

# NEA 2010

# VINGER AAN DE POLS VAN WERKEND NEDERLAND



MEI 2011

Wendela Hoofman (TNO)  
Lando Koppes (TNO)  
Ernest de Vroome (TNO)  
Karolus Kraan (TNO)  
Marian Driessen (CBS)  
Seth van den Bossche (TNO)

**TNO** innovation  
for life

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is het grootste periodieke onderzoek in Nederland naar de arbeidssituatie van werknemers. De NEA maakt deel uit van het kennis-investeringsprogramma van TNO en wordt mede gefinancierd door het ministerie van SZW. TNO en CBS voeren de NEA gezamenlijk uit. Het doel van de NEA is om tegemoet te komen aan de informatiebehoefte op het gebied van arbeid in Nederland bij werkgeversorganisaties, vakbonden, bedrijven en instellingen en bij de overheid. Zij kunnen de resultaten benutten om de kwaliteit van de arbeid in Nederland te verbeteren.

## INHOUD

De NEA	2
Kerncijfers NEA 2010	3
<b>TIEN HIGHLIGHTS</b>	
1. Meer of minder uren willen werken	4
2. Thuiswerk en psychosociale arbeidsbelasting	5
3. Inkrimping met en zonder gedwongen ontslagen	6
4. Aansluiting tussen kwalificaties en werk	7
5. Burn-out	8
6. Verzuim naar type klacht en leeftijd	9
7. Chronische aandoeningen	10
8. Belemmeringen bij de uitvoering van het werk	11
9. Tevredenheid met het werk	12
10. Willen en kunnen doorwerken tot het 65e levensjaar	13
Verdeling van de NEA 2010-respondenten naar beroep	14
Verdeling van de NEA 2010-respondenten naar bedrijfstak	15
Vragenlijst	16
Resultaten in tabelvorm	24

## DE NEA

De NEA volgt de trends in vele arbeidsrisico's, effecten van die risico's en maatregelen die werkgevers in verband daarmee treffen. De NEA is voor het eerst in 2003 uitgevoerd en wordt vanaf 2005 ieder jaar gehouden. In 2010 hebben 23.788 werknemers de NEA-vragenlijst ingevuld. Na een samenvattend overzicht van kerncijfers uit de NEA 2010 belicht deze brochure tien thema's in meer detail. In deze brochure is ook een kopie van de NEA-vragenlijst opgenomen. De brochure sluit af met een overzichtstabel waarin de antwoorden staan op alle vragen uit de vragenlijst. In deze tabel zijn de antwoorden uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en sector.

### MOGELIJKHEDEN VAN DE NEA

De NEA levert relevante informatie voor werkgevers en werknemers, beleidsmakers, onderzoekers en overige specialisten op het terrein van arbeid. De jaarlijkse uitvoering van de NEA maakt het volgen van trends mogelijk. NEA-gegevens worden veelvuldig gebruikt om de samenhang te bepalen tussen specifieke aspecten van het werk (arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden) en de gezondheid, inzetbaarheid en het functioneren van werknemers. Doordat de NEA informatie bevat over de blootstelling van werknemers aan verschillende arbeidsrisico's, is de NEA goed in staat om risicogroepen te identificeren. De omvang van de NEA

maakt het ook mogelijk om de arbeids-situatie te beschrijven voor een groot aantal beroepsgroepen en branches. Op basis van de NEA kunnen betrouwbare uitspraken worden gedaan over meer dan 40 beroepen en meer dan 100 branches. Hierdoor leent de NEA zich uitstekend voor gebruik als referentiebestand of als benchmarkinstrument. Ook wordt de NEA ingezet voor maatwerkanalyses en bij de ontwikkeling van Arbocatalogi. Voor meer informatie hierover verwijzen we u naar [www.tno.nl/nea](http://www.tno.nl/nea).

### MEER NEA-RESULTATEN

Deze brochure geeft tien highlights van de eind 2010 uitgevoerde NEA. Meer, uitgebreide, resultaten van deze meting van de NEA worden onder andere beschreven in de Arbobalans 2011, die eind 2011 zal verschijnen. Het aantal resultaten van de NEA-metingen 2003 tot en met 2010 groeit exponentieel. Tot op heden heeft de NEA vele (wetenschappelijke) artikelen, boekhoofdstukken, persberichten en presentaties op congressen en symposia opgeleverd. De belangrijkste NEA-publicaties zijn te vinden via de website van TNO ([www.tno.nl/nea](http://www.tno.nl/nea)). De eerste resultaten van elke NEA-meting worden steeds in mei van het jaar daaropvolgend gepubliceerd. Dat gebeurt, behalve met deze brochure, met een landelijk persbericht, via [www.tno.nl/nea](http://www.tno.nl/nea), via Statline ([www.cbs.nl/statline](http://www.cbs.nl/statline)) en met een technische rapportage ('Methodologie en globale resultaten').

### NEA-COHORTONDERZOEK

Voor de NEA wordt elk jaar een nieuwe random steekproef getrokken. Naast deze reguliere jaarlijkse NEA's is in 2008 en 2009 vervolgonderzoek uitgevoerd bij zo'n 10.000 respondenten van de NEA 2007. Dit NEA-cohortonderzoek behoort daarmee tot de grootste longitudinale

arbeidsonderzoeken ter wereld. Het biedt uitgebreide mogelijkheden om kennis te ontwikkelen over de samenhang tussen de verschillende aspecten van de arbeidssituatie en over de samenhang tussen de arbeidssituatie en de gezondheid en het functioneren van werknemers. TNO werkt hierbij op brede schaal samen met universiteiten en andere kennisinstellingen. Meer informatie over het NEA-cohortonderzoek is te vinden via [www.tno.nl/nea](http://www.tno.nl/nea).

### TECHNISCHE GEGEVENS

De steekproef van de NEA wordt door het CBS uit de Polisadministratie getrokken, een bestand met daarin gegevens van alle Nederlandse werknemers. De werknemers krijgen de vragenlijst naar hun huisadres toegestuurd en kunnen de ingevulde lijst per post retourneren. De lijst kan naar wens ook via Internet worden ingevuld. Het CBS voert vervolgens een weging uit zodat de NEA-gegevens beschouwd kunnen worden als representatief voor de Nederlandse werknemerspopulatie. Het CBS biedt tevens de mogelijkheid om de NEA-gegevens te koppelen aan andere databronnen. Meer informatie hierover is te vinden op [www.cbs.nl/cvb](http://www.cbs.nl/cvb). Meer details over de werkwijze van het NEA-onderzoek zijn te vinden in het rapport "NEA 2010: Methodologie en globale resultaten" dat is te downloaden van de website [www.tno.nl/nea](http://www.tno.nl/nea).

### NAAST NEA OOK WEA

Naast het werknemersonderzoek NEA heeft TNO in 2008 en 2010 ook grootschalig onderzoek uitgevoerd bij werkgevers. Over deze Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) zijn eveneens brochures verschenen met algemene resultaten en highlights. Deze WEA-brochures zijn te downloaden via [www.tno.nl/monitorarbeid](http://www.tno.nl/monitorarbeid).

## KERNCIJFERS NEA 2010

In onderstaand schema staan de belangrijkste resultaten van de NEA 2010. Ze geven in percentages en gemiddelden een beeld van de Nederlandse werknemers en hun werksituatie. Deze – en nog veel meer resultaten – staan ook in de grote overzichtstabel aan het eind van deze brochure. De cijfers worden daar ook specifiek voor mannen, vrouwen, werknemers in drie leeftijdsgroepen en in twaalf bedrijfssectoren gepresenteerd.

Wie is de Nederlandse werknemer?	
Aantal werknemers in Nederland:	7.094.000
Geslacht:	53% man, 47% vrouw
Leeftijd (gemiddeld):	40 jaar
<b>OPLEIDINGSNIVEAU:</b>	≤VMBO: 26%
	HAVO/MBO: 43%
	HBO/WO: 31%
Overgewicht (BMI ≥25 kg/m <sup>2</sup> ):	44%
Extreem overgewicht (BMI ≥30 kg/m <sup>2</sup> ):	10%



Hoe zijn de werkomstandigheden?	
Geen vaste aanstelling:	20%
Parttime aanstelling (<32 uur):	34%
Regelmatig avond/nachtwerk:	24%
Structureel overwerk:	27%
Reistijd (gemiddeld):	53 min/dag
Beeldschermwerk (gemiddeld):	3,8 uur/dag
Telewerker:	15%
Gevaarlijk werk:	24%
Kracht zetten:	44%
Ongemakkelijke werkhouding:	39%
Lawaai:	26%
Niet zelf volgorde van werk bepalen:	13%
Onder hoge tijdsdruk werken:	80%
Emotioneel veeleisend werk:	52%
Ongewenst gedrag collega's:	15%
Ongewenst gedrag klanten:	23%



Wat zijn de effecten?	
Gezondheid goed t/m uitstekend:	90%
Burnout:	13%
Verzuim (gemiddeld):	4,2%
Verzuimgevallen (deels) door het werk:	23%
Chronische aandoening:	38%
Arbeidsgehandicapt:	20%
Arbeidsongeval met letsel en verzuim:	3,2%
<b>TEVREDEN MET:</b>	werk: 79%
	arbeidsomstandigheden: 77%
	salaris: 77%
	werkzekerheid: 88%
	sfeer op het werk: 92%
Zorgen over baanbehoud:	22%
Door willen werken tot 65 jaar:	44%
Door kunnen werken tot 65 jaar:	45%
Door willen werken na 65 jaar:	14%



Wat vindt hij/zij van het bedrijfsbeleid?	
Bekend met aanwezigheid preventiemedewerker of arbo-coördinator:	62%
Bekend met beschikbaarheid arbocatalogus:	44%
<b>ARBO-MAATREGELEN NODIG VANWEGE:</b>	werkstress: 41%
	lichamelijk zwaar werk: 16%
	veiligheid, arbeidsongevallen: 9%
	ongewenst gedrag klanten: 8%
	ongewenst gedrag leidinggevendenden of collega's: 5%

# 1. MEER OF MINDER UREN WILLEN WERKEN

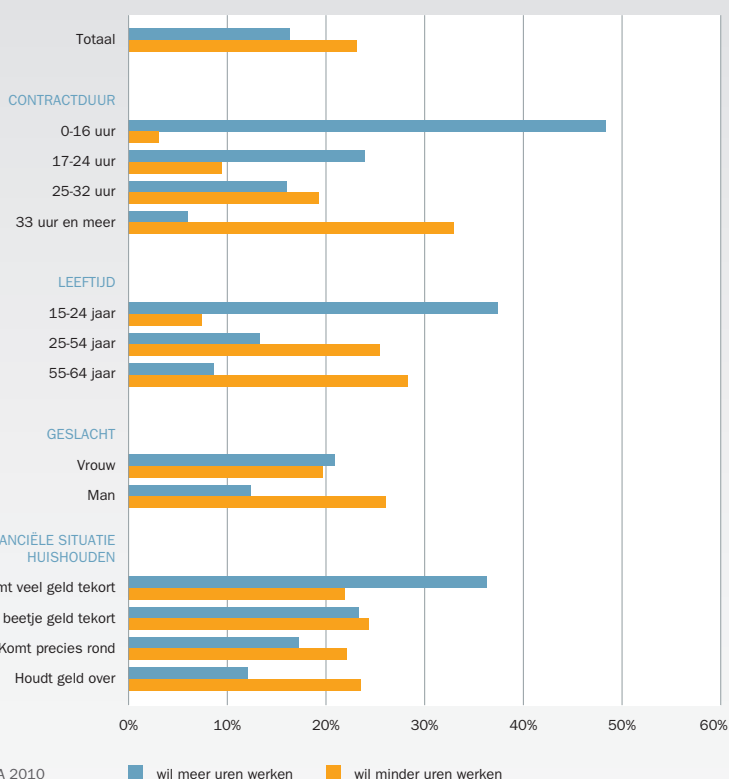
In de discussie over de verhoging van de arbeidsparticipatie wordt veel aandacht besteed aan de mogelijkheid om parttimers meer uren per week te laten werken. Het is echter de vraag in hoeverre dat haalbaar is, aangezien parttimers meer tijd aan huishoudelijke en zorgtaken besteden. De totale tijdsbesteding per week (contracturen én het aantal uren huishoudelijke en zorgtaken samen) blijkt nauwelijks te verschillen tussen werknemers met fulltime banen en werknemers met deeltijd banen vanaf 13 uur per week (zie de NEA-brochure van vorig jaar). Dit roept de vraag op bij welke werknemers het dan wel mogelijk zou zijn om de arbeidsparticipatie te verhogen.

