

TNO-rapport

R07904/031.11517.01.02

**Werkgeversmonitor Arbeid 2008 en 2010:
resultaten haalbaarheidsstudie**

Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.tno.nl/arbeid

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94

Datum	September 2007
Auteurs	P.R.A. Oeij K.O. Kraan J.M.A.F. Sanders S.N.J. van den Bossche P.G.W. Smulders

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2007 TNO

Inhoudsopgave

1	Context.....	3
2	Onderwerpen in de monitor.....	4
2.1	Inleiding.....	4
2.2	Arbeidsomstandigheden.....	4
2.3	Arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en arbeidsrelaties.....	4
2.4	Sociale zekerheid en arbeidsmarkt.....	5
2.5	Algemene kenmerken van arbeid.....	5
2.6	‘Demografische’ bedrijfskenmerken	5
2.7	Thema’s vanuit TNO-perspectief	5
3	Steekproef.....	6
3.1	Steekproefkader	6
3.2	Steekproefomvang	8
4	Dataverzamelmethode	11
4.1	Telefonisch benaderen, schriftelijk of via internet invullen en kosten	11
4.2	Respondenten.....	11
4.3	Frequentie dataverzameling.....	12
5	Rapportage en analyses	13
6	Eigendom en gebruiksrecht	14
7	Kosten en financiering.....	15
8	Bijlage: gekoppeld werkgevers- en werknemersbestand.....	16

1 Context

In het kader van het TNO-meerjarenprogramma Innovatie van Arbeid hebben het ministerie van SZW en TNO afgesproken een tweejaarlijkse Werkgeversmonitor op te zetten over bepaalde beleidsterreinen van SZW. In het jaar 2007 is geïnventariseerd wat de wensen en mogelijkheden zijn om tot een Werkgeversmonitor Arbeid te komen, met als doel met daadwerkelijke metingen een aanvang te kunnen maken vanaf 2008.

Aan deze inventarisatie inzake haalbaarheid hebben de volgende personen deelgenomen in een 'overleggroep':

- M. Einerhand, C. Jansen, E. van Luijk, L. Schrijver, A. van Sluijs (allen SZW)
- S. van den Bossche, K. Kraan, P. Oeij, J. Sanders, P. Smulders (allen TNO).

De overleggroep is in wisselende samenstelling vijf keer bijeengekomen. Input voor elke bijeenkomst was telkens een gespreksnotitie die door TNO werd gemaakt. Zo is stapsgewijs vormgegeven aan de contouren van de WerkgeversMonitor (WG-monitor) Arbeid.

Een belangrijke omstandigheid waarmee rekening moest worden gehouden is dat de bestaande onderzoeken onder werkgevers, namelijk de WerkgeversEnquête Arbeidsomstandigheden (WEA, uitgevoerd door Research voor Beleid¹) en de monitor ArbeidsVoorwaarden en arbeidsverhoudingen op OndernemingsNiveau (AVON monitor, laatst uitgevoerd door TNO), geïntegreerd zouden worden in de nieuw te ontwikkelen monitor.

Doel van deze rapportage is onder meer SZW te voorzien van benodigde informatie om tijdig op haar begroting middelen te kunnen reserveren ten behoeve van het subsidiëren van de kosten voor dataverzameling van de Werkgeversmonitor Arbeid 2008.

Deze haalbaarheidsstudie is een 'ongoing process'. Hoewel dit document volstaat voor SZW om te bepalen of SZW TNO zal subsidiëren in de dataverzameling, zijn er verschillende vragen die pas de komende tijd een antwoord zullen krijgen. Daarbij gaat het onder meer om de vaststelling van de vragenlijst, aspecten rond dataverzameling en analyse, over rapportage en publiciteit en over juridische aspecten van de samenwerking tussen TNO en SZW. In dit rapport geven we aan welke vragen op een later tijdstip worden beantwoord.

Peter Oeij
Projectleider Werkgeversmonitor Arbeid

¹ Ook Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden genoemd: C. Bos en M. Engelen (januari 2005). *De Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden. Eerste meting. Eindrapport.* B2909. Leiden, Research voor Beleid.

2 Onderwerpen in de monitor

2.1 Inleiding

De WG-Monitor Arbeid zal voornamelijk zijn opgebouwd uit thema's rond Arbeidsomstandigheden en Arbeidsverhoudingen. In geringere mate zullen de thema's Sociale Zekerheid en Arbeidsmarkt een plaats krijgen. Deze onderwerpen worden grotendeels aangeleverd door SZW vanuit haar beleidsdoelstellingen. Daarnaast wordt enige ruimte vrijgehouden voor onderwerpen welke voor de kennisontwikkeling van TNO van belang zijn. Op basis van deze onderwerpen wordt de uiteindelijke vragenlijst uitgewerkt.

Hieronder gaan we in op de onderwerpen die voor SZW belangrijk zijn. De basis hiervoor is de recent ontwikkelde nieuwe versie van de NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007), een vragenlijst voor onderzoek onder werknemers, opgesteld door TNO in samenwerking met SZW en CBS. De NEA2007-vragenlijst combineert de thema's arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden/arbeidsverhoudingen. De overige onderwerpen worden later aangeleverd en geïntegreerd.

TNO zal nader beschrijven waarin de WG-monitor zich onderscheidt van andere werkgeversonderzoeken, zoals die van OSA. Thans is ook een rapport in voorbereiding over internationale werkgeversonderzoeken (surveys, panels).

Het ontwerpen van de vragenlijst zal plaatsvinden tussen oktober 2007 en voorjaar 2008.

2.2 Arbeidsomstandigheden

De WG-Monitor Arbeid vervangt de WerkgeversEnquête Arbeidsomstandigheden. De onderwerpen die in de WG-monitor zullen worden meegenomen over arbeidsomstandigheden, zijn:

- (risico's voor) mentale en fysieke belasting en gezondheid;
- (risico's voor) agressie, discriminatie;
- (risico's en prevalentie inzake) arbeidsongevallen, arbeidsverzuim, ziektes en aan-
doeningen, arbeidsongeschiktheid;
- arbo-beleid, arbo-maatregelen.

