	6,47	6,88	6,67	6,58	6,70	6,76	6,81
17.i.b Uw direct leidinggevende (N=20.584) [Gemiddelde]	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
- Minimum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
- Maximum	6,32	6,18	6,49	6,57	6,28	6,38	6,66	6,17	6,20	6,14	5,95	6,02	6,48	6,34	6,42	6,42	6,53	6,24
17.i.c Ondernemingsraad (OR), medezeggenschapsraad (MR), of andere personeelsvereniging (N=13.495) [Gemiddelde]	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
- Minimum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
- Maximum	6,13	5,96	6,40	6,48	6,05	6,29	6,66	6,07	6,31	6,01	5,97	5,98	5,96	5,81	6,13	6,17	6,46	6,34
17.i.d De vakbond (N=9.947) [Gemiddelde]	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
- Minimum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
- Maximum	56,4	58,0	54,7	40,6	59,9	54,4	30,1	53,1	57,3	40,6	34,6	49,1	71,2	55,8	76,9	71,7	65,8	52,0
18.a Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar aan een interne opleiding of cursus meegedaan? (N=22.514) [% ja]	43,1	47,8	37,8	28,0	47,3	37,1	35,4	42,3	54,8	29,8	22,7	39,0	63,0	45,4	55,5	52,6	42,1	43,7
18.b Heeft uw bedrijf de laatste 2 jaar een externe opleiding of cursus voor u betaald? (N=22.487) [% ja]	20,1	20,7	19,4	21,7	21,2	12,6	10,6	12,9	19,3	18,8	16,4	26,0	21,1	29,1	29,1	18,0	19,3	22,0
[N=22.449] [% ja]	43,5	45,8	40,8	38,9	46,2	34,5	41,6	44,8	35,4	40,6	37,6	33,9	52,5	47,7	52,0	43,3	42,3	42,9
18.d Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid? (N=22.462) [% ja]	15,9	17,9	13,7	19,8	17,2	9,9	18,0	14,8	15,3	16,2	16,9	12,9	21,4	19,3	20,6	11,4	11,7	17,8
18.e Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt? (N=22.444) [% ja]																		
19 WERK EN THUIS																		
19.a Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk? (N=22.529)	49,4	47,2	51,9	64,8	45,6	53,2	58,4	59,8	58,4	45,1	45,1	43,5	42,5	47,1	46,0	36,4	47,6	47,2
1. Nee, nooit	40,6	41,1	40,0	28,0	43,6	37,6	34,0	35,9	31,8	39,2	38,8	47,2	42,5	42,7	43,5	53,0	44,2	42,7
2. Ja, een enkele keer	8,2	9,5	6,8	6,4	8,7	7,8	6,4	8,0	6,4	5,9	6,9	11,4	12,8	8,5	8,7	9,4	7,1	8,7
3. Ja, vaak	1,8	2,2	1,3	0,8	2,1	1,4	1,2	1,6	2,4	1,3	4,3	4,9	1,7	1,7	1,8	1,2	1,1	1,5
4. Ja, zeer vaak																		
19.b Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden? (N=22.492)	71,2	68,7	74,1	82,0	68,0	76,6	78,3	72,9	75,9	71,8	71,8	66,4	66,2	66,2	68,4	64,0	74,2	71,5
1. Nee, nooit	26,6	28,6	24,3	16,2	29,7	21,4	19,3	24,7	22,2	23,8	23,6	31,3	31,6	30,0	34,3	34,3	24,4	26,5
2. Ja, een enkele keer	1,8	2,2	1,3	1,7	1,8	1,5	1,9	1,7	1,7	2,8	3,2	2,0	1,8	1,4	1,2	1,2	1,7	1,7
3. Ja, vaak	0,4	0,5	0,3	0,1	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,2	1,5	0,4	0,4	0,2	0,4	0,4	0,2	0,4
4. Ja, zeer vaak																		
20 UA VERDERE LOOPBAAN																		
20.a Loopt u het risico om uw baan te verliezen? (N=22.528) [% ja]	22,8	25,8	19,4	22,0	23,2	21,6	20,1	27,5	27,3	20,4	21,6	30,0	38,6	27,5	16,9	14,3	14,6	24,4
20.b Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? (N=22.561) [% ja]	22,7	24,4	20,6	15,9	23,9	23,0	20,8	28,4	27,0	20,6	19,4	31,9	33,3	26,1	15,9	13,5	16,7	22,4
20.c Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever? (N=22.594) [% ja]	46,1	46,5	45,6	50,2	49,7	23,9	41,2	41,9	37,0	48,4	52,1	47,1	49,1	51,6	45,6	42,9	43,4	45,7
20.d Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden? (N=22.541) [% ja]	23,8	23,8	23,4	26,2	25,4	12,1	17,4	22,3	16,7	23,2	31,3	24,1	25,1	27,7	24,7	20,4	21,8	23,6
20.e Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken? (N=22.336) [% ja]	64,9	65,2	64,6	43,8	69,5	62,9	70,8	70,0	74,6	58,5	43,7	66,3	68,3	60,3	69,5	68,8	69,2	64,7

Literatuur

Blatter, B.M., Bongers, P.M., Kraan, K.O., & S. Dhondt (2000). RSI-klachten in de werkende populatie. De mate van vóórkomen en de relatie met beelddschermwerk, misgebruik en andere ICT gerelateerde factoren. Hoofddorp: TNO.

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 & National Statistical Offices (2004). The Fourth Community Innovation Survey. Vragenlijst. Luxemburg: Luxemburg.

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.

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

Heus, P. de, Leeden, R. van den & B. Gazendam 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.

Jansen, J.J.P., Bosch, F.A.J. van den & H.W. Volberda (2006). Erasmus Concurrentie- en InnovatieMonitor. Vragenlijst. Rotterdam: Erasmus Universiteit/Rotterdam School of Management (RSM).

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 Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322-355.

Kemper, H.G.C., Ooijendijk W.T.M., Stiggelbout M. Consensus over de Nederlandse Norm voor Gezond Bewegen. *Tijdschr Soc Gezondheidsz* 2000; 78: 180-183.

Kessler, R.C., Barber, C., Beck, A., Berglund P., Cleary, P.D., McKenas, D., Pronk, N., Simon, G., Stang, P., Üstün, T. B. & P. Wang (2003). The World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPQ). *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45, 2, 156-174.