De wil om meer uren te werken is er wel: Figuur 1 laat zien dat 16% van de Nederlandse werknemers graag meer contracturen wil werken dan

zij op dit moment doen. Daarbij is er een duidelijke relatie met de contractomvang. Werknemers met veel contracturen willen vaak minder uren werken, werknemers met weinig contracturen willen juist meer uren werken. Van de werknemers met een contract tot 16 uur wil bijna de helft (48%) graag meer uren werken. Aangezien de totale tijdsbesteding in deze groep nog niet zo hoog is valt hier winst te behalen door deze werknemers meer contracturen aan te bieden. Ook werknemers met een grotere parttime baan willen relatief vaak meer uren werken. Bijna 24% van deze werknemers die 17 tot 24 uur per week werken en 16% van de werknemers met een baan van 25 tot 32 uur wil meer uren werken. Aangezien de totale tijdsbesteding in deze groep al relatief hoog is lijkt bij deze groep werknemers winst te behalen als hun tijdsbesteding aan zorg en huishoudelijke taken deels wordt ingeruild voor betaald werk. Bij werknemers met een (bijna) fulltime contract lijken de mogelijkheden om de arbeidsparticipatie te verhogen beperkt; werknemers met een (bijna) fulltime contract willen juist graag minder werken (33%), terwijl slechts 6% van deze werknemers een groter arbeidscontract wil. Het zijn vooral de jongeren (37%) en vrouwen (21%) die relatief vaak meer uren willen werken. Deels komt dit ook doordat dit de werknemers zijn met de kleine contracten. Ouderen vanaf 55 jaar (28%) en mannen (26%) willen juist minder uren werken.

De financiële situatie van het huishouden hangt in belangrijke mate samen met de motivatie om meer uren te werken. Zesendertig procent van de werknemers die aangeven dat ze veel geld te kort komen wil meer uren werken. Van de werknemers die geld overhouden wil slechts 12% meer uren werken. Daarnaast blijkt het echter niet zo te zijn dat de financiële situatie samenhangt met de wens om minder uren te gaan werken. Dit is vrijwel gelijk onder de werknemers die een groot tekort aan geld zeggen te hebben (22% wil minder uren werken) en de werknemers die geld overhouden (24%).

FIGUUR 1 Percentage werknemers dat meer of minder uren wil werken



BRON: NEA 2010

■ wil meer uren werken ■ wil minder uren werken

## 2. THUISWERK EN PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING

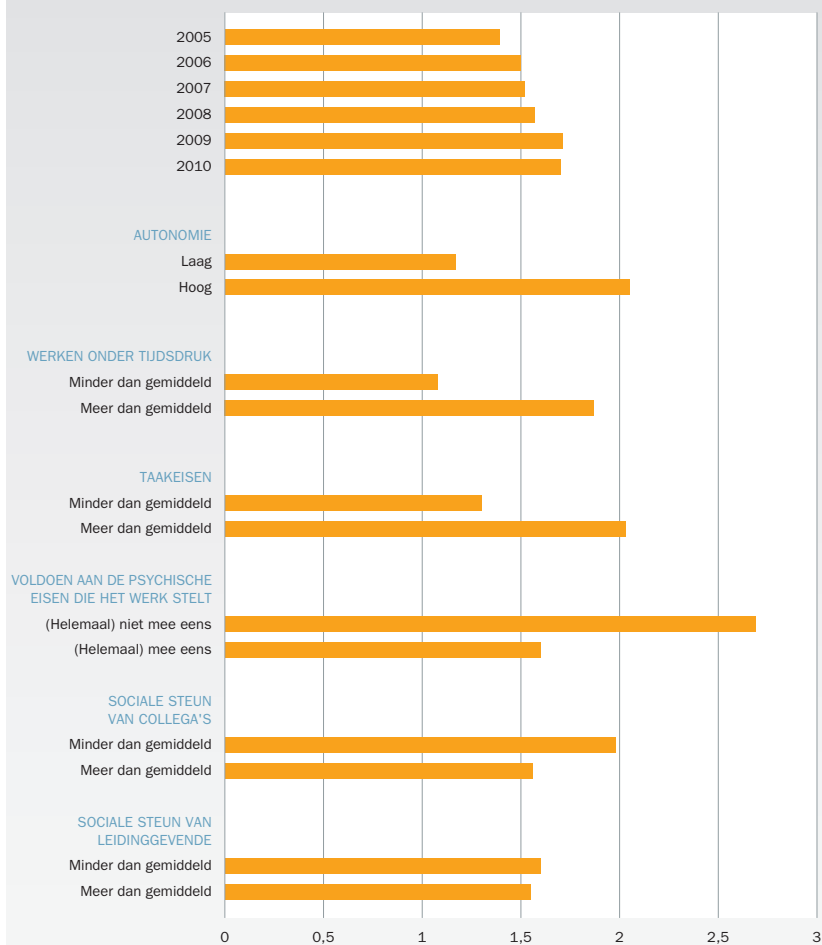
In de NEA wordt aan werknemers gevraagd hoeveel uur zij gemiddeld per week thuis werken. Overwerk wordt hierbij niet meegeteld. Naast de trend in het thuiswerk, is het ook interessant om te kijken hoe het thuiswerken samenhangt met enkele psychische en sociale aspecten van het werk.

In figuur 2 is te zien dat het thuiswerk onder Nederlandse werknemers licht is toegenomen tussen 2005 en 2010. In 2005 werkten werknemers gemiddeld 1,4 uur per week thuis. Inmiddels is dit opgelopen tot 1,7 uur per week. Deze stijging komt enerzijds doordat het aantal thuiswerkers is toegenomen. In 2005 werkte ruim 25 procent van de werknemers thuis, in 2010 was dat ruim 27 procent. Daarnaast werkten thuiswerkers ook iets langer thuis: gemiddeld 6,2 uur per week in 2010, tegen 5,5 uur in 2005.

Personen die zelf inspraak hebben in hoe ze hun werk uitvoeren en wanneer ze dat doen, werken meer thuis. Deze werknemers met veel autonomie werkten in 2010 gemiddeld bijna een uur per week meer thuis dan degenen met weinig autonomie. Ook personen die onder grote tijdsdruk moesten werken, werkten relatief veel thuis. Hetzelfde geldt voor werknemers aan wie hoge taakeisen werden gesteld, zoals de hoeveelheid werk en de snelheid waarmee het werk moet worden gedaan. De thuisomgeving biedt hen wellicht de rust om geconcentreerd te kunnen werken.

Verder blijkt dat personen die zich op het werk minder goed op hun plaats voelen, meer thuis werken. Dit geldt vooral voor werknemers die aangeven dat ze niet kunnen voldoen aan de psychische eisen die het werk stelt. Ook wordt er meer thuis gewerkt door werknemers die relatief weinig steun ontvangen van hun collega's. Sociale steun van de leidinggevende blijkt echter niet samen te hangen met het thuiswerkgedrag.

**FIGUUR 2** Gemiddeld aantal uren per week dat thuis wordt gewerkt, overwerk niet meegerekend



BRON: NEA 2005-2010

### 3. INKRIMPING MET EN ZONDER GEDWONGEN ONTSLAGEN

Onder invloed van de crisis was er tussen 2008 en 2009 een duidelijke toename van het aantal werknemers dat te maken had met inkrimping in de eigen organisatie (Figuur 3). In 2010 lijkt de crisis in dit opzicht over haar top heen te zijn. Het percentage werknemers dat met inkrimping te maken heeft gehad is in veel sectoren weer licht gedaald. Toch blijft vooral het aantal werknemers dat inkrimping met gedwongen ontslagen zag optreden, relatief hoog ten opzichte van 2007 en 2008. In 2010 rapporteerde 10% van de Nederlandse werknemers dat er in hun vestiging/locatie sprake was van inkrimping met gedwongen ontslagen (11% in 2009 en 4,0% en 4,5% in 2007 en 2008). Nog eens 11% van de werknemers had in 2010 te maken met inkrimping zonder gedwongen ontslagen. Daarnaast rapporteert een klein deel van de werknemers zowel inkrimping met als zonder gedwongen ontslagen.

De crisis heeft niet op alle sectoren even veel effect gehad. In de landbouw en visserij en in de horeca was het percentage inkrimping in alle vier de jaren laag en lijkt de crisis redelijk voorbij

gegaan te zijn (Figuur 3). In de industrie, de sector vervoer en communicatie en de zakelijke en financiële dienstverlening heeft de crisis duidelijk tot meer inkrimping geleid, maar in deze sectoren lijkt de crisis over haar top. Anders is dat in de bouwnijverheid, het openbaar bestuur, het onderwijs, de gezondheidszorg en de cultuur en overige dienstverlening waar het percentage werknemers dat met inkrimping te maken heeft gehad in 2010 nog verder is gestegen.

Ondanks deze verdere stijging in 2010 zijn dit niet de sectoren waar de meeste inkrimping heeft opgetreden. De financiële dienstverlening (38%), de sector vervoer en communicatie (29%) en het openbaar bestuur (28%) zijn de sectoren waar in 2010 de meeste werknemers met inkrimping te maken hebben gehad. In het openbaar bestuur ging het vooral om inkrimping zonder gedwongen ontslagen (85% van de totale krimp in die sector), terwijl de financiële dienstverlening de sector is waar het grootste aandeel werknemers inkrimping met gedwongen ontslagen heeft zien gebeuren (65% van de totale krimp).

FIGUUR 3 Percentage werknemers dat met inkrimping te maken heeft gehad



## 4. AANSLUITING TUSSEN KWALIFICATIES EN WERK

Aansluiting tussen werk enerzijds en de aanwezige kennis en vaardigheden anderzijds is een belangrijke randvoorwaarde voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Nieuw opgenomen in de NEA 2010 is de vraag in hoeverre de kennis en vaardigheden van de werknemer aansluiten bij zijn of haar huidige werk. Het blijkt dat drie van de vijf werknemers vinden dat er sprake is van een goede aansluiting (Figuur 4). Onderbenutting van kwalificaties is het geval bij 35% van de Nederlandse werknemers. Zij geven aan dat zij meer kennis en vaardigheden hebben dan nodig is voor het werk. Onderkwalificatie komt weinig voor. Slechts 5,4% van de werknemers geeft aan over minder kennis en vaardigheden te beschikken dan benodigd voor het werk.

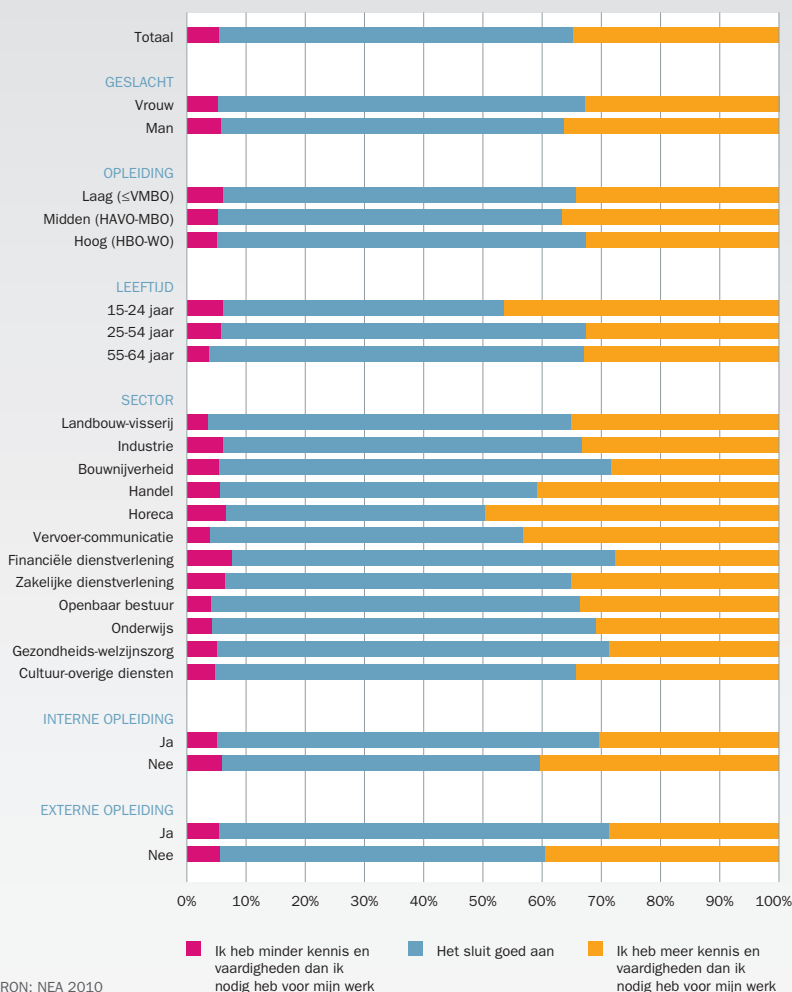
Er zijn geen noemenswaardige verschillen in over- en onderkwalificatie tussen mannen en vrouwen. Uitsplitsing naar opleidingsniveau brengt evenmin grote verschillen aan het licht. Onderkwalificatie komt, niet onverwacht, wat meer voor bij laagopgeleide werknemers (6,1%). Ook jongeren zijn iets vaker dan gemiddeld ondergekwalificeerd (6,0%). Opvallender bij de jongeren is echter, dat bijna de helft (46%) aangeeft dat de kennis en vaardigheden onderbenut worden.