2.3 Arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en arbeidsrelaties

De WG-Monitor Arbeid vervangt ten dele de monitor ArbeidsVoorwaarden en arbeidsverhoudingen op OndernemingsNiveau (AVON monitor). Ten dele omdat de AVON monitor niet alleen gericht is op verzamelen van informatie bij werkgevers (in dit geval leidinggevenden) maar ook bij werknemers. Het werknemersdeel zal plaats vinden in de NEA onder werknemers. Daarnaast wordt waarschijnlijk voor een aantal specifieke vragen en items een aanvullend onderzoek gedaan onder leidinggevenden onder auspiciën van de Directie Collectieve Arbeidsverhoudingen en Medezeggenschap buiten het kader van dit meerjarenprogramma.

De onderwerpen die in de WG-Monitor Arbeid zullen worden meegenomen over arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen, zijn:

- primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden;
- conflicten, conflictmanagement;

- onderhandelen over arbeidsvoorwaarden, keuzemogelijkheden/CAO;
- maatregelen en beleid gericht op personeel (personeelshandboek, HR-beleid e.d.);
- vertegenwoordiging en medezeggenschap (OR/MR, PVT);
- beleid gericht op werkzekerheid/ employability.

2.4 Sociale zekerheid en arbeidsmarkt

Over de onderwerpen sociale zekerheid en arbeidsmarkt (met inbegrip van emancipatie) zullen TNO en SZW nadere afspraken maken.

2.5 Algemene kenmerken van arbeid

Naast genoemde specifieke onderwerpen zullen vragen over algemene kenmerken van het werk worden gevraagd, zoals:

- kwaliteit en welzijn van de arbeid; organisatie van de arbeid, arbeidsverdeling;
- organisatorische veranderingen en de personele consequenties hiervan (reorganisaties, fusies, uitbesteding, offshoring);
- opleiding, aanwezige/vereiste competenties, werk-thuisverhouding (combineerbaarheid);
- werknemerstevredenheid;
- organisatieperformance, productiviteit.

2.6 ‘Demografische’ bedrijfskenmerken

Naast variabelen over inhoudelijke onderwerpen zullen variabelen over demografische kenmerken van organisaties worden opgenomen in de WG-monitor, waaronder:

- sector;
- functiestructuur, beroepen/functies;
- organisatieomvang;
- organisatietyologie;
- algemene kenmerken van het personeelsbestand (leeftijdsopbouw, opleidingsniveau, enzovoorts).

2.7 Thema’s vanuit TNO-perspectief

De onderwerpen die TNO wil opnemen, komen nog niet aan de orde in deze rapportage. TNO zal onderwerpen willen meenemen ten behoeve van kennisontwikkeling en internationale (Europese) belangrijke (beleids)ontwikkelingen, bijvoorbeeld in verband met sociale innovatie, organisatorische veranderingen, inzet ICT en productiviteit².

² Deels zijn bovenstaande onderwerpen ook bevestigd in 1998 in de eerste TNO/SZW-panelmeting (opvolger van het ZARA-panel). De thema’s die toen werden bevestigd betroffen Flexibilisering en Arbeid in de Informatiemaatschappij (in 2002 is het onderzoek voor het thema Arbeid in de Informatiemaatschappij op kleinere schaal herhaald). Naast deze thema’s is toen ook naar arbo en arbobeleid gevraagd. Met het oog op het vaststellen van trends en om een referentie te hebben, is het interessant een vergelijking te maken tussen de 2008-metingen en verder en de gegevens uit 1998 (en 2002). In 1998 en 2002 is tevens een koppeling bewerkstelligd tussen werkgevers- en werknemersdata. In de bijlage bij deze notitie zetten we voor de Werkgeversmonitor en NEA mogelijkheden uiteen en bespreken we voor- en nadelen.

3 Steekproef

In deze paragraaf gaan we in op de steekproef. We weten dat diverse dataverzamelingsbureaus hun eigen weg hebben tot geschikte steekproefkaders. We hebben voor onszelf bepaald dat het LISA-bestand een geschikt steekproefkader kan zijn en hantieren dit hier als referentie waar de steekproef van een nader te kiezen dataverzamelingsbureau mee kan worden vergeleken.

TNO zal vanaf september 2007 nog nadere gesprekken voeren met het CBS en met dataverzamelingsbureaus om de dataverzamelingsmethode aan te scherpen, nog beter te verantwoorden en te komen tot een offerteaanvraag voor dataverzameling.

3.1 Steekproefkader

Het LISA-bestand, aangevuld met een trekking van agrarische bedrijven (bijvoorbeeld uit het Kamer van Koophandel register), is een geschikt steekproefkader. LISA (Landelijk Informatiesysteem van Arbeidsplaatsen en vestigingen, sinds 1998 'LISA Vestigingenregister') is een databestand met gegevens over alle vestigingen in Nederland waar betaald werk wordt verricht. Dit bestand wordt beheerd door I&O Research (contactpersoon Marcel Hulshoff). De kerngegevens per vestiging hebben een ruimtelijke component (adresgegevens) en een sociaal-economische component (werkgelegenheid en economische activiteit). Door de beschikbaarheid van dit type beschrijvende gegevens voor heel Nederland kan het LISA vestigingenregister beschouwd worden als een goed basisbestand voor sociaal-economisch en ruimtelijk onderzoek. Van elk willekeurig geografisch niveau en van elke activiteit kan bijvoorbeeld de werkgelegenheids(ontwikkeling) in beeld worden gebracht.

Omdat LISA ook vestigingen van de overheid, het onderwijs, de gezondheidszorg en de vrije beroepsbeoefenaars registreert, is LISA uniek in zijn soort. LISA registreert geen gegevens over vestigingen in de landbouw (SBI93-codes beginnende met 011, 012 of 013). Wel heeft LISA de CBS-cijfers uit de landbouwtellingen beschikbaar die toegevoegd kunnen worden aan de statistieken. Die gegevens zijn echter alleen op gemeentelijk of regionaal niveau beschikbaar.

Het LISA vestigingenregister bevat informatie over ruim 859.500 vestigingen in Nederland. Landsdekkende informatie is beschikbaar vanaf 1996.