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.

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

KU Leuven (2004). *PASO (Panel Survey of Organisations)*. Vragenlijst. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven.

Lindström, K., Dallner, M., Elo, A.L., Gamberale, F., Knardahl, S., Skogstad, A. & E. Orhade (1997). *Review of Psychological and social factors at work and suggestions for the General Nordic questionnaire (QPS Nordic)*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

Nielsen, P. & Danmarks Statistik (2001). *DISKO (Danish Innovation System - Comparative Analysis) Management Questionnaire about organisation, employee skills and development of new products*. Vragenlijst. Kopenhagen: Danmarks Statistik.

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.

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

Vriend, I., Kampen, B. van, Schmikli, S., Eckhardt, J., Schoots, W. & P. den Hertog (2005). *Ongevallen en 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.

Zohar, D. & Luria, G. A multilevel model of safety climate: Cross-level relationships between organization and group-level climates. *Journal of Applied Psychology*, 90, 616–628, 2005.

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

A. Wijzigingenoverzicht NEA 2008-NEA 2009

In deze bijlage geven we een overzicht van de wijzigingen in de NEA 2009-vragenlijst ten opzichte van de 2008-vragenlijst. Alle 21 modules uit de 2008-vragenlijst komen terug in de 2009-vragenlijst. In deze bijlage volgen we de 21 modules van de 2008-vragenlijst en geven aan welke vragen daarvan veranderd zijn.

2008-module 1. Persoonsgegevens

De zeven vragen zijn ongewijzigd overgenomen.

2008-module 2. Uw dienstverband

Aan de twee vragen over overwerk is een vraag toegevoegd over uitbetaling van overuren. Voor het overige deel is de module ongewijzigd.

2008-module 3. Uw beroep

Ongewijzigd.

2008-module 4. Uw bedrijf

Ongewijzigd.

2008-module 5. Uw werkomstandigheden

De vraag naar het belangrijkste gevaar dat men tijdens het werk loopt, is verwijderd ten opzichte van NEA 2008. Een vraag naar het werken in besloten ruimtes is toegevoegd. De vier vragen naar innovatief klimaat en innovatief gedrag uit NEA 2007 zijn in NEA 2009 weer opgenomen. Voor het overige deel is de module ongewijzigd.

2008-module 6. Klanten en collega's

De vijf items over discriminatie zijn verwijderd. De andere onderdelen van deze module zijn ongewijzigd.

2008-module 7. Computergebruik

Ongewijzigd.

2008-module 8. Arbeidsongevallen

Ongewijzigd.

2008-module 9. Arbo-maatregelen

Aan de tien items met betrekking tot arbo-maatregelen is een elfde toegevoegd dat gaat over virussen, bacteriën en schimmels. Vervolgens is een item toegevoegd over aanwezigheid van een preventiemedewerker en twee items over de arbocatalogus.

2008-module 10. Bedrijfsveiligheid

Ongewijzigd.

2008-module 11. Uw gezondheid

De in 2008 nieuw toegevoegde vraag naar de mogelijkheid om een bedrijfsarts te raadplegen is in 2009 weer verwijderd.

2008-module 12. Uw leefstijl

Ongewijzigd.

2008-module 13. Ziekteverzuim

Ongewijzigd.

2008-module 14. De laatste keer dat u heeft verzuimd

Ongewijzigd.

2008-module 15. Chronische ziekte of aandoening

De eerste drie vragen zijn ongewijzigd opgenomen. De overige zeven vragen zijn vervangen door twee items die reeds opgenomen waren in de NEA's van 2005-2007.

2008-module 16. Functioneren en inzetbaarheid

De drie vragen over productiviteit die in 2008 waren verwijderd zijn in 2009 weer in de vragenlijst opgenomen. De twee andere vragen zijn ongewijzigd.

2008-module 17. Arbeidsvoorwaarden

De vragen naar de aanwezigheid van een personeelsvertegenwoordiging en de aanwezigheid van een CAO zijn ongewijzigd. De overige 22 vragen zijn verwijderd. In deze module zijn de vragen over arbeidsvoorwaarden uit NEA 2007 ingevoegd en aangevuld met een vraag over het actief zijn op het gebied van arbeidsomstandigheden door een personeelsvertegenwoordiging.

2008-module 18. Opleiding en ontwikkeling

Ongewijzigd.

2008-module 19. Werk en thuis

Ongewijzigd.

2008-module 20. Uw verdere loopbaan

Ongewijzigd.

2008-module 21. Tevredenheid

Ongewijzigd.

B. NEA-vragenlijst, begeleidende folder, webenquête

B.1 NEA-vragenlijst



TNO, CBS en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voeren dit jaar de zesde *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 Irscheque ter waarde van € 25,-. Uiteraard garanderen wij uw privacy. Onderzoeksgegevens worden anoniem gemaakt en adresgegevens worden vernietigd.

U kunt uw ingevulde enquête terugsturen naar Intomart GfK met bijgevoegde antwoordenvolp. De enquête is ook gemakkelijk via het internet in te vullen. Ga naar de website en vul uw unieke inlogcode in:

Website: www.nea2009.tno.nl
Uw unieke inlogcode:

Voor meer informatie over het onderzoek, uw beloning en waarborging van uw privacy verwijs 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

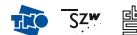
- Invultijd: circa 25 minuten
- Gegevens blijven anoniem
- Meedoen kan tot 14 december 2009

Invullen via internet?

- Ga naar www.nea2009.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 antwoordenvelop (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
 Éénouder-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 *Vul de vragenlijst niet verder in*
 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 ARBEIDSMOMSTANDIGHEDEN 2009

- | | Ja, regelmatig | Ja, soms | Nee |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| e) Werkt u in ploegdienst? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Heeft u het afgelopen jaar 's avonds of 's nachts gewerkt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) Heeft u het afgelopen jaar in het weekend gewerkt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

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

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

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

uren per week

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)*

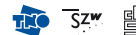
- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 tot en met 4 | <input type="checkbox"/> 100 tot en met 499 |
| <input type="checkbox"/> 5 tot en met 9 | <input type="checkbox"/> 500 tot en met 999 |
| <input type="checkbox"/> 10 tot en met 49 | <input type="checkbox"/> 1.000 of meer |
| <input type="checkbox"/>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

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

Ambachtelijke en industriële beroepen, namelijk:

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

Transportberoepen, namelijk:

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

Administratieve beroepen, namelijk:

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

Commerciële beroepen, namelijk:

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

Dienstverlenende beroepen, namelijk:

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

Gezondheidszorg- en hulpverleningsberoepen, namelijk:

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

Leerkrachten/docenten, namelijk:

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

(Vak-)specialisten, namelijk:

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

Agrarische beroepen, namelijk:

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

Leidinggevende functies

Overige beroepen

4 Uw bedrijf

Bij wat voor soort bedrijf of instelling bent u werkzaam?