Deze overkwalificatie van jongeren is terug te zien bij de sectoren: in de horeca – waar relatief veel jongeren met een bijbaantje werken – geeft de helft (50%) van de werknemers aan meer kennis en vaardigheden te hebben dan nodig is voor het werk. Ook in de handel en de sector vervoer en communicatie zeggen relatief veel werknemers onderbenut te worden (respectievelijk 41 en 43%). Onderkwalificatie scoort in alle sectoren laag, en varieert tussen 3,5% in de landbouw en visserij en 7,5% in de financiële dienstverlening.

Werknemers die in de voorgaande 2 jaar een interne of externe opleiding of cursus hebben gevolgd, zeggen relatief vaak dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten bij het werk. Het aandeel werknemers met onderkwalificatie verschilt echter niet tussen de werknemers met

en zonder recente opleiding. Van de werknemers die een interne of externe opleiding hebben gevolgd geeft ongeveer 30% aan overgekwalificeerd te zijn, waar dat 40% is bij de werknemers die geen opleiding hebben gevolgd. Werknemers die zichzelf overgekwalificeerd vinden worden wellicht minder door hun werkgever uitgenodigd om een opleiding te volgen of maken minder gebruik van de opleidingsmogelijkheden die de werkgever biedt.

FIGUUR 4 Percentage werknemers met aansluiting van aanwezige kennis en vaardigheden met voor het werk benodigde kennis en vaardigheden



BRON: NEA 2010

## 5. BURN-OUT

Opgebrandheid door het werk ofwel burn-out kenmerkt zich vooral door gevoelens van emotionele uitputting. Andere kenmerken van een burn-out zijn een hoge afstandelijkheid ten opzichte van het werk en het gevoel het werk niet meer goed aan te kunnen.

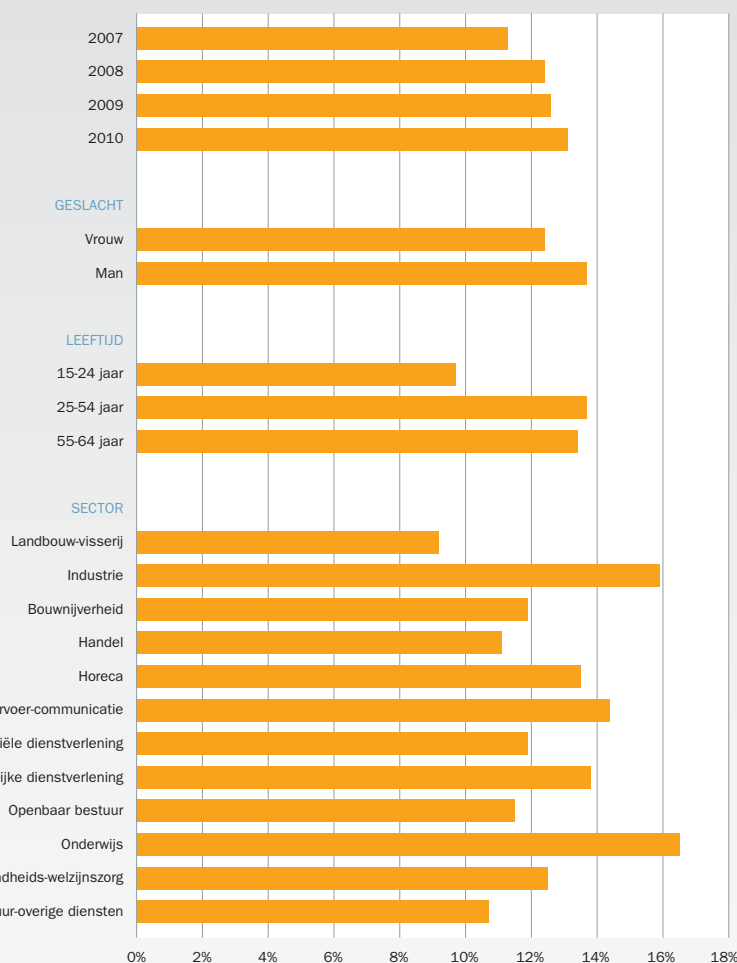
Figuur 5 laat zien dat het percentage werknemers met burn-out klachten de laatste jaren is toegenomen. In 2010 kampte 13 procent van de

werknemers met een burn-out, in 2007 was dat nog 11 procent.

Mannen blijken vaker burn-out klachten te hebben dan vrouwen. In 2010 had 14 procent van alle mannelijke werknemers een burn-out, tegenover 12 procent van de vrouwen. Jonge werknemers hebben het minst last van emotionele uitputting door hun werk. Van alle 15- tot 25-jarigen had in 2010 één op de tien te maken met burn-out klachten. Bij de 25-plussers ging het om ruim één op de zeven werknemers.

Tussen bedrijfssectoren bestaan aanzienlijke verschillen in de mate waarin werknemers met een burn-out kampen. De twee sectoren waar burn-out klachten zich het vaakst voordoen, zijn het onderwijs en de industrie. Werknemers in de landbouw en visserij hebben er het minst last van.

**FIGUUR 5** Percentage werknemers met burn-out klachten



BRON: NEA 2007-2010



## 6. VERZUIM NAAR TYPE KLACHT EN LEEFTIJD

De daling van het ziekteverzuim van de afgelopen jaren is ten einde gekomen. In 2010 was het ziekteverzuimpercentage onder Nederlandse werknemers 4,2%. In 2009 was dit nog 4,0%. Een relatief groot deel van het verzuim is toe te schrijven aan de groep werknemers van 45 jaar en ouder; 39% van de werknemers valt in deze leeftijdscategorie, maar 46% van alle verzuimdagen wordt door deze groep werknemers veroorzaakt. Dit komt niet doordat werknemers van 45 jaar en ouder iets vaker verzuimen (1,0 keer per jaar, ten opzichte van 1,1 keer per jaar bij werknemers onder de 45), maar wel doordat ze langer verzuimen. Oudere werknemers verzuimen jaarlijks gemiddeld 3 dagen meer dan jongere werknemers, namelijk 9,4 dagen ten opzichte van 6,4 dagen.

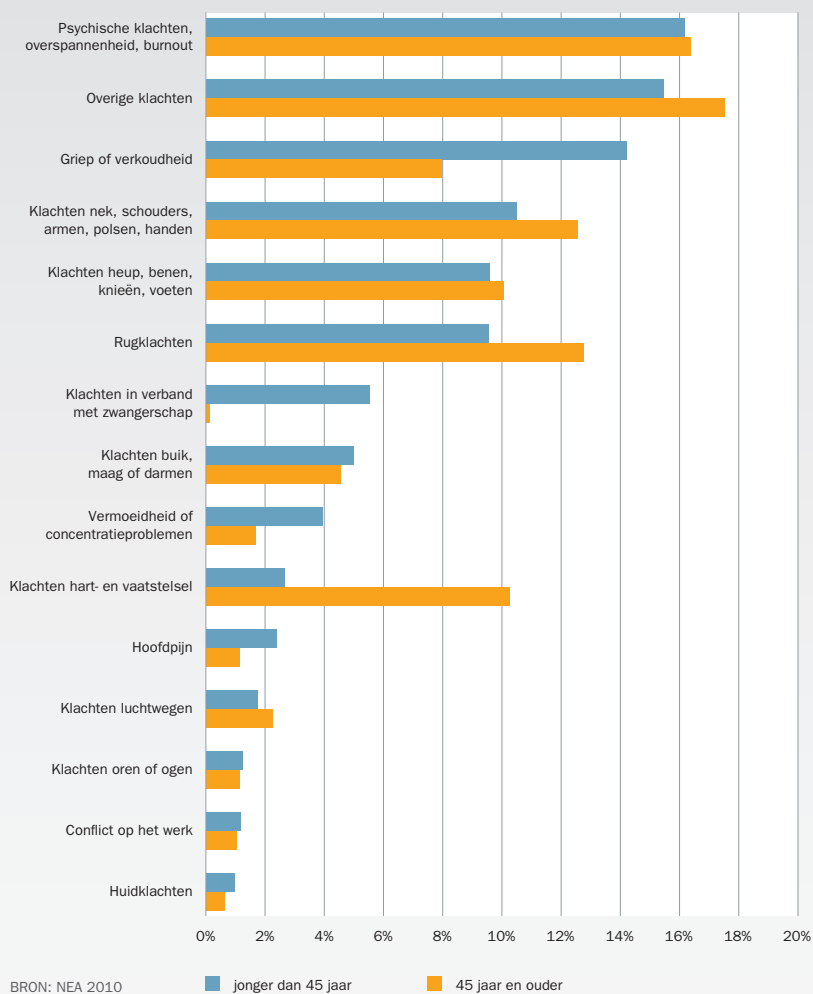
De leeftijd van werknemers hangt niet alleen samen met de verzuimduur en -frequentie, maar ook met de oorzaken van het verzuim. Figuur 6 laat zien dat psychische klachten over het algemeen de meeste verzuimdagen veroorzaken, bij beide leeftijdsgroepen 16 van de 100 verzuimdagen. Maar verder verschillen de twee leeftijdsgroepen in de verdeling van het verzuim over de diverse verzuimoorzaken. Bij werknemers boven de 45 jaar veroorzaken klachten aan het bewegingsapparaat veel verzuimdagen (drie categorieën in de Figuur: armen, benen en rug). Deze klachten zijn verantwoordelijk voor 35 van de 100 verzuimdagen bij werknemers van 45 en ouder, en voor 30 van de 100 verzuimdagen bij werknemers onder de 45 jaar. Hart- en vaatziekten zijn bij werknemers van 45 jaar of ouder de oorzaak van 10 van de 100 verzuimdagen, terwijl dit er bij werknemers onder de 45 jaar nog geen 3 zijn.

Doordat oudere werknemers relatief veel dagen verzuimen door bewegingsapparaatklachten en hart- en vaatziekten is het aandeel dagen dat zij door griep verzuimen kleiner dan bij jongere werknemers. Bij werknemers onder de 45 jaar wordt iets meer dan 14 van de 100 verzuimdagen veroorzaakt door griep of verkoudheid. Bij werknemers boven de 45 jaar is dit 8 van de 100.

Verzuim wegens zwangerschap komt, logischerwijs, vrijwel uitsluitend voor bij werknemers onder de 45 jaar. Vermoeidheid, concentratieproblemen en hoofdpijn ten slotte, leiden bij jongeren relatief vaker tot verzuim dan bij ouderen.

In absolute zin geldt dat ouderen bij elke verzuimoorzaak meer dagen verzuimen dan jongeren (behalve bij zwangerschap).