Het LISA-bestand bevat gegevens van ruim 859.500 vestigingen (bestand 2006). Per vestiging zijn voor heel Nederland de volgende gegevens beschikbaar:

- naam vestiging;
- vestigingsadres;
- correspondentieadres;
- activiteitencode (SBI 1993);
- grootteklasse;
- aantal mannen fulltime;
- vrouwen fulltime;
- mannen parttime;
- vrouwen parttime (inclusief uitzendkrachten);
- telefoonnummer;
- gemeente-, provincie- en/of COROP-code/naam;
- KvK-nummer.

Een aantal karakteristieken van het LISA bestand betreft:

- vestigingsniveau: LISA ziet de vestiging als ruimtelijk-economische eenheid. Meervoudige opname van een vestiging (als van een vestiging bijvoorbeeld meerdere juridische eenheden bestaan) is tot een minimum beperkt. Ook maakt LISA geen onderscheid in ondernemingen, bedrijven of vestigingen. Kortom, LISA registreert elke locatie in Nederland waar wordt gewerkt, ook al maakt de betreffende vestiging onderdeel uit van een onderneming waarvan de hoofdvestiging elders gelokaliseerd is;
- ‘blinde’ vlekken: Omdat LISA ook vestigingen van de overheid, het onderwijs, gezondheidszorg en de vrije beroepsbeoefenaars registreert is LISA tamelijk volledig. Dat is vrij uniek. Niet opgenomen zijn vestigingen in de akker- en tuinbouw en vestigingen die zich bezig houden met het fokken en houden van dieren. Voor de completering van statistieken wordt voor deze groep bedrijven gebruik gemaakt van de landbouwtellingen van het CBS. TNO zal hiervoor dus moeten bijtrekken via een ander steekproefkader (in 1997 werd dit gedaan voor een onderzoek naar de WOR bij SelectView te Weesp; zie SZW, Naleving van de Wet op de ondernemingsraden: Stand van zaken 1997, VUGA, 1998);
- landdekkend: Door de beschikbaarheid van een landdekkend bestand kunnen lokale en regionale ontwikkelingen vergeleken worden met landelijke ontwikkelingen of ontwikkelingen in andere gebieden;
- kwaliteit: De regionale registerhouders creëren en beheren een basisvestigingenregister. Door middel van enquêteren verrijkt LISA de informatie, die voor een belangrijk deel gebaseerd is op het handelsregister. Op de enquêtes wordt volgens LISA over het algemeen een zeer hoge respons gehaald;
- meerjarenkarakter: Doordat LISA historische gegevens bevat, is LISA een geschikt instrument om de (regionale) arbeidsmarkt mee te monitoren en te benchmarken. Landsdekkende informatie is beschikbaar vanaf 1996. Voor sommige regio's zijn ook eerdere jaargangen beschikbaar;
- adressen en statistieken: Niet alleen statistieken kunnen worden geleverd, maar ook adressen. LISA is daardoor voor TNO een goede bron voor steekproeven. Het adressenbestand van LISA wordt elk kwartaal geactualiseerd;
- detailniveau: LISA bevat sociaal-economisch en ruimtelijke informatie op elk gewenst ruimtelijk en sectoraal niveau. Ruimtelijk is dit mogelijk tot op 6-cijferig/letterig postcodeniveau en sectoraal tot op 5-digit SBI-niveau (SBI: standaard bedrijfsindeling van het CBS)³.

Bedrijfssectoren

LISA hanteert de Standaard BedrijfsIndeling van CBS uit 1992 (SBI-1993).

1. landbouw⁴
2. industrie
3. bouw
4. handel
5. horeca
6. transport, communicatie
7. financiële instellingen
8. zakelijke diensten
9. overheid
10. onderwijs

³ TNO zal na september 2007 nog een overzicht aanleveren van de subsectoren die hieronder vallen.

⁴ Voor haar statistieken leunt LISA op het CBS, maar voor de steekproeftrekking hebben zij dus onvoldoende adressen.

11. zorg
12. overige diensten

Bedrijfsgrootte

LISA onderscheidt de volgende grootteklassen (naast ‘geen werkzame personen’ en ‘1 werkzame persoon’):

1. 2-4 werknemers
2. 5-9 werknemers
3. 10-19 werknemers
4. 20-49 werknemers
5. 50-99 werknemers
6. 100-199 werknemers
7. 200-499 werknemers
8. 500-799 werknemers
9. 800-999 werknemers
10. >1000 werknemers

Voor de WG-Monitor Arbeid hebben we besloten tot 4 grootteklassen. Daarbij dient in elke geval de selectie groter of kleiner dan 50 werknemers mogelijk te zijn, vanwege de WOR-verplichtingsgrens. Uit onderzoek van het ZARA-panel bleek dat er weinig verschillen optreden in uitkomsten van grootteklassen 100-499 en >500, en zijn deze in dat onderzoek samengevoegd⁵. De uiteindelijke indeling/begrenzing van de vier klassen bepalen we later.

3.2 Steekproefomvang

We gaan uit van representatieve en betrouwbare uitspraken naar de combinatie van 12 bedrijfssectoren en 4 grootteklassen. Voor het bepalen van de steekproefgrootte per groep (stratum, cel) gaan we uit van een betrouwbaarheidsinterval tussen + 10% en – 10% van de waargenomen waarde, met een waarschijnlijkheid van 95%.

Op grond hiervan gelden bij wijze van voorbeeld de volgende eenheden voor een aselecte steekproef.

- bij een populatie van 10.000 eenheden volstaan 100
- bij een populatie van 2.000 eenheden volstaan 95
- bij een populatie van 900 eenheden volstaan 90
- bij een populatie van 400 eenheden volstaan 80
- bij een populatie van 100 eenheden volstaan 50

In alle gevallen blijft de betrouwbaarheid .10 en de waarschijnlijkheid 95%. Om aan de veilige kant te zitten, streven we per cel naar een respons van 100 netto waarnemingen bij 1000 of meer vestigingen per cel. Dit aantal laat niet alleen ook diverse multivariate analyses toe, maar ook verdergaande uitsplitsingen naar bijvoorbeeld diepere digitniveaus van sectoren, hetgeen de kwaliteit van de data aanmerkelijk verhoogt.