.....

.....

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSMOMSTANDIGHEDEN 2009

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

Moet u gevaarlijk werk doen?

Ja, regelmatig Ja, soms Nee

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

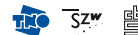
Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt?

Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?

Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?

Doet u werk in besloten ruimten waarin het gevaar bestaat voor verstikking, vergiftiging of brand?

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



Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkappen of oordopjes?	Ja, regelmatig <input type="checkbox"/>	Ja, soms <input type="checkbox"/>	Nee <input type="checkbox"/>	N.v.t. <input type="checkbox"/>
Werkt u met water of waterige oplossingen?	Nooit <input type="checkbox"/>	Soms <input type="checkbox"/>	Vaak <input type="checkbox"/>	Altijd <input type="checkbox"/>
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"/>
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"/>
Komt u in contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?	Ja, regelmatig <input type="checkbox"/>	Ja, soms <input type="checkbox"/>	Nee <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u zelf uw werktempo regelen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u in een hoog tempo werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u onder hoge tijdsdruk werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u erg snel werken?	Nooit <input type="checkbox"/>	Soms <input type="checkbox"/>	Vaak <input type="checkbox"/>	Altijd <input type="checkbox"/>
Moet u heel veel werk doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u extra hard werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw werk hectisch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw werk emotioneel veeleisend?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vereist uw werk intensief nadenken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vergt uw werk veel aandacht van u?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Op mijn werk worden werknemers aangemoedigd om na te denken over manieren om het werk beter te doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In mijn werk krijg ik tijd om nieuwe ideeën te ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het bedenken van nieuwe producten/diensten van mijn bedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het verbeteren van producten/diensten van mijn bedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw werk gevarieerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vereist uw baan creativiteit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 Klanten en collega's

Hoe vaak heeft u bij het uitvoeren van uw functie contact met de volgende personen en bedrijven?

	Nooit	Een paar keer per jaar	Een paar keer per maand	Een paar keer per week	Dagelijks
• Collega's van uw eigen team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Collega's van andere teams, afdelingen of vestigingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Toeleveranciers, onderaannemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

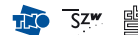
	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens	N.v.t.
• Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan 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 leidinggevend en 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 leidinggevend en 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 leidinggevend en 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 leidinggevend en of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



7 Computergebruik

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

uur per dag

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

Ja
 Nee

8 Arbeidsongevallen

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

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

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

b) Welk soort letsel heeft u hierbij opgelopen?

Lichamelijk letsel
 Geestelijke schade
 Beide

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

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

d) 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)

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

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

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

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

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

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSMOMSTANDIGHEDEN 2009

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 of instelling een preventiemedewerker of arbo-coördinator?

- Ja
 Nee
 Weet ik niet

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

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

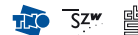
Heeft u ooit gebruik gemaakt van deze arbocatalogus?

- Ja
 Nee

10 Bedrijfsveiligheid

Wilt u s.v.p. aangeven of u het eens of oneens bent met onderstaande stellingen:

	Helemaal mee eens	Grotendeels mee eens	Niet mee eens, niet mee oneens	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
• Op mijn werk wordt er goed geluisterd naar suggesties van medewerkers om de veiligheid te verbeteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Op mijn werk krijgen de medewerkers veel informatie over veilig werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Op mijn werk worden veiligheidsproblemen snel aangepakt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Op mijn werk wordt veilig werken gestimuleerd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Op mijn werk houdt men zich aan de regels over veilig werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



11 Uw gezondheid

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

- Uitstekend
- Zeer goed
- Goed
- Matig
- Slecht

Heeft u de afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van uw:

	Nee, nooit	Een enkele keer, maar van korte duur	Een enkele keer, langdurig	Meerdere keren, maar steeds van korte duur	Meerdere keren, langdurig
• Nek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Schouders	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Armen/ellebogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Polsen/handen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Rug	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Heupen/benen/knieën/voeten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

	Nooit	Enkele keren per jaar	Maandelijks	Enkele keren per maand	Elke week	Enkele keren per week	Elke dag
• 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

12 Uw leefstijl

Hoeveel dagen per week beweegt u gewoonlijk ten minste 30 minuten per dag? (tel alleen lichamelijke activiteiten mee die ten minste even zwaar zijn als stevig doorwandelen of fietsen. Activiteiten die korter duren dan 5 minuten tellen niet mee)

Tijdens uw vrije tijd en uw werk samen
Alleen tijdens uw werk

Aantal dagen per week	0	1	2	3	4	5	6	7
Tijdens uw vrije tijd en uw werk samen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alleen tijdens uw werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gebruikt u een ontbijt op dagen waarop u werkt? (vergelijkbaar met minimaal 1 snee brood en een glas drinken)?