**FIGUUR 6** Percentage verzuimdagen dat door verschillende klachten wordt veroorzaakt



## 7. CHRONISCHE AANDOENINGEN

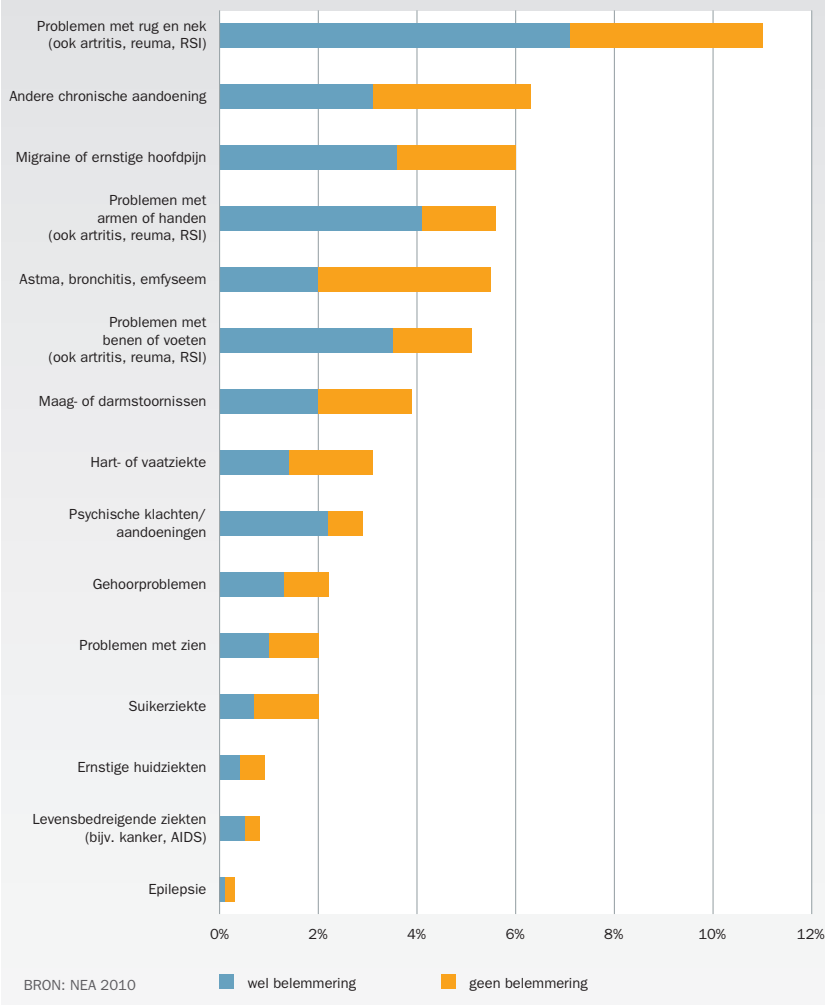
Met het toenemen van de arbeidsparticipatie van ouderen kan verwacht worden dat ook het aandeel werknemers met een chronische aandoening toeneemt. Immers, 'ouderdom komt met gebreken'. In 2010 gaf 38% van de werknemers aan één of meer chronische aandoeningen te hebben. Oudere werknemers rapporteren veel vaker een chronische aandoening dan jongere werknemers. Terwijl minder dan één op de drie (28%) werknemers onder de

25 jaar een chronische aandoening rapporteert, is dat bij de 25- tot 54-jarigen 38%, en bij de 55- tot 64-jarigen zelfs 53%.

Problemen met rug en nek (11%), migraine of ernstige hoofdpijn (6,0%) en problemen met armen en handen (5,6%) zijn de meest voorkomende chronische aandoeningen bij werknemers (figuur 7). Epilepsie, levensbedreigende ziektes en ernstige huidziekten komen relatief weinig voor (minder dan 1%).

Het hebben van een chronische aandoening hoeft voor het werk geen probleem te zijn als de werknemer niet door de aandoening belemmerd wordt bij de uitvoering van het werk. Iets meer dan de helft van de werknemers met een chronische aandoening geeft echter aan dat ze hierdoor wel in het werk belemmerd worden: deze werknemers worden als arbeidsgehandicapt beschouwd. Er zijn duidelijke verschillen tussen de verschillende chronische aandoeningen in de mate waarin werknemers beperkingen van de aandoening, en dus een arbeidshandicap, ervaren. Drie van de vier werknemers met psychische klachten en met klachten aan handen en armen ervaren door deze klachten belemmeringen in het werk. Werknemers met astma, suikerziekte of epilepsie daarentegen, ervaren veel minder vaak belemmeringen in het werk door hun aandoening. Bij deze aandoeningen geeft een van de drie werknemers aan hierdoor belemmerd te worden.

**FIGUUR 7** Percentage werknemers met een chronische aandoening, en het aandeel werknemers dat hierdoor in het werk belemmerd wordt



## 8. BELEMMERINGEN BIJ DE UITVOERING VAN HET WERK

Met de naar verwachting toenemende vergrijzing en arbeidsmarktkrapte is naast een toename van de arbeidsparticipatie, voor behoud van economische groei, ook een toename van de arbeidsproductiviteit gewenst. In de NEA 2010 is aan werknemers gevraagd hoe vaak zij door tien verschillende redenen belemmerd worden bij de uitvoering van hun werk (zie figuur 8).

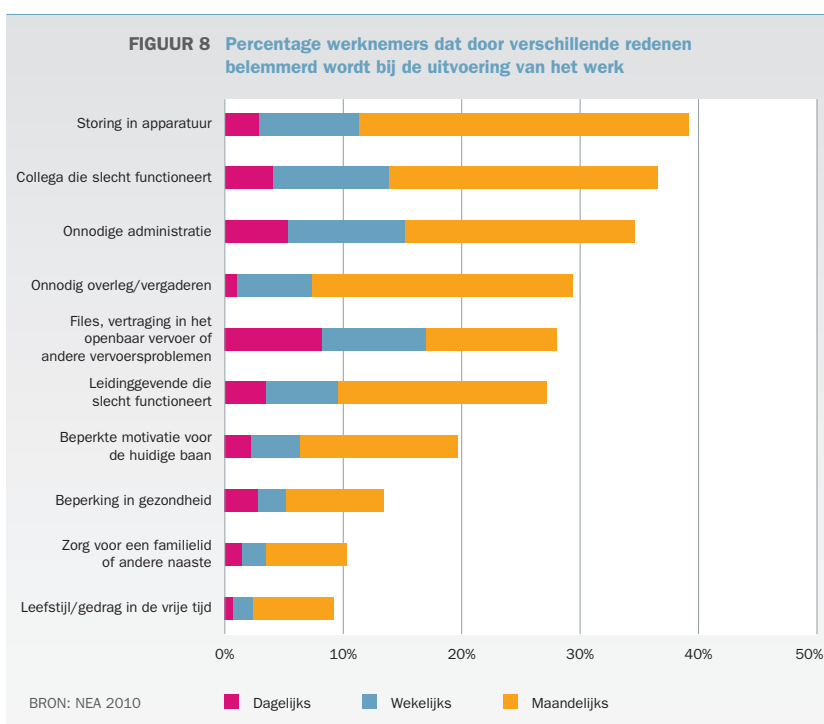
Storing in apparatuur is de reden waar de meeste werknemers minimaal maandelijks last van hebben (39%). Een collega die slecht functioneert (37%), en onnodige administratie (35%) komen op de tweede en derde plaats van redenen die minimaal maandelijks het werk belemmeren. Als gekeken wordt naar de redenen waar minimaal wekelijks hinder door wordt ervaren, dan staan storingen in apparatuur niet meer bovenaan. Deze komen dus bij veel werknemers voor, maar slechts bij 11 procent zijn storingen in apparatuur een wekelijkse bron van hinder. Minimaal wekelijkse hinder wordt het vaakst ervaren door files of andere vervoersproblemen.

Mannen ervaren over het algemeen vaker belemmeringen in het werk dan vrouwen, en werknemers van 25 tot 55 jaar vaker dan werknemers die jonger of ouder zijn. Mannen hebben vooral vaker dan vrouwen hinder van vervoersproblemen en onnodig overleg. Bij jongeren spelen beperkte motivatie en leefstijl juist een grotere rol, terwijl ze weinig belemmerd worden door onnodige administratie en overleg of door zorg voor een naaste. Werknemers van 55 jaar en ouder zeggen relatief vaak in hun werk

belemmerd te worden door hun gezondheid en zorg voor een naaste en worden relatief weinig gehinderd door beperkte motivatie of door een slecht functionerende collega.

Vervoersproblemen worden, niet onverwacht, het vaakst gerapporteerd in de vervoer- en communicatiesector. In 2010 gaf 40% van de werknemers in deze sector aan daar minimaal wekelijks mee te kampen. Dergelijke problemen worden ook het meest genoemd door werknemers in de bouwnijverheid en de zakelijke dienstverlening. In het openbaar bestuur en het onderwijs vormt onnodige administratie de meest genoemde belemmering. Ongeveer een kwart van de werknemers in deze sectoren had daar minimaal wekelijks last van. Ook binnen de gezondheidszorg wordt onnodige administratie (met 18%) het vaakst genoemd. Een slecht functionerende collega vormt de meest gemelde belemmering in de horeca, industrie en handel.

FIGUUR 8 Percentage werknemers dat door verschillende redenen belemmerd wordt bij de uitvoering van het werk



## 9. TEVREDENHEID MET HET WERK

Nederlandse werknemers zijn over het algemeen tevreden werknemers. Net als in voorgaande jaren geeft in 2010 ruim driekwart (79%) van de Nederlandse werknemers aan dat zij (zeer) tevreden zijn met hun werk. Vrouwen (80%) zijn iets vaker tevreden dan mannen (78%), en de tevredenheid met het werk stijgt met de leeftijd. Van de 15-24 jarige werknemers is 78% (zeer) tevreden; bij de werknemers van 55 jaar en ouder geldt dit voor 81%. Werknemers in de horeca en

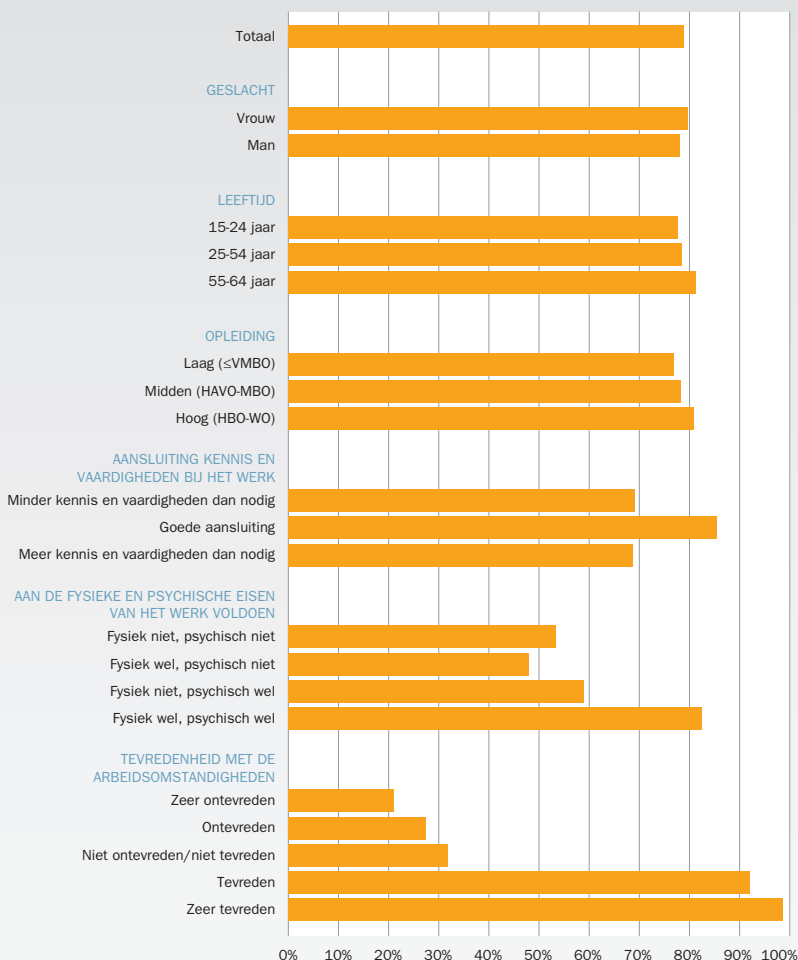
in de sector vervoer en communicatie zijn het minst tevreden met hun werk (respectievelijk 75% en 76%). In het onderwijs (83%) en in de gezondheids- en welzijnszorg (83%) zijn juist veel werknemers tevreden (zie de tabel op pagina 36).

Naarmate werknemers een hogere opleiding hebben zijn zij vaker tevreden met hun werk. Opleiding op zich is echter niet van doorslaggevend belang. Belangrijker lijkt te zijn dat de kennis en vaardigheden die een werknemer heeft, overeenkomen met wat voor het werk nodig is. Figuur 9 laat zien dat 85% van de werknemers van wie de kennis en vaardigheden goed aansluiten op het werk, (zeer) tevreden is met het werk. Werknemers waarbij de kennis en vaardigheden niet goed aansluiten bij wat nodig is voor het werk, zijn minder vaak tevreden. Dit geldt zowel voor werknemers die te weinig kennis en vaardigheden hebben, als voor werknemers die over te veel kennis en vaardigheden beschikken (beiden 69% (zeer) tevreden).