In het ZARA-werkgeverspanel is uitgegaan van ten minste 40% respons om te kunnen spreken van een valide afspiegeling van alle in de cel voorkomende bedrijven⁶. Het voorgaande leidt tot de volgende bruto aantallen (1) en netto-responsaantallen (2) per

⁵ IVA Tilburg en Bureau *As/tri* (november 1998). *SZW-Werkgeverspanel Technische rapportage Eerste meting*. Mimeo.

⁶ IVA Tilburg en Bureau *As/tri*, o.c.

cel⁷ in tabel 1. De aantallen zijn afgeleid van de opgave van netto aantallen vestigingen in het LISA bestand volgens opgave van I&O Research.

We streven naar een netto respons van circa 4.500 bedrijven en instellingen.

TNO zal vanaf september 2007 nader ingaan op het waarborgen van kwaliteit, gevens de grote kans dat de respons relatief laag kan zijn. Daarbij zal worden ingegaan op het garanderen van kwaliteit door onder meer non-responsanalyse, weegmethode en correcties met behulp van doelvariabelen en door het benoemen van responsverhogende maatregelen.

Het LISA bestand (van 1-3-2007) laat, niet verrassend, zien dat de vestigingen ongelijk verdeeld zijn over de verschillende bedrijfs- en grootteklassen. Dat pleit voor een disproportioneel gestratificeerde steekproef. De ervaring is echter dat zeker niet elk stratum (strata zijn de 'cellen' die telkens een sector en een grootteklasse combineren) een respons van 40% zal realiseren. Wij adviseren daarom alleen te kiezen voor aparte steekproef fracties (disproportionele stratificatie) wanneer strata (cellen in het bestand van LISA) minder dan 1000 vestigingen bevatten⁸, hetgeen bij een aantal strata het geval is. De reden hiervoor is met name dat deze manier van steekproeftrekking een kwalitatief betere dataset oplevert en een minder complexe trekking. Achteraf moet echter wel worden gewogen om de proportionaliteit tussen de responsgroepen te herstellen. De kans dat wegingsfactoren echter niet te groot worden is in de hier beschreven aanpak veel groter.

Kosten steekproef van adressen en telefoonnummers bij Stichting LISA (I&O Research)

Variant 1: uitgaande van respons van 40%; bruto 11.227 vestigingen (zie tabel 1)

Variant 2: uitgaande van respons van 25%; bruto 17.965 vestigingen.

De startkosten zijn 250 euro (vaste kosten)

Vervolgens zijn de kosten per vestiging:

- 0,12 euro voor NAW-gegevens
- 0,023 euro voor telefoonnummer

- Variant 1 (11.227 adressen): **1.855,- euro**
- Variant 2 (17.965 adressen): **2.569,- euro**

Alle bedragen zijn exclusief BTW. Eén en ander is afhankelijk van het aantal beschikbare adressen en de aanwezigheid van telefoonnummers.

⁷ Waarschijnlijk is een respons van 40% te ambitieus, en mag men blij zijn met een respons van 25% (mondelijke informatie van Intomart/GFK). We komen erop terug bij de begroting.

⁸ Wordt er een disproportionele steekproef per stratum getrokken dan zou de omvang van de steekproef iets kleiner zijn. Nu wordt de bruto steekproef ongeveer maximaal 2000 groter.

Tabel 1: Bruto steekproefaantallen (1) en netto responsaantallen (2) bij en responspercentage van 40%

Totaal:	11227 (1)		4490 (2)	
Sector	1 werknemer	2-9 werknemers	10-99 werknemers	>100 werknemers
Landbouw, visserij	250 (1)	250 (1)	225 (1)	18 (1)
	100 (2)	100 (2)	90 (2)	7 (2)
Industrie	250 (1)	250 (1)	250 (1)	225 (1)
	100 (2)	100 (2)	100 (2)	90 (2)
Bouw	250 (1)	250 (1)	250 (1)	200 (1)
	100 (2)	100 (2)	100 (2)	80 (2)
Handel	250 (1)	250 (1)	250 (1)	225 (1)
	100 (1)	100 (2)	100 (2)	90 (1)
Horeca	250 (1)	250 (1)	250 (1)	77 (1)
	100 (2)	100 (2)	100 (2)	30 (2)
Vervoer en communicatie	250 (1)	250 (1)	250 (1)	225 (1)
	100 (2)	100 (2)	100 (2)	90 (2)
Financiële instellingen	250 (1)	250 (1)	250 (1)	200 (1)
	100 (2)	100 (2)	100 (2)	80 (2)
Zakelijke dienstverlening	250 (1)	250 (1)	250 (1)	250 91)
	100 (2)	100 (2)	100 (2)	100 (2)
Openbaar bestuur	192 (1)	225 (1)	250 (1)	250 (1)
	76 (2)	90 (2)	100 (2)	100 (2)
Onderwijs	250 (1)	250 (1)	250 (1)	225 (1)
	100 (2)	100 (2)	100 (2)	90 (2)
Zorg	250 (1)	250 (1)	250 (1)	250 (1)
	100 (2)	100 (2)	100 (2)	100 (2)
Overige diensten (milieu, cultuur, recreatie, en dergelijke)	250 (1)	250 (1)	250 (1)	190 (1)
	100 (2)	100 (2)	100 (2)	76 (2)

4 Dataverzamelingmethode

4.1 Telefonisch benaderen, schriftelijk of via internet invullen en kosten

TNO zal het veldwerk/de dataverzameling uitbesteden aan een gespecialiseerd bureau. Voor het veldwerk gelden de volgende uitgangspunten:

- de omvang van de bruto steekproef dient te zijn gebaseerd op een respons tussen 15% en 40% respons, waarbij 40% respons op te vatten is als tamelijk ambitieus, gegeven de onderzoeksdruk waarmee het Nederlandse bedrijfsleven en publieke organisaties worden geconfronteerd.
- netto respons circa 4500 organisaties (werkgevers)
- 12 sectoren
- grootteklasse (4 klassen)
- lengte vragenlijst: 225 vragen, circa 14 a-4 pagina's (afgeleid van NEA)

Op basis van advies ingewonnen bij Intomart Gfk -gebaseerd op bovenstaande- is gekozen voor een combinatie van telefonisch benaderen en het schriftelijk of via internet afnemen van de vragenlijst. Volgens Intomart is dit het meest gunstig, want de combinatie levert een verhoudingsgewijs hoge respons tegen relatief lage kosten. Bij deze dataverzamelingmethode worden werkgevers eerst benaderd via een telefonische screening over:

1. hun bereidheid tot deelname en
2. hun gewenste wijze van deelname.