Nooit	Soms	Vaak	Altijd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hoeveel alcoholische consumpties drinkt u gewoonlijk per week? (tel glazen bier, wijn en sterke drank bij elkaar op)

glazen per week

Hoeveel rookt u gewoonlijk per week? (tel sigaren, sigaretten, shag en andere rookwaren bij elkaar op)

sigaretten (of andere rookwaar) per week

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSMOMSTANDIGHEDEN 2009

13 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 14](#)

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 arbo dienst of een andere organisatie voor verzuimbegeleiding? (bijvoorbeeld een bedrijfsarts/arbo-arts of een verpleegkundige)

- Ja
 Nee

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

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

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Rugklachten | <input type="checkbox"/> Klachten buik, maag of darmen |
| <input type="checkbox"/> Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen | <input type="checkbox"/> Huidklachten |
| <input type="checkbox"/> Klachten heup, benen, knieën, voeten | <input type="checkbox"/> Klachten oren of ogen |
| <input type="checkbox"/> Klachten hart- en vaatstelsel | <input type="checkbox"/> Griep of verkoudheid |
| <input type="checkbox"/> Psychische klachten, overspannenheid, burn-out | <input type="checkbox"/> Hoofdpijn |
| <input type="checkbox"/> Vermoeidheid of concentratieproblemen | <input type="checkbox"/> Klachten in verband met zwangerschap |
| <input type="checkbox"/> Conflict op het werk | <input type="checkbox"/> Overige klachten |
| <input type="checkbox"/> Klachten luchtwegen | <input type="checkbox"/> N.v.t., nog nooit verzuimd Ga naar 15 |

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)

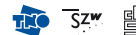
dagen

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
 Nee, geen gevolg van mijn werk [Ga naar 14e](#)
 Weet niet [Ga naar 14e](#)

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

15 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 15d</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 |

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSMOMSTANDIGHEDEN 2009

16 Functioneren en inzetbaarheid

Hoe denkt u dat uw leidinggevende uw algehele werkprestatie over de afgelopen 4 weken beoordeelt? (in vergelijking met de prestatie van de meeste andere werknemers met dezelfde soort functie)

- Veel beter dan de prestatie van anderen
- Iets beter dan de prestatie van anderen
- Niet beter/niet slechter dan de prestatie van anderen
- Iets slechter dan de prestatie van anderen
- Veel slechter dan de prestatie van anderen
- Niet van toepassing (bijvoorbeeld vanwege vakantie)

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

- Ik behaal alle doelen (werkopdrachten) die bij mijn werk horen
- De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af
- Ik presteer goed in mijn werk

	Helemaal mee eens	Grotendeels mee eens	Niet mee eens, noch mee oneens	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
--	-------------------	----------------------	--------------------------------	---------------	------------------------

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

Als u uzelf vergelijkt met uw collega's, bent u dan breder inzetbaar in uw bedrijf dan uw collega's?

- Ja, breder inzetbaar
- Nee, vergelijkbaar met anderen
- Nee, minder breed inzetbaar

17 Arbeidsvoorwaarden

a) Wat waren voor u de drie belangrijkste aspecten bij de keuze voor uw huidige baan? (Kruis de 3 belangrijkste aspecten aan)

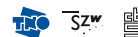
- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Salaris | <input type="checkbox"/> Reistijd/afstand naar het werk |
| <input type="checkbox"/> (Lease)auto | <input type="checkbox"/> Verlof- en vakantiemogelijkheden |
| <input type="checkbox"/> Pensioenregeling | <input type="checkbox"/> Niet te zwaar werk (lichamelijk of geestelijk) |
| <input type="checkbox"/> Promotie- en loopbaanmogelijkheden | <input type="checkbox"/> Interessant werk |
| <input type="checkbox"/> Scholings- en opleidingsmogelijkheden | <input type="checkbox"/> Overlegmogelijkheden |
| <input type="checkbox"/> Mogelijkheden om in deeltijd te werken | <input type="checkbox"/> Werksfeer |
| <input type="checkbox"/> Flexibele werktijden | <input type="checkbox"/> Werkzekerheid |
| <input type="checkbox"/> Thuiswerkregeling | <input type="checkbox"/> Anders |

b) Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden u bent over de volgende zaken?

	1=zeer ontevreden					10=zeer tevreden					Weet niet/ N.v.t.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
• Salaris	<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"/>
• Resultaatgerichte beloning/prestatiebeloning	<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"/>
• Pensioenregeling	<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"/>
• Reiskostenvergoeding	<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"/>
• Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen	<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"/>
• Functioneringsgesprekken	<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"/>
• Promotie- en loopbaanmogelijkheden	<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"/>
• Scholings- en opleidingsmogelijkheden	<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"/>
• Mogelijkheden om in deeltijd te werken	<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"/>
• Flexibele werktijden	<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"/>
• Thuiswerkregeling	<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"/>
• Verlof- en vakantiemogelijkheden	<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"/>
• Overlegmogelijkheden	<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"/>

c) Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe belangrijk u de volgende zaken vindt?

	1=zeer onbelangrijk					10=zeer belangrijk					Weet niet/ N.v.t.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
• Hoe belangrijk vindt u het dat er vakbonden bestaan?	<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"/>
• Hoe belangrijk vindt u het dat er personeelsvertegenwoordigingen (zoals een OR) bestaan?	<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"/>
• Hoe belangrijk vindt u het dat er CAO's (collectieve arbeidsovereenkomsten) bestaan?	<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"/>



d) Bent u lid van een vakbond?

- Ja *Ga naar 17f*
- Nee

e) Waarom bent u geen lid van een vakbond?

- Ik vind het lidmaatschap te duur
- Ik heb er nooit serieus over nagedacht om lid te worden
- Vakbonden hebben geen invloed (meer) op mijn arbeidsvoorwaarden
- Vakbonden komen niet goed op voor mijn belangen
- Anders

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

- Ja
- Nee *Ga naar 17h*
- Weet ik niet *Ga naar 17h*

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

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

h) Heeft uw bedrijf een CAO (collectieve arbeidsovereenkomst)?

- Ja
- Nee *Ga naar 17j*
- Weet ik niet *Ga naar 17j*

i) Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden u bent over deze CAO?

1=zeer ontevreden					10=zeer tevreden					Weet niet/
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N.v.t.
<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"/>

j) Kunt u met een rapportcijfer aangegeven hoe tevreden u bent over de vertegenwoordiging van uw belangen door de onderstaande personen of partijen?

- * Personeelszaken (P&O)
- * Uw direct leidinggevende
- * Ondernemingsraad (OR), medezeggenschapsraad (MR), of andere personeelsvertegenwoordiging
- * De vakbond

1=zeer ontevreden					10=zeer tevreden					Weet niet/
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N.v.t.
<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"/>	<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"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18 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"/>

19 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"/>

20 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"/>

21 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

Mogelijk willen we u in de toekomst nog eens benaderen voor vergelijkbaar onderzoek. Vindt u dat goed?