Ook het kunnen voldoen aan de eisen die het werk stelt hangt sterk samen met de werktevredenheid. Dat geldt zowel voor de fysieke als de psychische eisen van het werk. De hoogste werktevredenheid (82%) vinden we bij werknemers die zowel aan de fysieke als aan de psychische eisen van het werk voldoen. Bij werknemers die alleen aan de fysieke eisen van het werk kunnen voldoen, is slechts 48% (zeer) tevreden over het werk.

Ten slotte is in de figuur te zien dat werktevredenheid sterk samenhangt met de tevredenheid met de arbeidsomstandigheden. Werknemers die zeer tevreden zijn met hun arbeidsomstandigheden zijn vrijwel allemaal (98%) ook tevreden met hun werk. Werknemers die ontevreden zijn, maar ook werknemers die neutraal staan tegen over hun arbeidsomstandigheden, zijn ook veel minder tevreden over hun werk. Van de werknemers die zeer ontevreden zijn met de arbeidsomstandigheden is slechts 21% (zeer) tevreden met hun werk.

FIGUUR 9 Percentage werknemers dat (zeer) tevreden is met het werk



BRON: NEA 2010

## 10. WILLEN EN KUNNEN DOORWERKEN TOT HET 65<sup>e</sup> LEVENSJAAR

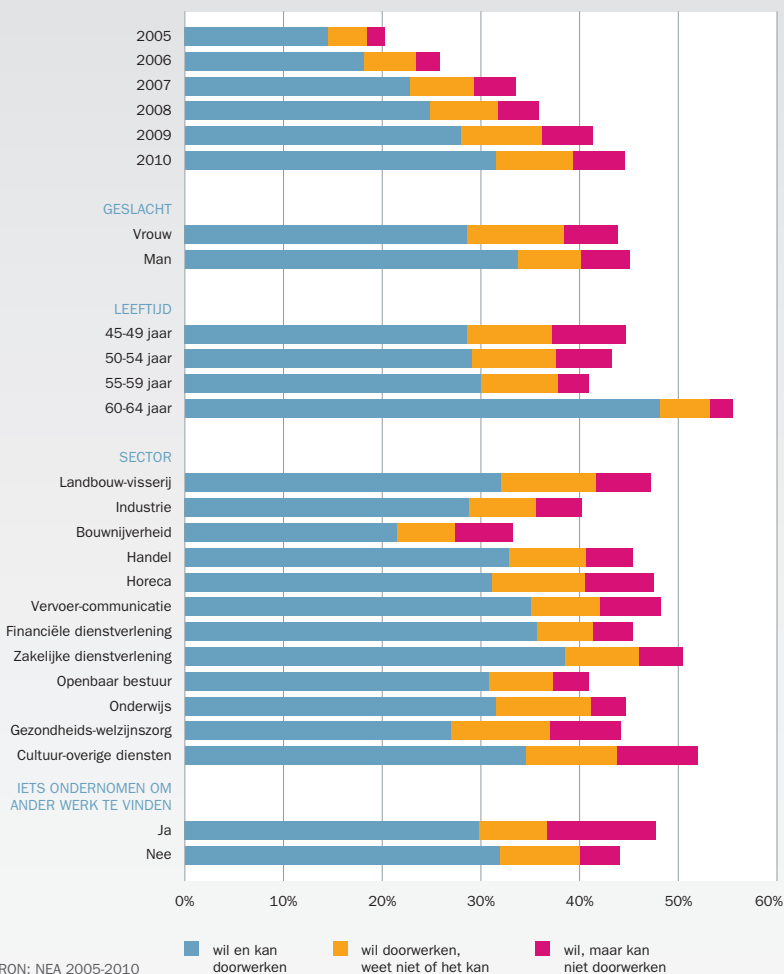
Doorwerken tot en na het 65e levensjaar blijft een belangrijk beleidsspeerpunt als het gaat om het verhogen van de arbeidsparticipatie. In 2008 lag de gemiddelde pensioenleeftijd op 62 jaar (CBS statline). Veel werknemers stoppen dus al ruim voor het 65e levensjaar met werken.

Uit Figuur 10 valt af te lezen dat steeds meer werknemers van 45 jaar en ouder willen doorwerken tot 65 jaar. In 2010 gaf bijna de helft (45%) van deze werknemers aan dat ze tot het 65e jaar willen doorwerken. In 2005 was dit nog maar 20%. Vooral werknemers van 60 jaar en ouder willen vaak doorwerken (56%). Dit komt doordat de pensioengerechtigde leeftijd bij hen dichterbij is, waardoor zij vaker de keus hebben gemaakt om door te werken. In de bouwnijverheid (33%), industrie (40%) en het openbaar bestuur (41%) willen minder 45-plussers doorwerken dan in de sector cultuur en overige dienstverlening (52%), zakelijke dienstverlening (50%) en vervoer en communicatie (48%) waar juist veel werknemers willen doorwerken.

Om er voor te zorgen dat werknemers uiteindelijk ook doorwerken, is het belangrijk dat zij dat ook kunnen. Eén op de 20 werknemers wil wel doorwerken, maar acht zichzelf niet in staat om dat binnen de huidige baan te doen, bijvoorbeeld omdat de gezondheid slecht is of de arbeidsomstandigheden te zwaar. Vooral in de sector cultuur en overige dienstverlening (8,2%), in de gezondheids- en welzijnszorg (7,1%) en in de horeca (6,9%) lijkt het niet door kunnen werken een belemmerende factor bij werknemers die wel willen doorwerken tot het 65e levensjaar. Bij deze werknemers lijkt toename van kennis of vaardigheden, aanpassing van het werk of overstap naar een andere baan noodzakelijk om te kunnen voorzien in hun wens om door te werken. Dit kan vanuit de werkgever, maar ook vanuit de werknemer worden geïnitieerd. Een deel van de

werknemers van 45 jaar en ouder heeft in het afgelopen jaar daadwerkelijk iets ondernomen om een andere baan te krijgen. Dit lijkt een groep waar de wil om door te werken er wel is, maar de mogelijkheden niet. Deze werknemers geven namelijk twee keer vaker dan gemiddeld aan (11%) wel door te willen werken, maar dat niet te kunnen. Mogelijk kan bij- of omscholing bij deze werknemers er toe leiden dat ook zij door kunnen werken.

**FIGUUR 10** Percentage werknemers van 45 jaar en ouder dat wil en kan / wil, maar niet weet of men kan / wil maar niet kan doorwerken tot het 65e levensjaar



# VERDELING VAN DE NEA 2010 RESPONDENTEN NAAR BEROEP

	Aantal werknemers	%
1 Schilders	93	0,4%
2 Loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers	326	1,4%
3 Metselaars, timmerlieden en andere bouwvakkers	466	2,0%
4 Drukkers en verwante functies	156	0,7%
5 Voedingsmiddelen- en drankenbereiders	444	1,9%
6 Kleermakers, kostuumnaaisters, stoffeerders e.d.	77	0,3%
7 Elektromonteurs, reparateurs van elektrische apparaten	370	1,6%
8 Machinebankwerkers, monteurs, instrumentmakers, reparateurs	497	2,1%
9 Overige ambachtelijke en industriële beroepen	840	3,6%
10 Buschauffeurs, treinbestuurders, zeelieden, e.d.	164	0,7%
11 Vrachtwagenchauffeurs	422	1,8%
12 Laders, lossers, inpakkers, grondwerk- en kraanmachinisten	269	1,2%
13 Overige transportberoepen	333	1,4%
14 Secretariaessen, typisten, e.d.	677	2,9%
15 Boekhouders, kassiers, e.d.	615	2,6%
16 Postdistributiepersoneel	83	0,4%
17 Overige administratieve beroepen	1.383	5,9%
18 Vertegenwoordigers, handelsagenten	251	1,1%
19 Winkeliers, winkelbedienden en andere verkopers	1.620	6,9%
20 Verzekeringsagenten, makelaars, tussenpersonen, e.d.	200	0,9%
21 Overige commerciële beroepen	830	3,5%
22 Koks, kelners, buffetbedienden	584	2,5%
23 Huisbewaarders, schoonmaakpersoneel (in gebouwen, e.d.)	348	1,5%

	Aantal werknemers	%
24 Politiepersoneel, brandweer, bewakers, e.d.	432	1,8%
25 Kappers, schoonheidsspecialisten	81	0,3%
26 Overige dienstverlenende functies	1.027	4,4%
27 Geneeskundigen, tandartsen, dierenartsen	252	1,1%
28 Verpleegkundigen, ziekenverzorgenden	1.058	4,5%
29 Bejaardenverzorgers, kinderverzorgers, gezinshulpverleners e.d.	755	3,2%
30 Overige gezondheidszorgberoepen	1.354	5,8%
31 Docenten basisonderwijs	451	1,9%
32 Docenten voortgezet onderwijs	342	1,5%
33 Docenten hoger onderwijs	138	0,6%
34 Overige onderwijsberoepen	391	1,7%
35 Architecten, ingenieurs en verwante technici, tekenaars	650	2,8%
36 Statistici, wiskundigen, systeemanalisten, ICT-functies	810	3,5%
37 Kunstenaars	32	0,1%
38 Overige vakspecialisten	729	3,1%
39 Akkerbouwers	22	0,1%
40 Veehouders, pluimveehouders	20	0,1%
41 Tuinbouwers, bollenkwekers, boomkwekers, hoveniers, e.d.	254	1,1%
42 Vissers, viskwekers, jagers, e.d.	8	0,0%
43 Overige agrarische beroepen	122	0,5%
44 Leidinggevende functies	1.410	6,0%
45 Overige beroepen	2.001	8,6%
Alle beroepen	23.386	100,0%
Beroep ontbreekt	402	
<b>TOTALE RESPONS</b>	<b>23.788</b>	

## VERDELING VAN DE NEA 2010 RESPONDENTEN NAAR BEDRIJFSTAK \*)

	Aantal werknemers	%
1 Landbouw, bosbouw en visserij - 01-02, 05	319	1,3%
2 Winning van delfstoffen (geen turf) - 11, 14	24	0,1%
3 Voedings- en genotmiddelenindustrie - 15-16	402	1,7%
4 Textiel, kleding en lederindustrie - 17-19	46	0,2%
5 Hout- en bouwmaterialenindustrie - 20, 26	129	0,5%
6 Papierindustrie, drukken, uitgeven - 21-22	252	1,1%
7 Aardolie- rubber en kunststofindustrie - 23, 25	117	0,5%
8 Vervaardiging van chemische producten - 24	194	0,8%
9 Vervaardiging van metalen in primaire vorm - 27	91	0,4%
10 Vervaardiging van producten van metaal - 28	239	1,0%
11 Vervaardiging van machines en apparaten - 29	293	1,2%
12 Vervaardiging van elektrische en optische apparaten - 30-33	213	0,9%
13 Vervaardiging auto's, aanhangwagens en opleggers - 34	71	0,3%
14 Vervaardiging van transportmiddelen - 35	85	0,4%
15 Vervaardiging meubels en overige goederen; recycling - 36-37	478	2,0%
16 Elektriciteit, aardgas, stoom, warm water - 40	79	0,3%
17 Winning en distributie van water - 41	17	0,1%
18 Bouwnijverheid - 45	1.169	4,9%
19 Handel en reparatie auto's, motoren; benzinstations - 50	396	1,7%
20 Groothandel en handelsbemiddeling - 51	1.341	5,6%
21 Detailhandel en reparatie - 52	2.200	9,3%
22 Horeca - 55	914	3,8%
23 Vervoer over land - 60	581	2,4%
24 Vervoer door de lucht en over water - 61-62	117	0,5%

	Aantal werknemers	%
25 Dienstverlening ten behoeve van het vervoer - 63	292	1,2%
26 Post en telecommunicatie - 64	322	1,4%
27 Financiële instellingen - 65	636	2,7%
28 Verzekeringswezen en pensioenfondsen - 66	293	1,2%
29 Activiteiten financiële instellingen - 67	187	0,8%
30 Verhuur van en handel in onroerende goederen - 70	295	1,2%
31 Verhuur van roerende goederen - 71	93	0,4%
32 Computerservice - 72	512	2,2%
33 Speur- en ontwikkelingswerk - 73	160	0,7%
34 Overige zakelijke dienstverlening - 74	3.127	13,1%
35 Openbaar bestuur, verplichte sociale verzekeringen - 75	1.657	7,0%
36 Onderwijs - 80	1.591	6,7%
37 Gezondheids- en welzijnszorg - 85	3.910	16,4%
38 Milieudienstverlening - 90	97	0,4%
39 Werkgevers, werknemers en beroepsorganisaties - 91	259	1,1%
40 Cultuur, sport en recreatie - 92	388	1,6%
41 Overige dienstverlening - 93	183	0,8%
42 Particuliere huishoudens met personeel in loondienst - 95	20	0,1%
43 Extraterritoriale lichamen - 99	1	0,0%
Alle sectoren	23.788	100,0%
<b>TOTALE RESPONS</b>	<b>23.788</b>	

\*Standaard Bedrijfsindeling 1993

# 2010

## Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

VOOR WERKNEMERS



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

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

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

Website: [www.nea2010.tno.nl](http://www.nea2010.tno.nl)

Uw unieke inlogcode:

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

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

Met vriendelijke groet,

dr. Lando Koppes (TNO)  
Onderzoeksleider Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden



### Algemene informatie

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

### Invullen via internet?

- Ga naar [www.nea2010.tno.nl](http://www.nea2010.tno.nl)
- Voer uw inlogcode in (zie voor- of achterzijde vragenlijst)

### Schriftelijk invullen?

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





**1 Persoonsgegevens**

Wat is uw geslacht?