Daarbij wordt door Intomart verwacht dat ongeveer 30-35% bereid zal zijn tot deelname; daarvan zal 75% een internetlink naar de vragenlijst (die zich bevindt op een server) wensen en zal 25% een schriftelijke vragenlijst toegezonden willen krijgen. Beide groepen ontvangen een schriftelijke herinnering voor het invullen van de vragenlijst⁹.

Indien Intomart de dataverzameling zou uitvoeren, zouden de kosten circa 175.000,- euro bedragen (exclusief BTW). Hierbij is inbegrepen steekproeftrekking¹⁰, het aanleveren van een gescreend digitaal databestand met labels en weegfactoren en een beschrijving van de (non-)respons. Om aan de veilige kant te zitten (bijvoorbeeld in het geval van een andere dataverzamelaar dan Intomart), houden we een bedrag aan van 200.000,- euro (exclusief BTW). TNO zal te zijner tijd meerdere bureaus verzoeken een offerte op te stellen voor de dataverzameling. Het genoemde bedrag is een richtprijs.

4.2 Respondenten

Het combineren van verschillende onderwerpen in de WG-monitor stelt eisen aan de selectie van de respondent binnen de te benaderen bedrijven en instellingen en aan de wijze van vraagformulering. Voor de hand liggende respondenten zijn doorgaans de

⁹ De mogelijke varianten waren telefonisch (CATI), schriftelijk (PAPI) en CATI+PAPI. Voor CATI is de vragenlijst te lang en zou het zeer kostbaar worden. Voor PAPI is de verwachte respons zeer laag, namelijk niet hoger dan 15%. Daarom is de combinatie van CATI en PAPI het meest gunstig qua kosten en kwaliteit.

¹⁰ De afzonderlijke kosten voor steekproeftrekking via LISA (paragraaf 3) vervallen, want die zijn bij Intomart in begrepen.

directeur, een lijnmanager of een manager HRM/P&O, soms ook een arbo-coördinator. Voor de Werkgevers Enquête Arbeidsomstandigheden zijn als respondent directeuren, managers HRM/P&O en arbo-coördinatoren benaderd, terwijl voor de monitor Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op OndernemingsNiveau leidinggevenden (naast werknemers) zijn benaderd als respondent. Voor het onderwerp sociale zekerheid zouden mogelijk weer andere functionarissen relevant kunnen zijn, zoals een juridisch-arbeidsvoorwaardelijk geschoolde HRM-er/P&O-er.

Voor de werkgeversmonitor is besloten om als respondent de directeur (bij kleinere bedrijven) of de manager HR/P&O (bij grotere bedrijven) te benaderen. Bij de vraagformulering wordt ervan uitgegaan dat deze respondenten de vragen moeten kunnen beantwoorden. Dit impliceert een aanpassing van bestaande vraagitems van WEA en AVON¹¹. De vragen zullen voornamelijk 'feiten-georiënteerd' zijn, en niet 'meningen-georiënteerd'.

Zoals eerder aangegeven, zal voor het AVON-monitordeel de directie CAM voor specifieke vragen aan leidinggevenden een apart onderzoek (laten) uitvoeren onder eigen regie naast dit meerjarenprogramma. Het onderzoekdeel betrekking hebbend op werknemers wordt vanaf 2007 ondergebracht in de 'werknemers monitor' NEA¹².

4.3 Frequentie dataverzameling

Afgesproken is dat de WG-Monitor Arbeid 2-jaarlijks zal plaatsvinden. De eerste meting is gepland voor 2008.

¹¹ Bijvoorbeeld voor AVON: de HRM-respondent dient bepaalde vragen voorgelegd te krijgen vanuit het perspectief van de leidinggevende, zoals: In welke mate onderhandelen leidinggevenden over arbeidsvoorwaarden met hun medewerkers?

¹² Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, voorheen TAS geheten, TNO Arbeidssituatie Survey.

5 Rapportage en analyses

Doel

- De WG-Monitor Arbeid fungeert als bron voor beleidsmatige en wetenschappelijke kennisontwikkeling op het terrein van arbo, arbeidsverhoudingen & arbeidsvoorwaarden, en arbeidsmarkt en sociale zekerheid, en nog nader te bepalen thema's over arbeid en organisatie.
- De WG-monitor vergaart periodieke informatie (in twee-jaarlijkse metingen) over deze onderwerpen onder een grote en representatieve steekproef van bedrijven en instellingen (vestigingen) in Nederland.
- De WG-monitor is van algemeen maatschappelijk belang doordat hierdoor het ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid, sociale partners en andere stakeholders voorziet van beleidsrelevante informatie het bovengenoemd terrein.

Beoogde opbrengsten

- Een WG-monitor-vragenlijst (circa 14 pagina's, 225 vragen).
- Een WG-monitor-databestand (op basis van circa 4000 vestigingen/werkgevers).
- Een methodologische verantwoording met daarin de resultaten van de WG-monitor in tabelvorm, downloadbaar als pdf-document van de website van TNO (2 jaarlijks).
- Een rapportage ten behoeve van SZW.
- Een publicatie voor een breder publiek en een wetenschappelijke publicatie (beide 2 jaarlijks)
- Een persbericht, dat door of in overleg met het ministerie van SZW wordt uitgebracht.
- Andere schriftelijke en digitale publicaties, inclusief pers- of nieuwsberichten worden opgenomen in een door TNO i.s.m. SZW op te stellen publicatieplan. Uitgangspunt bij dit publicatieplan is dat (a) maatschappelijke organisaties op de hoogte gesteld worden van de resultaten van de WG-monitor (b) TNO en SZW.
- TNO en SZW zullen per meting nader bespreken welke inhoudelijke analyses, uitsplitsingen (onder andere sectoren, grootteklassen) en wijze van rapportage wenselijk en mogelijk is.