Ja Nee

Onder de deelnemers aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009 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 Irischeques 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

2009

Doe mee aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden



TNO, CBS en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voeren dit jaar de zesde 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. Met behulp van uw antwoorden brengen we de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in kaart. De overheid, werkgeversorganisaties, vakbonden, bedrijven en instellingen gebruiken de resultaten van deze enquête om de arbeidsomstandigheden 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 25 minuten
- Doelgroep: werknemers
- Gegevens blijven anoniem
- Meedoen kan tot 14 december 2009

Invullen kan ook via internet

- Ga naar www.nea2009.tno.nl

Beloning voor deelname

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

Hartelijk dank voor uw deelname!

De beloning voor het invullen

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 25 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 21 december 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.nea2009.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 2010 worden de resultaten van de enquête bekendgemaakt door TNO, CBS en het ministerie van SZW. Dit gebeurt door middel van rapporten, persberichten en webpublicaties.

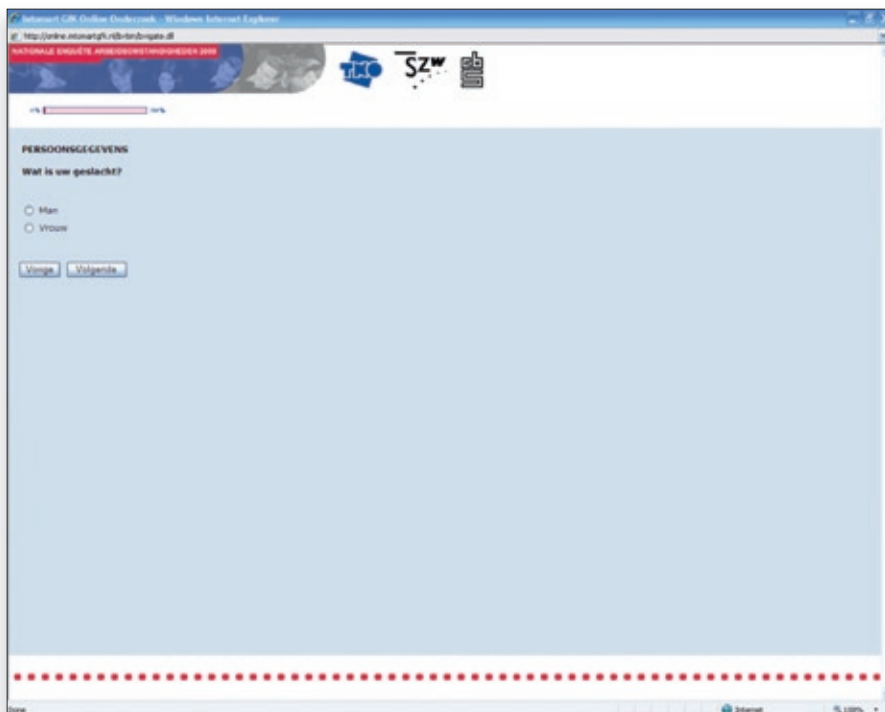
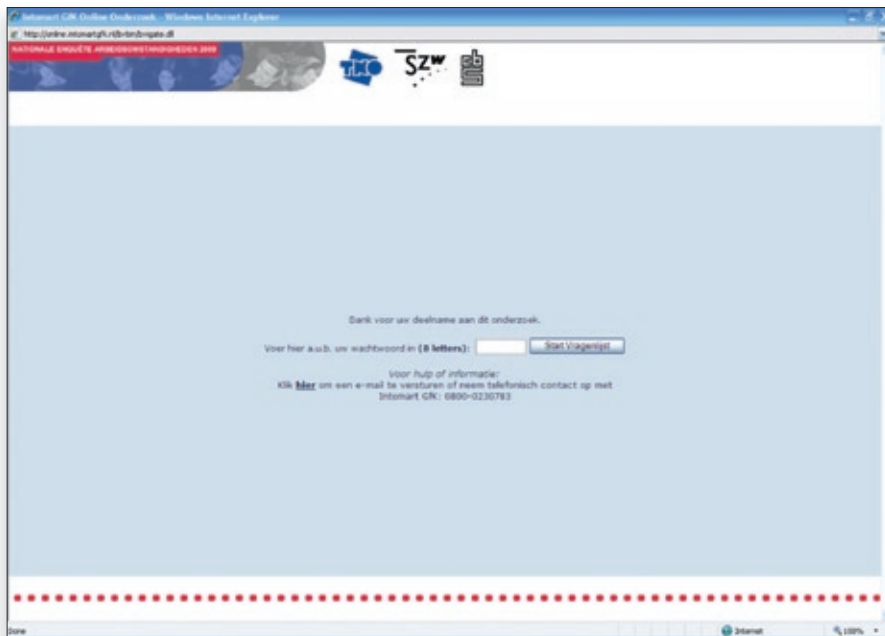
Uw privacy is gewaarborgd

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 verder 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 Webenquête



Internet Explorer - Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009

http://nl.nscw.nl/risico/bvq2009

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSONSTANDIGHEDEN 2009

UW DIENSTVERBAND

Geeft u in uw huidige functie leiding?
(personeel waarvan u nu anderen toezicht geeft of medeleert)

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

Vorige Volgende

Internet Explorer - Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009

http://nl.nscw.nl/risico/bvq2009

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSONSTANDIGHEDEN 2009

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"/>

Vorige Volgende

Internet Explorer - Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009

URL: http://nl.nswa.nl/.../index.jsp

KLANTEN EN COLLEGA'S

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

	Helemaal mee eens	Mee eens	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 me een goed laten samenwerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Helemaal mee eens	Mee eens	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"/>

Internet Explorer - Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009

URL: http://nl.nswa.nl/.../index.jsp

ZIEKTEVERZIJM

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 gedwongen ziekteverzuim en therapeutisch verken tellt als verzuim.)

Dagen:

Internet Explorer - Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009

http://nl.nso.wtf.nl/ibn/enquete/09

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSONSTANDIGHEDEN 2009

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)

Migraine of ernstige hoofdpijn

Hart- of vaatziekten

Astma, bronchitis, emfysem

Maag- of darmstoornissen

Suikerziekte

Ernstige huidziekten

Psychische klachten/aandoeningen

Gehoorproblemen

Epilepsie

Levensbedreigende ziekten (bijv. kanker, aids)

Problemen met zien

Anders

Internet Explorer - Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009

http://nl.nso.wtf.nl/ibn/enquete/09

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSONSTANDIGHEDEN 2009

ARBEIDSVORWAARDEN

Kunt u met een rapporteur aangeven hoe tevreden u bent over de volgende zaken?