- Man  
 Vrouw

Wat is uw geboortjaar?

19

Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgeemaakt?

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

Hoe is uw huishouden samengesteld?

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

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

uur per dag

Heeft u momenteel een betaalde baan?

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

Heeft uw partner een betaalde baan?

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

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

**2 Uw dienstverband**

a) Wat is de aard van uw dienstverband?

- Werknemer met vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)  
 Werknemer met tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vaste aanstelling  
 Werknemer met tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd  
 Uitzendkracht  
 Oproepkracht/invakkracht  
 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

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

- | Ja, regelmatig           | Ja, soms                 | Nee                      |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <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"/> |

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

- Ja, structureel  
 Ja, incidenteel  
 Nee, nooit *Ca 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)

- 1 tot en met 4  
 5 tot en met 9  
 10 tot en met 49  
 50 tot en met 99  
 100 tot en met 499  
 500 tot en met 999  
 1.000 of meer

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

- 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

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

- Een grote reorganisatie  
 Overname door een andere organisatie  
 Overname van een andere organisatie  
 Inkrimping zonder gedwongen ontslagen  
 Inkrimping met gedwongen ontslagen  
 Fusie met een ander bedrijf  
 Uitbesteding van ondersteunende diensten  
 Verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland  
 Automatisering van bedrijfsactiviteiten  
 Geen van bovenstaande veranderingen

**3 Uw beroep**

Wat is uw beroep of functie?

.....  
 .....  
 .....

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

- Ambachtelijke en industriële beroepen, namelijk:**
  - Schilders
  - Loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers, e.d.
  - Metselaars, timmerlieden en andere bouwvakkers
  - Drukkers en verwante functies
  - Voedingsmiddelen- en drankenbereiders
  - Klermakers, kostuummakers, stoffeers, confectie-medewerkers, e.d.
  - Elektromonteurs, reparateurs van elektrische apparaten
  - Machinebankwerkers, monteurs, instrumentmakers, reparateurs van machines, e.d.
  - Overige ambachtelijke en industriële beroepen
- Transportberoepen, namelijk:**
  - Buschauffeurs, reishoofden, zeelieden, e.d.
  - Vrachtwagenchauffeurs
  - Laders, lossers, inpakkers, grondwerk- en kraanmachinisten, e.d.
  - Overige transportberoepen
- Administratieve beroepen, namelijk:**
  - Secretarissen, typisten, e.d.
  - Boekhouders, kassiers, e.d.
  - Postdistributiepersoneel
  - Overige administratieve beroepen
- Commerciële beroepen, namelijk:**
  - Vertegenwoordigers, handelsagenten
  - Winkeliers, winkeldienden en andere verkopers
  - Verzekeringagenten, makelaars, tussenpersonen, e.d.
  - Overige commerciële beroepen
- Dienstverlenende beroepen, namelijk:**
  - Koks, keizers, buffetbedienden
  - Huisbezoekers, 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, gezinshulpverleners, 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
- Leidingsgevende functies**
  - Overige beroepen

**4 Uw bedrijf**

Bij wat voor soort bedrijf of instelling bent u werkzaam?

.....  
 .....  
 .....

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

- Industrie, namelijk:**
  - Voedings- en genotmiddelenindustrie
  - Aardolie- en chemische industrie
  - Metaalproductieindustrie
  - Metaal- en elektronische industrie
  - Machine-industrie
  - Ander type industrie
- Bouwrijverheid, namelijk:**
  - Bouwbedrijven
  - Bouwinstallatiebedrijven
  - Afwerking van gebouwen
  - Ander type bouwbedrijf
- Handel, namelijk:**
  - Autohandel en -reparatie
  - Groothandel machines en apparaten
  - Warenhuizen en supermarkten
  - Ander type groot- en detailhandel
- Vervoer en communicatie, namelijk:**
  - Wegvervoer (exclusief openbaar vervoer)
  - Post en telecommunicatie
  - Ander type vervoer en communicatie
- Financiële instellingen, namelijk:**
  - Bankwezen
  - Ander type financiële instellingen
- Zakelijke dienstverlening, namelijk:**
  - Computerservice en informatietechnologie
  - Juridische en economische dienstverlening
  - Architecten- en ingenieursbureaus
  - Ander type zakelijke dienstverlening
- Onderwijs, namelijk:**
  - Basis- en speciaal onderwijs
  - Voortgezet onderwijs
  - Hoger onderwijs
  - Ander type onderwijs
- Gezondheids- en welzijnszorg, namelijk:**
  - Ziekenhuizen
  - Ander type gezondheidszorg
  - Verpleeg- en verzorgingshuizen
  - Ander type welzijnszorg
- Openbaar bestuur/overheid, namelijk:**
  - Gemeenten, provincies
  - Ministeries
  - Justitie (exclusief het ministerie zelf)
  - Politie
  - Ander type openbaar bestuur/overheid
- Overige dienstverlening, namelijk:**
  - Cultuur, sport en recreatie
  - Ander type cultuur en overige dienstverlening
  - Landbouw, bosbouw en visserij
  - Energie- en waterleidingbedrijven
  - Horeca
  - Overige bedrijven

**5 Uw werkomstandigheden**

- a) Moet u gewaarsijkt werk doen?
- Ja, regelmatig
  - Ja, soms
  - Nee *Ga naar 5c*
- b) Zo ja, wat is het belangrijkste gevaar dat u loopt tijdens uw werk? (meerdere antwoorden mogelijk)
- Valen van hoogte
  - Struikelen, uitglijden
  - Beïnvloed raken
  - Snijden, steken
  - Botsen, aanrijdingen
  - Ongeklut met gevaarlijke stoffen
  - Confrontatie met geweld
  - Verbranden
  - Verstikking
  - Anders
- Ja, regelmatig  Ja, soms  Nee
- c) Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten, bijvoorbeeld bij tillen, duwen, trekken, slijpen, of gebruikt u in uw werk gereedschappen en apparaten waarbij u veel kracht moet zetten?
- Ja, regelmatig  Ja, soms  Nee

6 Klanten en collega's

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

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens	N.v.t.
• Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn leidinggevende bestreft 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, vaak	Ja, zeer vaak
• Een of meer directe collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Uw direct leidinggevende?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Uw werkgever?	<input type="checkbox"/>	<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 leidinggevendenden 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 leidinggevendenden 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 leidinggevendenden 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 leidinggevendenden of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee
• Komt er op uw werk discriminatie voor naar sekse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Komt er op uw werk discriminatie voor naar huidskleur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Komt er op uw werk discriminatie voor naar geloofsovertuiging?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Komt er op uw werk discriminatie voor naar seksuele gaartheid/voorkeur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Komt er op uw werk discriminatie voor naar leeftijd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7 Computergebruik

Hoereel 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



- d1) Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt?
- d2) Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?
- d3) Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?
- e) Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?

	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee	N.v.t.
f) Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorstopjes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g1) Werkt u met water of waterige oplossingen?	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
g2) Krijgt u tijdens uw werk stoffen op uw huid? (zoals lijn, verf, schoonmaakmiddelen, geneesmiddelen, bestrijdingsmiddelen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g3) Ademt u tijdens het werk stoffen in? (zoals damp van oplosmiddel, uitlaatgas, lasrook, graanstof, stof van steen en beton)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g4) Komt u in contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- h1) Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?
- h2) Bepaakt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?
- h3) Kunt u zelf uw werktempo regelen?
- h4) Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?
- h5) Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?

	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee
i1) Moet u in een hoog tempo werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i2) Moet u onder hoge tijdsdruk werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j1) Moet u erg snel werken?	Nooit	Soms	Vaak
j2) Moet u heel veel werk doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j3) Moet u extra hard werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j4) Is uw werk hectisch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- k1) Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?
- k2) Is uw werk emotioneel veeleisend?
- k3) Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?
- l1) Vereist uw werk intensief nadenken?
- l2) Vegt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?
- l3) Vegt uw werk veel aandacht van u?
- m1) Is uw werk gevarieerd?
- m2) Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?
- m3) Vereist uw baan creativiteit?

	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee
n1) Moet u erg snel werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n2) Moet u heel veel werk doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n3) Moet u extra hard werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n4) Is uw werk hectisch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 8 Arbeidsongevallen

- a) Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens het werk betrokken geweest bij een ongeval of voorval, waardoor u lichamelijke 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? (te alle dagen van begin tot eind van het verzuim; ook tussentijdse vrije dagen en weekenddagen)

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

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

- Niet behandeld  
 Bedrijfsfysiotherapeut, EHBO'er op het werk  
 Bedrijfsarts  
 Huisarts/huisartsenpost  
 Anders

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

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

## 9 Arbo-maatregelen

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

- |   |                          |                                       |                          |  |                          |   |                          |   |                          |
|---|--------------------------|---------------------------------------|--------------------------|--|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|
| • Werkdruk, werkstress  | <input type="checkbox"/> | Niet nodig, want het speelt hier niet | <input type="checkbox"/> | Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen | <input type="checkbox"/> | Wet nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende | <input type="checkbox"/> | Wet nodig, er zijn nog geen maatregelen | <input type="checkbox"/> |
| • Emotioneel zwaar werk   | <input type="checkbox"/> |                                       | <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"/> |   | <input type="checkbox"/> |
| • Lichamelijk zwaar werk  | <input type="checkbox"/> |                                       | <input type="checkbox"/> |  | <input type="checkbox"/> |   | <input type="checkbox"/> |   | <input type="checkbox"/> |
| • Gehud   | <input type="checkbox"/> |                                       | <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"/> |   | <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"/> |   | <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"/> |   | <input type="checkbox"/> |
| • Gevaarlijke stoffen   | <input type="checkbox"/> |                                       | <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"/> |   | <input type="checkbox"/> |
| • Virussen, bacteriën, schimmels  | <input type="checkbox"/> |                                       | <input type="checkbox"/> |  | <input type="checkbox"/> |   | <input type="checkbox"/> |   | <input type="checkbox"/> |

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

- Ja  
 Nee  
 Weet ik niet

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

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

Weet u waarvoor u bij de preventiemedewerker terecht kunt?

- Ja  
 Nee  
 Weet ik niet

**10 Uw gezondheid**

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

- Uitstekend
 Zeer goed
 Goed
 Mätig
 Slecht

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

Nooit per jaar
Eenkele keren per jaar
Maandelijks
Elke keer per maand
Elke week
Elke twee weken
Elke drie weken
Elke vier weken
Elke twee maanden
Elke drie maanden
Elke vier maanden

- Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk
Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg
Ik voel me moe als ik 's morgens opstaat en geconfronteerd wordt met mijn werk
Het weegt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken
Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk

Wat is uw lengte?

cm
kg

Wat is uw gewicht?

Heeft u de mogelijkheid om een bedrijfsarts te raadplegen?

- Ja
 Nee
 Weet ik niet

**11 Ziekteverzuim**

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

Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd?

- Ja
 Nee Ga naar 12

Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd?