Per meting maken we een technisch-methodologische beschrijving en een beschrijving van frequentietabellen, uitgesplitst naar sector en grootteklasse. Bij navolgende metingen zullen we een vergelijking tussen de meetjaren maken ('trends').

Los daarvan zal TNO secundaire analyses en verklarende analyses uitvoeren, zo mogelijk in de vorm van artikelen.

De opzet van de dataverzameling beoogt circa 4.500 waarnemingen. Dat is voldoende voor representatieve beschrijvende analyses naar 12 sectoren * 4 grootteklassen en voor verklarende analyses (met minstens circa 80 waarnemingen per cel).

De regie van publicatie van beleidsinformatie ligt bij SZW en die van publicatie van wetenschappelijke kennis bij TNO. TNO zal SZW altijd op de hoogte stellen van voorgenomen publicaties.

6 Eigendom en gebruiksrecht

- TNO bezit het auteursrecht op de Werkgeversmonitor-vragenlijst en is eigenaar van het databestand.
- Gedurende een periode van 12 maanden na oplevering van het databestand, heeft TNO het exclusieve gebruiks- en publicatierecht, ten einde analyses uit te voeren op het databestand en toegankelijke publicaties gericht op het grote publiek, maatschappelijke organisaties en de wetenschap naar buiten te brengen.
- SZW ontvangt een kopie van het databestand zodra deze beschikbaar is, en is gerechtigd in eigen beheer analyses uit te voeren op het databestand en te publiceren bijvoorbeeld naar aanleiding van kamervragen.
- SZW is niet gerechtigd het databestand aan derden ter beschikking te stellen.
- Het datamateriaal verkregen met de WG-monitor zal 12 maanden na definitieve vaststelling -zonder noemenswaardige kosten- beschikbaar gesteld worden aan andere onderzoeksorganisaties voor onderzoeksdoeleinden.

Het voorgaande is een voorstel vanuit TNO. SZW heeft mogelijk andere wensen. Over dit onderwerp zullen D. van Putten vanuit TNO en E. van Luijk vanuit SZW nader afspraken maken.

7 Kosten en financiering

In het kader van het TNO meerjarenprogramma Monitoring van Arbeid 2007-2010 is in 2007 dit project over haalbaarheid en opzet van de WG-Monitor Arbeid opgenomen. De afspraak over de kostenverdeling is dat TNO de kosten binnen het meerjarenprogramma voor zijn rekening neemt met betrekking tot onderzoekswerkzaamheden zoals vragenlijstconstructie, analyse en rapportage. Voor de totale kosten voor dataverzameling vragen wij een subsidie van het Ministerie van SZW (in 2008). De geschatte kosten voor dataverzameling (per 2 jaar) bedragen 200.000,- euro (zie paragraaf 4.1).

De investeringen die TNO doet in de Werkgeversmonitor zijn als volgt (bron: TNO meerjarenplan):

Bedragen x 1000 euro	2007	2008	2009	2010
a.voorbereiding, overleg	50	50	50	50
b.analyse, rapportage, disseminatie	-	50	-	50

Deze cijfers zijn indicaties uit 2006 voor de werkelijk te maken kosten. De inschatting is aan de lage kant. Naast kosten voor dataverzameling, waarvoor TNO subsidie vraagt van SZW, is in het meerjarenplan dat in 2006 was opgesteld ook een kostenpost opgevoerd voor dataverzameling (zo mogelijk in samenwerking met CBS) voor TNO, namelijk 100 kEuro in 2008 en 2010. Het ligt meer in de rede deze middelen toe te voegen aan posten a en b in bovenstaande tabel. De investering van TNO wordt dan in 2008 en in 2010 200 kEuro. Deze investering is dus exclusief kosten voor dataverzameling.

De middelen voor 2007 (50 kEuro) zijn nagenoeg geheel besteed aan deze haalbaarheidsstudie.

TNO zal na september 2007 een nauwkeuriger begroting maken voor de werkzaamheden na die datum. Dit impliceert een uitwerking van primaire en secundaire analyses en van producten (rapporten en artikelen) met een daarbij behorende begroting en tijdsplan.

8 Bijlage: gekoppeld werkgevers- en werknemersbestand

Voor- en nadelen van het koppelen van datasets van werkgevers- en werknemers-surveys: uitdagingen en veel voordelen en succesvolle toepassingen in (binnen- en) buitenland.

Het doel van deze bijlage is SZW te informeren over deze materie op verzoek van SZW. TNO zal na september 2007 verder gaan met het verkennen van mogelijkheden rond koppeling, door onder meer te inventariseren welke mogelijkheden er zijn voor koppeling met andere survey/panelbestanden en met registers (zoals die van UWV) en met personeelsbestanden. Doel hiervan is om koppelingsmogelijkheden te kunnen benutten, daar waar zulk een koppeling goed uitvoerbaar en zinvol is.

Randvoorwaarde

Uitgangspunt is dat van twee representatieve steekproeven sprake blijft: één op werknemersniveau en één op werkgeversniveau. Deze zijn het vertrekpunt voor een gekoppeld bestand. Of, in andere woorden: de bruto-steekproefkaders van beide surveys zijn onafhankelijk van elkaar.