	(zeer ontevreden)										Wet niet/nvt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Salaris	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultaatgerichte beloning/prestatiebeloning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pensioeregeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reïskontorevergeding	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Functieovergangspromotie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profiel- en loopbaanmogelijkheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Scholings- en opleidingsmogelijkheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mogelijkheden om in deeltijd te werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibele werktijden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Thuiswerkregeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verlof- en vakantie mogelijkheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Overlegmogelijkheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Internet C&U Online Onderzoek - Windows Internet Explorer
 http://nl.nso.wa.nl/infobrochure.asp
NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSONSTANDIGHEDEN 2009

UW VERDERE LOOPBAAN

	Ja	Nee
Loopt u het risico om uw baan te verliezen?	<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 3 jaar nog bij dit bedrijf werken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Ja	Nee	Weet niet
Wilt u tot uw 65e levensjaar werkzaam blijven?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deekt u in staat te zijn uw huidige werk tot uw 65e levensjaar voort te zetten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zoulichter werk (fysiekmijk 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"/>

[Vorige](#) [Volgende](#)

Internet C&U Online Onderzoek - Windows Internet Explorer
 http://nl.nso.wa.nl/infobrochure.asp
NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSONSTANDIGHEDEN 2009

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

Onder de deelnemers aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009 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 25 euro

Ja, ik wil kans maken op 1 van de 500 cheques 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 Star Child

Nee, maak 2,50 euro over naar het Wereld Natuur Fonds

[Vorige](#) [Volgende](#)

C. Reminders

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009



E-mail
Nea-intomart@gfk.com

Telefoon
0800 0230783

Betreft: Herinnering Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009
Geef uw mening

Enige tijd geleden heeft u van ons de vragenlijst Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009 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

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.nea2009.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 0230783 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)
Onderzoeksleider Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden



De heer/mevrouw «VOORLETTERS» «ACHTERNAAM»
«Adres_1»
«PC» «WOONPLAATS»
«TPG_KIX»

13 januari 2010

21459

Betreft: geef uw mening en ontvang een staatslot!

Geachte heer/mevrouw «ACHTERNAAM»,

Enige tijd geleden bent u uitgenodigd om deel te nemen aan de *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009*. Uw medewerking is zeer belangrijk, daarom vragen wij nog éénmaal uw aandacht.

Tot op heden heeft u de vragenlijst nog niet afgemaakt. Wij vragen u vriendelijk om dit alsnog te doen. U kunt de vragenlijst online invullen tot en met 18 januari 2010. U hoeft niet alles opnieuw in te vullen, u kunt verder gaan waar u gebleven bent.

Beloning: ontvang een staatslot!

Als u de vragenlijst online invult ontvangt u als beloning een staatslot ter waarde van 13 euro voor de trekking van 10 februari 2010.

Hoe kan ik de enquête afmaken?

U kunt de enquête afmaken op de website www.nea2009.tno.nl. Vul uw unieke inlogcode in en u kunt verder gaan met invullen.

Website: www.nea2009.tno.nl

Uw unieke inlogcode: «Inlogcode»

U kunt één keer meedoen met dezelfde inlogcode.

Mocht u nog vragen hebben, kijk dan op www.nea.intomartgfk.nl, stuur een mail naar nea-intomart@gfk.com of bel naar de helpdesk van Intomart GfK: 0800 - 023 07 83.

Wij danken u alvast hartelijk voor uw deelname.

Namens TNO, CBS en het ministerie van SZW,

Met vriendelijke groet,

Intomart GfK

Intomart GfK bv
Noordse Bosje 13-15
Postbus 10004
1201 DA Hilversum
The Netherlands

T +31(0)35-6258411
F +31(0)35-6246532
E info@intomartgfk.nl
www.intomartgfk.nl

Rabobank 11 94 92 733
BIC: RABONL2U
IBAN: NL47RABO0119492733
BTW NL 8084 97 212 B 01
KvK Gooiland 32043658
Iso 9001 Certified
Member Research Keurmerk Groep

GfK. Growth from Knowledge

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 2009' gestuurd. Heeft u deze vragenlijst ontvangen?

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

1. Ja (naar vraag V3)
2. Afspraak maken t/m 27-01
3. Non respons (gesprek kan geen doorgang vinden) (naar vraag V2)
4. Antwoordapparaat/voicemail (niet inspreken)
5. Fax/modem
7. Nee (naar vraag V4)
8. Weet niet (naar vraag V4)

(PM IF V1=3)

V2.

ENQ: Noteer soort weigering

1. Weigering (te druk etc.) (non-responscode 02)
2. Weigering (principeel/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 online
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