- Ja
 Nee Ga naar 12

Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd? (Te allen 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 ziekte-verzuim contact gehad met een medewerker van de arbodienst of een andere organisatie voor verzuimbegeleiding? (Bijvoorbeeld een bedrijfsarts/arbo-arts of een verpleegkundige)

- Ja
 Nee

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

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

- Rugklachten
Klachten buik, maag of darmen
Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen
Klachten heup, benen, knieën, voeten
Klachten hart- en vaatstelsel
Griep of verkoudheid
Hoofdpijn
Psychische klachten, overspannenheid, burn-out
Vermoedheid of concentratieproblemen
Klachten in verband met zwangerschap
Conflict op het werk
Overige klachten
N.v.t., nog nooit verzuimd Ga naar 13

b) Hoeveel werkdagen heeft u deze laatste keer verzuimd? (Te allen 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 12e
Weet niet Ga naar 12e

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

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

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

- Ja
 Nee

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

- Ja
 Nee Ga naar 13

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

- Ja
 Nee

### 13 Chronische ziekte of aandoening

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

- Nee *Ga naar 13d*
- Problemen met armen of handen (ook artritis, reuma, RS)
- Problemen met benen of voeten (ook artritis, reuma)
- Psychische klachten/aandoeningen
- Problemen met rug en nek (ook artritis, reuma, RS)
- Gehoorproblemen
- Epilepsie
- Migraine of ernstige hoofdpijn
- Hart- of vaatziekten
- Levensbedreigende ziekten (bijv. kanker, aids)
- Astma, bronchitis, emfyseem
- Problemen met zien
- Maag- of darmstoornissen
- Suikerziekte
- Ernstige huidziekten
- Ernstige klachten/aandoeningen
- Psychische klachten/aandoeningen
- Gehoorproblemen
- Epilepsie
- Levensbedreigende ziekten (bijv. kanker, aids)
- Problemen met zien
- 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?

- Het werk
- Een ongeval op het werk
- Een verkeersongeval
- Een ongeval thuis, in de vrije tijd of tijdens het sporten
- Aangeboren
- Anders

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

- Nee
- Ja, in hulpmiddelen of meubilair
- Ja, in werktijden
- Ja, in hoeveelheid werk
- Ja, in functie of takenpakket
- Ja, in opleiding of omscholing
- Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw
- Ja, andere aanpassingen

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

- Nee
- Ja, in hulpmiddelen of meubilair
- Ja, in werktijden
- Ja, in hoeveelheid werk
- Ja, in functie of takenpakket
- Ja, in opleiding of omscholing
- Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw
- Ja, andere aanpassingen

### 14 Functioneren en inzetbaarheid

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

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

- Files, vertraging in het openbaar vervoer of andere vervoersproblemen
- Storing in apparatuur
- Onnodig overleg/vergederen
- Onnodige administratie
- Collega die slecht functioneert
- Leidinggevende die slecht functioneert
- Beperkte motivatie voor uw huidige baan
- Uw leefstijl/gedrag in uw vrije tijd
- Beperkingen in uw gezondheid
- Zorg voor een familie of andere naaste

In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?

- Helemaal niet mee eens
  - Mee eens
  - Niet mee eens
  - Mee eens
  - Helemaal mee eens
- Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt
  - Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt
  - Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever
  - Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever

### 15 Arbeidsvoorwaarden

Hoe belangrijk vindt u de volgende aspecten van een baan?

- Interessant werk
- Mogelijkheid om te leren
- Prettige sfeer op het werk
- Goede leidinggevenden
- Goed salaris
- Goede werkzekerheid
- Mogelijkheid om in deeltijd te werken
- Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen
- Mogelijkheid om thuis te werken
- Reistijd/afstand naar het werk
- Gezond werk (kleine kans op ziek worden door het werk)

Hoe tevreden bent u over deze aspecten in uw huidige baan?

- Interessant werk
- Mogelijkheid om te leren
- Prettige sfeer op het werk
- Goede leidinggevenden
- Goed salaris
- Goede werkzekerheid
- Mogelijkheid om in deeltijd te werken
- Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen
- Mogelijkheid om thuis te werken
- Reistijd/afstand naar het werk
- Gezond werk (kleine kans op ziek worden door het werk)

19 **Tevredenheid**

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

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

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

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

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

- ja
- nee

Onder de deelnemers aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010 worden 1.000 prijzen verloten. 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 alsublijft één hogje aan)
- Ja, ik wil kans maken op 1 van de 500 Staatsloten van € 26,-
  - Ja, ik wil kans maken op 1 van de 500 IJscheques 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:



16 **Opleiding en ontwikkeling**

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

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

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

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

17 **Werk en thuis**

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

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

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

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

18 **Uw verdere loopbaan**

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

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

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







Geslacht	Leeftijd				SBI93 (12 klassen, bron: CBS)																
	Totaal	Vrouw			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 welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening		
		Man	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw
2q. Gaat u in uw huidige functie/leiding? (Personeel) waaraan u via anderen leidinggeeft/ook meeteilen [N=23.535]																					
1. Nee																					
2. Aan 1-4 medewerkers																					
3. Aan 5-9 medewerkers																					
4. Aan 10-49 medewerkers																					
5. Aan 50-99 medewerkers																					
6. Aan 100 of meer medewerkers																					
- Gemiddelde																					
2r. Vonden in de afgelopen 12 maanden één of meer van de volgende veranderingen plaats in uw bedrijf (vestiging/locatie)? In meerdere antwoorden mogelijk [N=23.111]																					
- a. Een grote reorganisatie																					
- b. Overname door een andere organisatie																					
- c. Overname van een andere organisatie																					
- d. Inkrimping zonder gedwongen ontslagen																					
- e. Inkrimping met gedwongen ontslagen																					
- f. Fusie met een ander bedrijf																					
- g. Uitbesteding van ondersteunende diensten																					
- h. Verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland																					
- i. Automatisering van bedrijfsactiviteiten																					
- j. Geen van bovenstaande veranderingen																					
3. UW BEROEP																					
3. Beroep of functie (ingedikt) [N=23.386]																					
1. Ambachtelijk, industrieel																					
2. Transport																					
3. Administratief																					
4. Commercieel																					
5. Dienstverlenend																					
6. Gezondheidszorg, hulpverlening																					
7. Leerkracht, docent																					
8. Vak-/specialist																					
9. Agrarisch																					
10. Leidinggevend																					
11. Overige beroepen																					
4. UW BEDRIJF																					
SBI2008 (12 klassen, bron: CBS) [N=22.550]																					
1. Landbouw, bosbouw en visserij																					
2. Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)																					
3. Bouwnijverheid																					
4. Handel																					
5. Vervoer en opslag/informatie en communicatie																					
6. Horeca																					
7. Financiële instellingen/overige dienstverlening																					
8. Zakelijke dienstverlening																					
9. Openbaar bestuur																					
10. Ondewijs																					
11. Gezondheids- en welzijnszorg																					
12. Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening																					
5. UW WERKOMSTANDIGHEDEN																					
5a. Moet u gevaarlijk werk doen? [N=23.611]																					
1. Ja, regelmatig																					
2. Ja, soms																					
3. Nee																					
5b. Wat is het belangrijkste gevaar dat u loopt tijdens uw werk? (meerdere antwoorden mogelijk) [N=5.567]																					
- a. Vallen van hoogte																					
- b. Struikelen, uitglijden																					
- c. Beklemd raken																					
- d. Struikelen																					
- e. Boten, aanrijdingen																					
- f. Ongeluk met gevaarlijke stoffen																					
- g. Confrontatie met geweld																					
- h. Verbranden																					
- i. Verstikking																					
- j. Ander belangrijkste gevaar tijdens werk																					





				SBI93 (12 klassen, bron: CBS)														
GESLACHT	LEEFTIJD	Vrouw		Totaal	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening		
		Man	Totaal															
6a.e Op uw werk discriminatie naar leeftijd? [N=23.546]																		
1. Ja, regelmatig				2,9%	2,4%	5,2%	2,0%	3,1%	3,0%	2,1%	1,2%	4,8%	4,6%	1,6%	1,8%	1,8%		
2. Ja, soms				11,3%	11,3%	10,7%	15,0%	15,0%	7,5%	11,2%	6,6%	11,9%	11,1%	10,3%	14,8%	10,9%		
3. Nee				86,0%	86,3%	83,8%	87,3%	81,9%	89,4%	86,7%	92,2%	83,4%	84,2%	88,1%	81,9%	87,3%		
<b>7 COMPUTERGEBRUIK</b>																		
7a. Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk? (Uur/dag, inclusief laptop, notebook en thuiswerk) [N=22.798] [Gemiddelde]				3,75	3,83	1,99	4,20	3,88	1,21	3,62	2,98	3,08	1,71	3,27	6,38	5,24		
7b. Bent u tevelerier? [N=23.431] [% ja]				15,2%	17,0%	13,0%	16,8%	14,1%	6,8%	11,3%	9,1%	9,9%	5,1%	13,4%	27,3%	25,1%		
<b>8 ARBEIDSONGEVALLEN</b>																		
8a. Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens het werk betrokken geweest bij een ongeval of voorval, waardoor u lichamelijk letsel of gestelijke schade heeft opgelopen? [N=23.646]																		
1. Ja, één keer				5,7%	6,5%	4,7%	7,1%	5,5%	5,5%	6,9%	8,2%	5,4%	8,4%	7,1%	1,4%	4,1%		
2. Ja, meerdere keren				1,6%	1,8%	1,4%	2,0%	1,6%	1,2%	0,7%	2,2%	1,9%	1,7%	2,9%	2,1%	0,5%		
3. Nee				92,7%	91,6%	93,9%	90,9%	92,9%	93,8%	90,9%	89,9%	92,9%	88,7%	90,8%	91,4%	94,9%		
8a. Specificiteit aantal arbeidsongevallen in de afgelopen 12 maanden [N=342] [Gemiddelde]				5,30	5,43	5,10	8,66	4,52	4,44	9,58	3,85	6,79	6,87	4,65	3,41	4,92		
8b. Welk soort letsel heeft u hierbij opgelopen? [N=1.701]																		
1. Lichamelijk letsel				69,1%	74,2%	61,2%	86,3%	65,5%	62,8%	94,7%	77,0%	83,1%	75,8%	77,7%	67,7%	62,5%		
2. Geestelijke schade				22,5%	17,4%	30,4%	8,6%	25,2%	28,6%	0%	15,4%	9,2%	18,8%	14,9%	24,4%	34,9%		
3. Beide				8,4%	8,4%	8,4%	5,0%	9,3%	8,6%	5,3%	7,7%	5,4%	7,4%	7,9%	4,4%	13,1%		
8c. Heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorval? [N=1.714]																		
1. Ja, en ik ben nog steeds niet aan het werk				7,6%	7,6%	7,2%	2,1%	8,1%	13,1%	4,1%	8,0%	4,9%	5,9%	6,7%	16,4%	11,2%		
2. Ja, maar ik ben inmiddels weer aan het werk				40,3%	45,0%	33,0%	30,9%	43,4%	37,5%	55,2%	52,2%	60,7%	33,6%	31,0%	42,7%	33,2%		
3. Nee				52,1%	47,2%	59,8%	67,0%	48,5%	49,4%	40,7%	39,8%	34,4%	60,5%	42,3%	40,9%	55,6%		
8d. Hoe lang heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorval? (Tel alle dagen van begin tot eind van het verzuim; ook tussenliggende vrije dagen en weekenddagen) [N=810]																		
1.0 dagen (minder dan één volledige dag)				4,8%	4,5%	5,3%	9,4%	4,5%	0%	8,8%	0%	3,7%	9,0%	1,4%	0%	6,6%		
2. 1 of 3 dagen				17,4%	18,6%	15,2%	30,0%	16,0%	13,1%	23,2%	17,4%	18,1%	28,5%	14,8%	0%	17,1%		
3. 4, 5 of 6 dagen				11,1%	11,5%	10,3%	13,6%	11,4%	6,9%	31,7%	8,9%	1,0%	19,5%	8,4%	16,0%	0%		
4. 1 tot 2 weken				16,0%	18,5%	10,8%	19,9%	15,4%	15,2%	0%	18,3%	19,1%	22,7%	15,2%	14,0%	18,1%		
5. 2 weken tot 1 maand				16,4%	16,2%	16,7%	7,1%	18,5%	13,4%	7,3%	16,0%	26,8%	10,4%	20,1%	15,4%	9,4%		
6. 1 maand tot 6 maanden				24,1%	20,2%	31,8%	18,8%	24,2%	28,6%	30,9%	21,3%	21,0%	16,8%	11,3%	24,2%	49,1%		
7. Langer dan 6 maanden				10,3%	10,5%	9,8%	1,2%	9,9%	21,2%	6,9%	9,4%	9,2%	8,9%	7,5%	14,2%	23,4%		
- Gemiddelde				4,35	4,26	4,53	3,46	4,40	4,96	4,12	4,17	4,50	4,04	3,73	4,57	5,78		
8. Arbeidsongeval met lichamelijk letsel en/of geestelijke schade met verzuim (definitie monitor arbeidsongevallen) [Exclusief woon-werkverkeer] [N=23.618] [% ja]				3,2%	4,0%	2,2%	2,5%	3,4%	2,8%	3,3%	4,7%	6,5%	2,7%	3,3%	5,3%	0,7%		
8. Arbeidsongeval met lichamelijk letsel en/of geestelijke schade, én minimaal 4 dagen verzuim (definitie Eurostat) [Exclusief woon-werkverkeer] [N=23.618] [% ja]				2,6%	3,2%	1,9%	1,7%	2,8%	2,5%	2,8%	3,8%	5,1%	2,2%	2,2%	4,5%	0,7%		
8a. Waar of door wie bent u voor dit ongeval of voorval behandeld? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=1.683]																		
- a. Niet behandeld				27,2%	22,7%	34,3%	31,5%	26,7%	23,4%	43,2%	17,5%	13,6%	29,6%	38,4%	24,7%	36,6%		
- b. Bedrijfsverlener, EHBO'er op het werk				11,7%	12,8%	10,0%	20,1%	10,1%	7,6%	9,0%	20,7%	6,2%	10,6%	11,2%	7,1%	17,8%		
- c. Bedrijfsarts				11,9%	9,9%	15,0%	13,3%	12,5%	11,5%	9,3%	11,1%	4,5%	4,2%	13,9%	21,3%	11,5%		
- d. Huisarts/huisartsapoost				34,6%	36,6%	31,6%	28,4%	36,1%	36,2%	41,7%	44,7%	45,7%	30,7%	35,0%	38,9%	44,1%		
- e. Op de (spedeisende) eerstehulpafdeling van een ziekenhuis				4,5%	5,7%	2,7%	2,2%	4,4%	8,8%	4,1%	6,5%	10,3%	1,9%	3,2%	14,4%	7,4%		
- f. In een ziekenhuis opgenomen				14,3%	15,5%	12,5%	11,0%	14,4%	19,0%	0%	17,3%	17,3%	13,9%	13,9%	15,9%	19,3%		
- g. Specialist, verbonden aan een ziekenhuis (afpraak op de polikliniek)				16,6%	14,5%	19,9%	7,5%	18,7%	18,9%	0%	10,7%	16,7%	19,9%	5,4%	17,4%	11,5%		
- h. Anders				16,3%	20,1%	10,4%	27,4%	14,4%	9,7%	22,2%	19,3%	28,1%	31,9%	5,3%	12,7%	17,5%		
8f. Hoe ontstond het letsel? [N=1.683]																		
1. Ergens aan gesneden, gestoten				6,2%	7,4%	4,4%	10,9%	5,4%	3,8%	7,5%	9,4%	13,6%	9,8%	1,6%	4,7%	0%		
2. Door een voorwerp geraakt				4,2%	4,7%	3,4%	5,1%	3,9%	4,0%	0%	8,4%	5,1%	6,2%	3,1%	4,0%	0%		
3. Een beknelling				4,3%	5,8%	2,0%	5,4%	3,9%	4,9%	12,6%	4,2%	10,2%	2,7%	0%	5,5%	16,2%		
4. Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)				11,1%	11,4%	10,7%	7,6%	11,1%	16,7%	33,6%	12,0%	8,0%	9,2%	12,7%	20,1%	12,9%		
5. Uitglijden, struikelen of andere val				13,0%	8,8%	19,6%	8,1%	15,2%	8,6%	0%	1,4%	0,8%	4,8%	4,5%	12,3%	7,1%		
6. Door iemand bedreigd, gebeten, geschopt				5,3%	4,7%	6,2%	10,0%	4,6%	2,2%	0%	3,9%	2,6%	4,1%	21,7%	3,0%	0%		
7. Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai				1,9%	2,3%	1,3%	1,2%	1,8%	3,5%	0%	1,5%	3,1%	1,3%	0%	4,7%	4,2%		
8. Verkeersongeval op de openbare weg, tijdens werktijd				1,7%	1,5%	1,9%	0,8%	1,5%	3,7%	7,0%	1,1%	0,8%	0,8%	3,1%	0,5%	6,7%		
9. Verkeersongeval op de openbare weg, tijdens woon-werkverkeer				36,0%	33,4%	40,2%	23,5%	38,3%	43,0%	17,1%	38,6%	27,8%	33,1%	21,5%	39,9%	40,2%		
<b>9 ARBO-MAATREGELEN</b>																		
9a. Maatregelen nodig t.a.v. werkdruk, werkstress? [N=23.477]																		
1. Niet nodig, want het speelt hier niet				20,0%	20,4%	19,5%	30,5%	17,4%	21,7%	42,8%	21,6%	29,2%	24,6%	17,0%	13,5%	21,6%		
2. Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen				39,4%	41,1%	37,4%	42,6%	38,9%	38,4%	38,5%	46,2%	36,7%	39,8%	40,9%	43,6%	43,0%		
3. Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende				29,4%	27,6%	31,5%	20,2%	31,5%	29,1%	12,2%	28,7%	22,4%	23,6%	24,0%	29,2%	31,0%		
4. Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen				11,2%	10,9%	11,6%	6,7%	12,3%	10,8%	6,6%	11,2%	8,0%	10,5%	11,6%	12,9%	11,9%		