Voordelen van een gekoppeld werkgevers- en werknemersbestand

Een belangrijk voordeel van het kunnen beschikken over een gekoppeld werkgevers- en werknemersbestand is dat de ruimte in de vragenlijsten beter benut kan worden. Vooraf kan besloten worden op welk niveau (werkgever of werknemer of beide) de meest valide informatie is te verkrijgen. Deze gekoppelde datasets zijn vooral interessant voor relationele ('causale') analyses. Voor de trend/beschrijvende analyses zijn de grote meest representatieve surveys aangewezen. Het wordt bijvoorbeeld mogelijk beleid, zoals ervaren door werknemers, af te zetten tegen de uitgangssituatie in organisaties. Landen in grote bedrijven maatregelen nu inderdaad moeilijker dan in kleine bedrijven? Het biedt mogelijkheden om managers- en medewerkersoordelen naast elkaar te zetten. Dat is bijvoorbeeld interessant als het gaat om Arbozaken of werktijden. Er zijn mogelijkheden om de effectiviteit van organisatorische maatregelen te onderzoeken. Het is een extra dimensie voor de NEA, want werknemers laten aangeven welke maatregelen zijn genomen in een organisatie is eigenlijk niet de beste manier om erachter te komen of maatregelen worden genomen. Dat moeten idealiter beiden aangeven. Registratiegegevens van bedrijven zijn waarschijnlijk betrouwbaarder dan inschattingen van werknemers (verzuimcijfers, etcetera). Naast de verrijking van de NEA met de werkgeversantwoorden en vice versa, komt verrijking van de data met harde bedrijfsgegevens tevens binnen bereik. Het wordt ook mogelijk, zoals dat voor de NEA nu al gebeurt met verrijking met harde verzuim- en WAO-cijfers (registerdata), een koppeling te maken met bedrijfsstatistieken.

Enkele voorbeelden van interessante relationele/causale vragen die met een gekoppelde dataset zijn te beantwoorden, zijn:

- Zijn beleidsinspanningen door organisaties (en overheid) wel voldoende zichtbaar bij personeel?
- Wat is het effect van het bredere organisatorische kader (zoals arbeidsverhoudingen/CAO's, institutionele context, arbeidsmarkt en omgevingsconcurrentie) op welzijn van medewerkers?
- Hoe beïnvloeden organisatie-inrichting en HRM-beleid de baankenmerken en het functioneren van medewerkers?

- Worden maatregelen om veiliger/gezonder te werken goed gecommuniceerd en opgepakt?
- Hoe worden dergelijke maatregelen gewaardeerd?
- Zijn de maatregelen ook effectief?
- Hoe zit het met agressie, geweld, discriminatie en seksuele intimidatie in de organisatie? Is dat taboe?
- Lijkt de organisatie zich wel bewust te zijn van wat er bij medewerkers leeft?
- Een methodologisch interessante vraag: hoe verhouden antwoorden van werknemers en werkgevers over organisatorische 'feitelijkheden' zich tot elkaar?

Een belangrijke vraag die we ons moeten stellen is: *hoe ver kunnen we gaan?* Bedrijven zullen een koppeling wellicht niet prettig vinden en hoe antwoorden werknemers, als zij weten dat we kunnen koppelen (sociaal wenselijker)?

Drie opties en technische uitvoering

Met name interessant om te komen tot een gekoppeld bestand zijn de volgende twee opties:

1. Achteraf koppelen van de onafhankelijk van elkaar tot stand gekomen werkgevers- en werknemerssurveys. Het steekproefkader voor de werknemers is hier het banenbestand. Voor de werknemers is hier de unieke sleutel het sofinummer/RIN-nummer, dat (versleuteld) koppelbaar zou moeten zijn aan een uniek werkgeversnummer (mogelijk het KvK-nummer of Lisa-nummer; dit kan met het CBS gecheckt worden). De koppeling zou moeten gebeuren via het Sociaal Statistisch Bestand. Belangrijk bij optie 1 is dat voldoende overlappende 'matches' van werknemer(s) met zijn/haar/hun) werkgever worden gerealiseerd. We zijn nagegaan wat de overeenkomst is in (relatieve en absolute) verdeling naar grootteklasse van de NEA 2006 en CBS-bedrijfsgegevens (Tabel 2).

Tabel 2. Bedrijven en werknemers: aantal bedrijven en werknemers naar grootteklasse

		NEA 2006		CBS-Aantal bedrijven naar grootteklasse, januari 2006	
		%	N	%	N
1.	1-4	5,3	1246	69,1	229785
2.	5-9	9,5	2233	13,0	43100
3.	10-49	27,5	6463	14,0	46725
4.	50-99	13,8	3243	1,9	6370
5.	100-499	23,7	5570	1,6	5275
6.	500+	6,8	4747	0,4	1340

Het blijkt dat met name bij de eerste drie grootteklassen de matchkans klein is (42% van de NEA-respondenten werkt in bedrijven met een omvang kleiner dan 50 werknemers).

Voordeel:

lage kosten en redelijk snel te realiseren.

Nadelen:

- beperkt representatief (bijwegen kan eventueel), met name een ondervertegenwoordiging van gekoppelde werknemers in kleine bedrijven te verwachten -en daarmee hoogstwaarschijnlijk met name ondervertegenwoor-

diging van de sectoren met veel kleine bedrijven (landbouw, horeca enzovoorts).

- moeilijk voorspelbaar hoeveel matches gerealiseerd zullen worden.

2. (Een deel van) De NEA-werknemerssurvey aangevuld met dataverzameling onder werkgevers (eventueel in combinatie met optie 1).

Figuur 1 (verderop) geeft een grafische weergave van deze opzet: dataverzameling waarbij de (selectie van) bedrijven waarin de NEA-respondenten werken als bruto-steekproefkader dient voor de bedrijvensteekproef. Voorwaarde daarbij is dat achterhaald kan worden welke NEA-respondenten bij de bedrijven uit de steekproef werkzaam zijn (met andere woorden RIN/sofinummers moeten bekend zijn per KvK-/LISA-nummer).

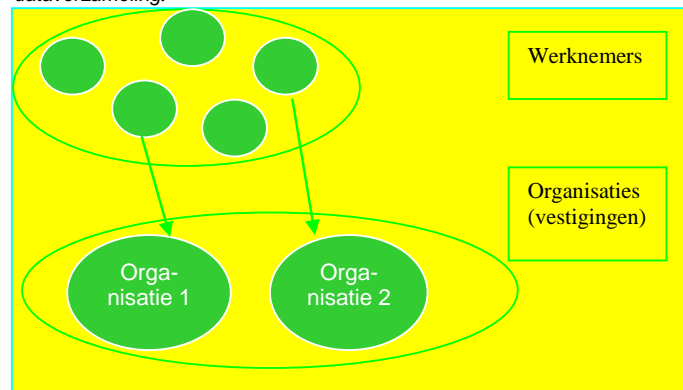
Voordelen

- Dit garandeert dat al déze bedrijven te koppelen zijn aan NEA-respondenten.
- Overwogen zou kunnen worden bij deze derde optie om een NEA-variant uit te zetten.