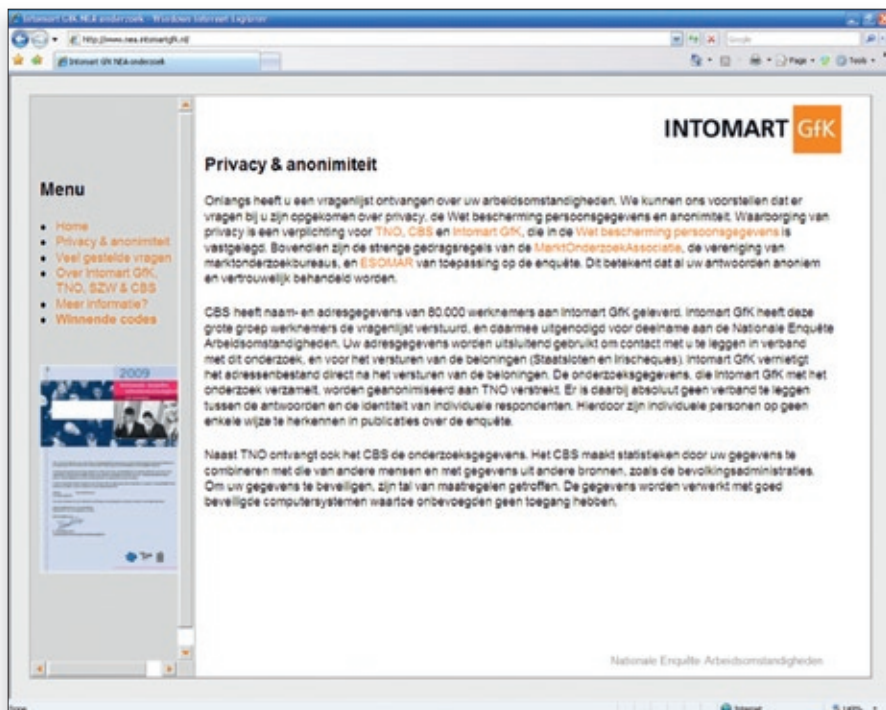
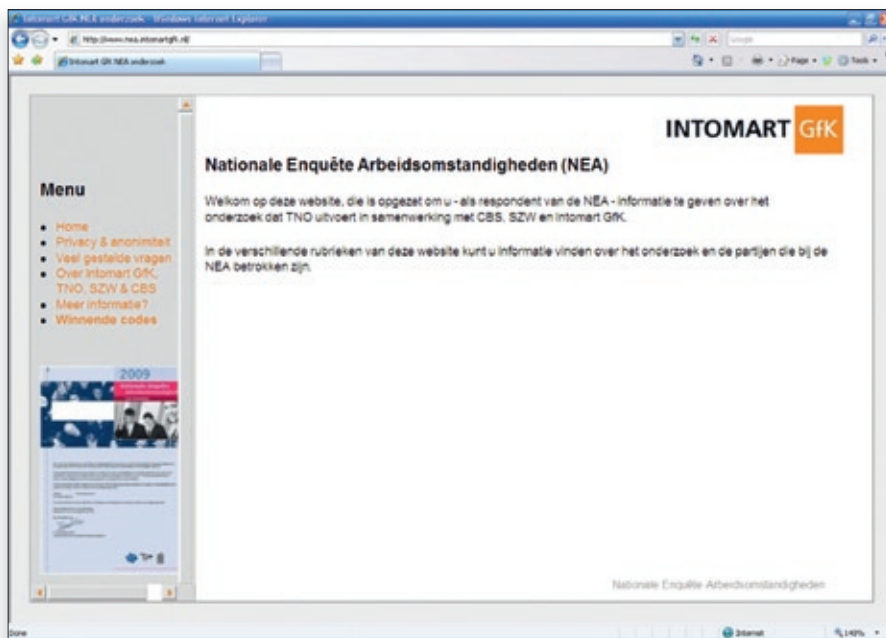
(PM IF V1=7 | 8)

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



Internet GK NEA onderzoek - Windows Internet Explorer

http://www.nes.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 en zelfstandige/ Freelancer	Ja
Vrijwilliger	Ja
(geïntellekt) Arbeidsongeschikt	Ja*
Scholerstudent	Ja*
Zelfstandige/ Freelancer	Nee
Werkloos (WW)	Nee
Gepensioneerd (pensioen/VUT/prepensioen)	Nee
Meewerkend gezinslid	Nee
Jonger dan 15 of ouder dan 65 jaar	Nee

*Indien tevens sprake is van een dienstverband

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

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

Internet GK NEA onderzoek - Windows Internet Explorer

http://www.nes.intomartgfk.nl

INTOMART GfK

Veelgestelde vragen (FAQ)

- Voor wie is de enquête bedoeld?**
Ik wil of kan niet meedoen. Mag ik de enquête laten invullen door iemand anders (bijvoorbeeld door mijn huisgenoot of partner)?
De enquête is strikt persoonsgebonden. De antwoorden van een andere persoon behoren niet op uw enquête te worden ingevuld. Indien u bijvoorbeeld slecht kan zien of moeite heeft met schrijven mag een andere persoon u wel helpen met het invullen van uw antwoorden op de vragen.
- Is het invullen verplicht?**
Nee, het invullen van de vragenlijst geschiedt op vrijwillige basis. Echter, het is ook in uw belang de enquête in te vullen. Met behulp van uw antwoorden komen we meer te weten over de kwaliteit van arbeidsomstandigheden in Nederland en kan deze worden verbeterd. Hiernaast maakt u kans op een Staatslot of Inschique (voornamelijk VVV-bon), of kunt u ons een bijdrage laten doen aan een goed doel.
- Hoe kan ik aangeven dat ik niet kan of wil meewerken?
- Wat is de beloning als tegemoetkoming voor het invullen?
- Wat betekent het inlognummer op de vragenlijst?
- Hoe kan het dat Intomart GfK via het CBS over mijn adresgegevens beschikt?
- De enquête is anoniem. Hoe kan het dan gebeuren dat ik een prijs krijg thuisgestuurd?
- Ik ben mijn vragenlijst en/of antwoordvelop kwijt, hoe kan ik toch mee doen?
- Ik heb onlangs mijn vragenlijst opgestuurd en nu krijg ik een herinnering
- Wat gebeurt er met de resultaten?

De resultaten van het onderzoek worden versierd in een rapportage die wordt opgesteld door TNO. In samenwerking met het CBS. Deze rapportage wordt in mei 2010 gepubliceerd. Ook wordt dan een persbericht uitgebracht. Na die tijd zullen aanvullende analyses plaatsvinden, waarvan de resultaten gepubliceerd worden in artikelen, rapporten, persberichten en webpublicaties. Meer informatie over publicaties naar aanleiding van de NEA is te vinden op www.tno.nl/nea.

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

INTOMART GfK

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

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden wordt gecombineerd 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.

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

INTOMART GfK

Winnende codes

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

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

Een aantal respondenten hebben gekozen voor een bijdrage aan een goed doel. Wij schenken de volgende bedragen namens u aan de volgende goede doelen:

Amnesty International: € 1.682,50
 KWPF Kankerbestrijding: € 10.250,-
 War Child: € 3.425,-
 Wereld Natuur Fonds: € 2.835,-

TNO, CBS, SZW en Intomart GfK danken u hartelijk voor uw medewerking aan NEA 2009.