GESLACHT	LEEFTIJD							SBI93 (12 klassen, bron: CBS)												
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar		Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening	
	28,7%	28,7%	28,6%	--	31,3%Δ	23,5%Δ		27,5%	29,0%	31,0%	30,3%	45,9%▲	24,4%	22,7%Δ	22,3%Δ	21,4%Δ	34,1%Δ	37,9%▲	32,4%	
	60,6%	63,3%Δ	55,3%Δ	--	63,1%Δ	55,5%Δ		59,5%	62,9%	56,9%	58,5%	66,5%	53,5%Δ	68,0%Δ	59,9%	60,1%	65,0%	57,5%	60,2%	
	6,6%	5,9%Δ	8,1%Δ	--	8,5%▲	3,0%▲		7,7%	6,2%	4,1%	3,6%Δ	4,9%	7,0%	6,7%	8,0%	5,3%	6,6%	9,5%Δ	6,3%	
	16,4%	16,2%	16,8%	--	16,3%	16,6%		26,2%	13,7%	13,8%	14,4%	5,1%▲	10,7%Δ	19,7%	16,9%	17,2%	22,8%Δ	16,7%	18,2%	
	6,5%	4,4%▲	11,4%▲	--	7,4%	5,6%		3,6%	5,5%	6,2%	3,7%Δ	10,3%	4,8%	6,2%	5,8%	7,0%	9,4%Δ	10,6%Δ	6,5%	
	11,3%	10,7%	12,6%	--	10,9%	12,2%		20,7%	11,7%	9,2%	12,3%	13,6%	12,2%	5,0%▲	9,4%	12,7%	12,6%	13,2%	11,2%	
	3,6%	3,8%	3,4%	--	3,3%	4,2%		4,7%	3,2%	1,5%	1,9%	2,7%	3,4%	4,4%	3,2%	5,1%	3,8%	5,3%	3,8%	
	15,1%	14,0%Δ	17,1%Δ	--	15,3%	14,7%		31,8%▲	13,0%	15,8%	16,9%	14,2%	14,9%	15,8%	18,0%Δ	13,1%	13,0%	13,6%	15,8%	
	13,9%	14,1%	13,7%	--	12,0%Δ	17,7%Δ		0%	14,7%	16,3%	15,9%	8,5%	21,7%▲	8,9%Δ	13,9%	16,4%	10,9%	13,2%	9,3%	
<b>19 TEVEEDENHEID</b>																				
19a In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden? [N=23.689]																				
	3,1%	3,2%	3,1%	3,8%Δ	2,9%Δ	3,5%		3,7%	3,9%Δ	3,1%	3,6%	3,1%	3,5%	3,0%	3,5%	2,5%	2,0%Δ	2,2%Δ	3,3%	
	4,4%	4,5%	4,2%	3,9%	4,6%Δ	3,9%		2,5%	5,2%Δ	2,4%Δ	4,7%	4,2%	4,9%	3,6%	5,1%Δ	3,0%Δ	4,7%	4,0%	4,0%	
	15,3%	15,7%	14,8%	14,1%Δ	15,7%Δ	14,7%		14,8%	16,3%	17,2%	16,3%	19,4%Δ	18,1%Δ	11,4%Δ	15,2%	10,9%Δ	14,1%	14,9%	14,2%	
	62,5%	61,9%Δ	63,2%Δ	63,2%	62,4%	62,3%		65,5%	60,7%Δ	65,3%Δ	60,9%Δ	61,7%	59,3%Δ	60,5%Δ	59,7%Δ	60,5%Δ	65,4%Δ	66,5%Δ	60,1%	
	14,7%	14,8%	14,7%	14,9%	14,5%	15,5%		13,6%	13,9%	12,1%Δ	14,5%	11,6%Δ	14,2%	22,4%▲	15,6%	17,7%Δ	13,7%	12,4%Δ	18,4%Δ	
	3,81	3,81	3,82	3,82	3,81	3,82		3,83	3,75Δ	3,81	3,78Δ	3,75Δ	3,75Δ	3,95Δ	3,80	3,93Δ	3,84	3,83	3,86	
19b In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk? [N=23.578]																				
	2,6%	2,6%	2,6%	3,5%Δ	2,4%Δ	2,6%		3,1%	2,9%	2,6%	3,2%Δ	3,1%	2,8%	2,5%	2,7%	2,0%	1,9%	1,8%Δ	3,2%	
	3,9%	4,1%	3,6%	3,8%	4,2%Δ	2,6%Δ		2,0%	5,0%Δ	2,3%Δ	4,4%Δ	4,2%	4,2%	3,8%	4,9%Δ	3,8%	3,3%	2,6%Δ	3,3%	
	14,8%	15,3%Δ	14,2%Δ	15,0%	13,4%Δ	14,4%		14,4%	15,7%	16,2%	15,9%Δ	19,2%Δ	16,9%Δ	13,1%	15,6%	12,1%Δ	12,3%Δ	12,8%Δ	13,8%	
	61,5%	61,2%	61,5%	59,8%Δ	61,4%	62,5%		61,0%	61,1%	64,9%Δ	60,5%	60,1%	59,1%	59,3%	59,5%Δ	62,1%	63,5%	64,9%Δ	56,6%Δ	
	17,4%	16,8%Δ	18,1%Δ	17,8%	17,0%Δ	18,8%Δ		19,5%	15,3%Δ	14,1%Δ	16,0%Δ	14,5%Δ	17,0%	21,3%Δ	17,2%	20,0%Δ	19,1%	17,9%	23,1%Δ	
	3,87	3,85Δ	3,89Δ	3,85	3,87	3,92Δ		3,92	3,81Δ	3,86	3,82Δ	3,80Δ	3,83	3,93Δ	3,84Δ	3,94Δ	3,95Δ	3,94Δ	3,83Δ	

18d Onder welke omstandigheden zou u IN STAAT ZIJN om tot een hogere leeftijd door te werken dan u nu verwacht te kunnen? (Alleen internet en 45+ [meerder antwoorden mogelijk] [N=3.261])

- a Lichter werk (fysiek en/of psychisch)
- b Minder uren of minder dagen per week werken
- c Omscholing/bijbolsing
- d Vergever/collega's die ondersteunen dat ik langer doonwerk
- e Minder zorgtaken voor familie of andere naasten
- f Beter gezondheid
- g Andere omstandigheden
- h Weet niet
- i Niet van toepassing, ik ben hoe dan ook niet in staat tot langer doonwerken

**19 TEVEEDENHEID**

19a In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden? [N=23.689]

- 1 Zeer ontevreden
- 2 Ontevreden
- 3 Niet ontevreden/niet tevreden
- 4 Tevreden
- 5 Zeer tevreden

- Gemiddelde

19b In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk? [N=23.578]

- 1 Zeer ontevreden
- 2 Ontevreden
- 3 Niet ontevreden/niet tevreden
- 4 Tevreden
- 5 Zeer tevreden

- Gemiddelde

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'.

▲ (en ▼): p<0,05; significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden, en Cohens d effectgrootte is ten minste 0,20. Open driehoekjes Δ en Δ: significant, maar Cohens d effectgrootte is kleiner dan 0,20. Cohen (1977), Statistical power analysis for the behavioral sciences, NY: Academic Press.

TNO.NL

**GEZOND LEVEN**

TNO initieert technologische en sociale innovatie voor een gezonde inrichting van ons leven en voor een vitale samenleving.

TNO  
Polarisavenue 151  
Postbus 718  
2130 AS Hoofddorp

T 088 866 61 00  
F 088 866 87 95  
E info-arbeid@tno.nl