Nadelen

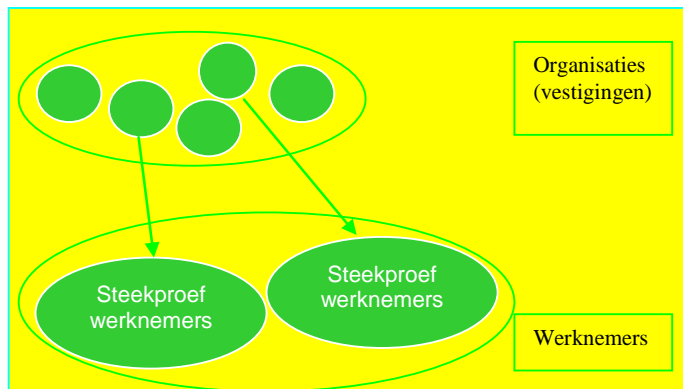
- Onduidelijk hoeveel verschillende bedrijven (vestigingen) in de NEA zijn vertegenwoordigd.
- Dit vereist extra dataverzameling onder de werkgevers.
- Er bestaat de kans dat zij ook al tot de ‘gewone’ representatieve werkgeverssteekproef behoren (of anders mogelijk tot het steekproefkader hiervan).
- Mogelijk is de representativiteit van de NEA als steekproefkader voor bedrijven gebiased. Door dit kader als uitgangspunt te nemen versterkt dat waarschijnlijk scheeftrekkingen in de werkgeverssteekproef.

Figuur 1. Gekoppeld werkgevers-werknemersdatabestand. Werknemers als vertrekpunt voor de dataverzameling.



3. (Een deel van) De werkgeverssurvey aangevuld met dataverzameling onder werknemers (eventueel in combinatie met optie 2). Figuur 2 geeft deze opzet grafisch weer.

Figuur 2. Gekoppeld werkgevers-werknemersdatabestand. Organisaties als vertrekpunt voor de dataverzameling.



Deze derde optie is in opzet vergelijkbaar met optie 2.

Een mogelijke werkwijze – zoals die ook in het buitenland wel wordt toegepast – is de procedure die we in 1998 toepasten in de SZW/TNO-survey ‘Flexibilisering en Arbeid in de Informatiemaatschappij’ van 1998 (in 2002 op kleinere schaal herhaald). We hebben toen de volgende sample procedure toegepast.

Aan vestigingen werd 1) gevraagd of zij bereid waren vragenlijsten te verspreiden onder hun werknemers; 2) aan bedrijven met meer dan 30¹³ werknemers, werden maximaal 30 vragenlijsten toegestuurd met de vraag deze vervolgens te verspreiden onder een random steekproef van hun personeel. Aan vestigingen met minder dan 30 werknemers werd gevraagd bij al hun werknemers een vragenlijst te verspreiden. Het resultaat was 11.351 werknemersvragenlijsten uit 1.256 van de vestigingen die bereid waren geweest vragenlijsten te verspreiden (de totale omvang van de SZW/TNO-werkgeverssteekproef waaraan gevraagd was of zij werknemersvragenlijsten wilden verspreiden bedroeg 3.618).

Nadeel

Deze optie heeft als nadeel dat de doorlooptijd langer is.

Overwogen zou kunnen worden bij deze derde optie om een NEA-variant uit te zetten.

Het is uiteraard ook mogelijk bovenstaande opties te combineren, bijvoorbeeld als de overlap (optie 1) tegen blijkt te vallen.

Referenties/voorbeelden in het buitenland

- Frankrijk: CEE (Centre d’Etudes de L’Emploi) in samenwerking met het Franse Ministerie van Werkgelegenheid, Sociale Cohesie & Huisvesting en het INSEE (Institut National de la Statistique et des Études Économiques).
- UK: Workplace Employment Relations Survey (WERS; gesponsord door onder andere Ministry of Trade and Industries: gekoppelde survey (managers, worker reps, employees (sample tot/met 25 werknemers); voor managersonderdeel (deels) een panelkarakter:
<http://www.wers2004.info/technicalpapers.php>. The 2004 Cross-section Survey contained the following five components:
 - 1 Self-completion questionnaire for the main management respondent about the composition of the workforce (four pages);

¹³ Het ‘afkappunt’ van 30 is enigszins arbitrair. In de Engelse WERS-survey wordt bijvoorbeeld 25 gehanteerd.

- 2 Face-to-face interview with a main management respondent (average two hours)
- 3 Face-to face interview with union and non-union employee representatives, where present (average 45 minutes);
- 4 Self-completion questionnaire distributed to a random selection of up to 25 employees (eight pages);
- 5 Self-completion questionnaire for the financial manager about the financial performance of the establishment (four pages).

The 1998-2004 Panel Survey returned to a random selection of workplaces that had participated in the Cross-Section element of the 1998 Workplace Employee Relations Survey. A face-to-face interview was conducted with a main management respondent (average 40 minutes), with the specific intention of identifying change since 1998.

Around 2,300 workplaces, 1,000 employee representatives and 22,500 employees took part in the 2004 Cross-section Survey. Around 950 surviving workplaces participated in the 1998-2004 Panel Survey. Response rates of 64 per cent for the Cross-section's main management interview and 77 per cent for the Panel Survey give a clear indication of the quality of the resultant data. Meer informatie: <http://www.wers2004.info/wers2004/wers2004.php> of: <http://www.niesr.ac.uk/ppt/Jane%20Mangla.pps>

- UK: Health and Safety Executive (HSE): Health and Safety Survey
- Canada: WES – in samenwerking met Statistics Canada (notabene: het betreft hier 1) representatieve gekoppelde werknemers- en werkgeverssurveys 2) met een (deels) longitudinaal/panel-design.
<http://www.niesr.ac.uk/ppt/Yves%20Decady.pps>

Met de OSA-bestanden is het theoretisch ook mogelijk, maar hier is de omvang van de steekproeven te klein om tot voldoende overlap te komen.