Winnende codes:

Abalekom	Apuqubaf	Edievov	Enelwaw	Itajameb	Ivovuzat	Okogemic	Utudokan	Urozeip	Yebudeli
Aberang	Apukofat	Edaqasiq	Eruoqaj	Itajekib	Ivuffol	Okohurec	Ucadedur	Urozais	Yeeheba
Abedusec	Apunakiv	Edocemiv	Esajuri	Iteledub	Ivawsoj	Okukush	Ucalaqev	Unucinec	Yecjoro
Abekisod	Aputimos	Edidhef	Esehevur	Itheldon	Iveceveh	Okivivog	Ucepovid	Uharhof	Yecosoho
Abearqac	Agawarel	Ediquod	Eseleed	Ithesetov	Ivepurok	Olaritax	Ucibog	Usavumox	Yegarocv
Abelavor	Agenokaq	Edinshew	Eseqomp	Iitigae	Ivajapuc	Oicatih	Ucohoer	Usazewm	Yehahena
Abilugd	Aqimafel	Edudaxib	Esewasiq	Ithivev	Iitipuf	Oieweip	Ucojogum	Usineng	Yehetob
Abompaq	Aqinafel	Eduhosaf	Esiobotan	Ithikuh	Ivovomg	Okaron	Ucosohel	Usinotah	Yeekekav
Abovagik	Aqifucic	Elaudok	Eisrifi	Ithimiv	Ivocodem	Okizokog	Ucugelik	Usigahuh	Yelefiva
Abuzones	Aqinajeh	Elihenf	EsiXakof	Ithucivip	Ivoveneq	Okonedag	Uculafat	Usivecab	Yeelesoe

F. Vergelijking tussen respons en steekproefkader

Tabel F.1

Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Enquête Beroepsbevolking EBB 2008): opleiding naar geslacht

	NEA		EBB		Vershil
	N	%	N	%	%*
Mannen					
Basisonderwijs	694	6	259.551	7	-1
Mavo/vmbo	1.886	17	841.213	22	-5
Havo/vwo/mbo	4.351	40	1.600.770	42	-2
Hbo	2.781	25	695.010	18	7
WO	1.298	12	413.965	11	1
TOTAAL MANNEN	11.010	100	3.810.510	100	0
Vrouwen					
Basisonderwijs	536	5	185.666	5	-1
Mavo/vmbo	1.841	16	704.067	20	-5
Havo/vwo/mbo	4.887	42	1.541.243	45	-3
Hbo	3.286	28	702.260	20	8
WO	1.208	10	317.981	9	1
TOTAAL VROUWEN	11.758	100	3.451.217	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		Vershil
	N	%	N	%	%*
Landbouw, bosbouw en visserij	225	1,0	96.737	1,3	-0,4
Winning van energiehoudende en niet-energiehoudende delfstoffen	34	0,1	7.074	0,1	0,1
Vervaardiging van voedings- en genotmiddelen	410	1,8	119.793	1,7	0,1
Vervaardiging van textiel en textielproducten en vervaardiging van leer en lederwaren (geen kleding)	50	0,2	15.238	0,2	0,0
Houtindustrie	40	0,2	16.048	0,2	0,0
Papierindustrie, drukken, uitgeven	274	1,2	82.036	1,1	0,1
Aardolie	39	0,2	7.420	0,1	0,1
Vervaardiging van chemische producten	211	0,9	57.588	0,8	0,1
Vervaardiging rubber en kunststof	87	0,4	29.115	0,4	0,0
Vervaardiging van glas, aardewerk	82	0,4	25.446	0,4	0,0
Vervaardiging van metalen in primaire vorm	334	1,5	110.061	1,5	-0,1
Vervaardiging van machines en apparaten	278	1,2	91.490	1,3	-0,1
vervaardiging van elektrische en optische apparaten en instrumenten	185	0,8	64.703	0,9	-0,1
Vervaardiging van transportmiddelen	150	0,7	44.952	0,6	0,0
Vervaardiging van meubels	364	1,6	140.006	2,0	-0,4
Productie en distributie van electriciteit, aardgas, stoom en water	128	0,6	27.330	0,4	0,2
Bouwnijverheid	1.012	4,4	359.278	5,0	-0,6
Reparatie van consumentenartikelen en handel	3.078	13,5	1.195.611	16,7	-3,2
Horeca	544	2,4	264.337	3,7	-1,3
Vervoer, opslag en communicatie	1.297	5,7	412.279	5,8	-0,1
Financiële instellingen	948	4,2	324.018	4,5	-0,4
Verhuur van en handel in onroerende goederen en zakelijke dienstverlening	3.279	14,4	1.311.863	18,3	-3,9
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	2.041	9,0	490.881	6,8	2,1
Onderwijs	2.019	8,9	467.160	6,5	2,3
Gezondheids en welzijnszorg	4.777	21,0	1.108.235	15,5	5,5
Milieu, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	880	3,9	282.658	3,9	-0,1
Onbekend	2	0,0	15.428	0,2	-0,2
TOTAAL	22.768	100,0	7.166.785	100,0	0,0

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

Tabel F.3

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

	NEA		Polisadministratie		Vershil
	N	%	N	%	%*
Zeer sterk stedelijk	3.650	16	1.380.163	19	-3
Sterk stedelijk	6.718	30	2.071.276	29	1
Matig stedelijk	4.467	20	1.377.848	19	0
Weinig stedelijk	5.067	22	1.513.258	21	1
Niet stedelijk	2.866	13	8.24.240	12	1
TOTAAL	22.768	100	7.166.785	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	810	4	330.798	5	-1
Rotterdam	575	3	243.323	3	-1
Den Haag	490	2	199.602	3	-1
Utrecht (stad)	465	2	147.877	2	0
Groningen	700	3	237.361	3	0
Friesland	847	4	260.872	4	0
Drenthe	634	3	197.429	3	0
Overijssel	1.528	7	485.219	7	0
Flevoland	528	2	174.749	2	0
Gelderland	2.846	13	862.938	12	0
Utrecht	1.352	6	409.180	6	0
Noord-Holland	2.720	12	830.866	12	0
Zuid-Holland	3.463	15	1.086.704	15	0
Zeeland	516	2	153.923	2	0
Noord-Brabant	3.650	16	1.082.948	15	1
Limburg	1.644	7	462.996	6	1
TOTAAL	22.768	100	7.166.785	100	0

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

Eind 2009 voerden TNO en CBS de zesde Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit. Ruim 22.000 werknemers deden mee aan het onderzoek, dat deel uitmaakt van het meerjaren-programma 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, gezondheid, leefstijl 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 sector-niveau. 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 zesde meting van de NEA en biedt een overzicht van de eerste resultaten.