

# Trends in de arbeid in Nederland tussen 2000 en 2004



De TNO Arbeidssituatie Survey (TAS) is een tweejaarlijks onderzoek naar de arbeidssituatie in Nederland. De TAS is ontwikkeld door TNO om veranderingen in de arbeidssituatie van werkend Nederland in kaart te brengen. Het onderzoek is uitgevoerd in 2000, 2002 en 2004. Deze tweejaarlijkse afname maakt het mogelijk om ontwikkelingen in de arbeidssituatie in Nederland te signaleren.

## Twaalf highlights uit de TAS 2000, 2002 en 2004

In deze brochure worden twaalf onderwerpen uit de TAS in meer detail besproken, waarbij onder andere wordt gekeken naar trends in de tijd. In de detailtabel in het laatste deel van de brochure worden cijfers gepresenteerd over alle andere onderwerpen die in de TAS aan de orde zijn gesteld.

### INHOUDSOPGAVE

|  |    |
|--|----|
| TNO Arbeidssituatie Survey   | 2  |
| Methodische informatie   | 2  |
| Highlights uit de TAS  | 3  |
| 1. Afwijkende werktijden   | 3  |
| 2. Daadwerkelijk en gewenst aantal uur werk per week                             | 4  |
| 3. Verantwoordelijkheid voor inkomen en huishouden                               | 5  |
| 4. Belang werk en vrije tijd   | 6  |
| 5. 'Werk-thuis'- en 'thuis-werk'-conflict  | 7  |
| 6. Telewerk  | 8  |
| 7. Werkdruk en burnout   | 9  |
| 8. Werkzekerheid   | 10 |
| 9. Belangrijke aspecten in het werk  | 11 |
| 10. Opleidingen  | 12 |
| 11. Salaristevredenheid  | 13 |
| 12. Werktevredenheid   | 14 |
| Conclusie  | 15 |
| Netto steekproefsamenvatting naar dienstverband en bedrijfstak (gewogen cijfers) | 16 |
| Publicaties op basis van de TAS  | 17 |
| Vragenlijst TAS 2004   | 18 |
| Overzicht resultaten TAS 2000-2004   | 26 |
| Gebruik van de TAS door derden   | 32 |

## TNO Arbeidssituatie Survey

De TNO Arbeidssituatie Survey (TAS) is een tweejaarlijks onderzoek naar de arbeidssituatie in Nederland. De TAS is ontwikkeld door TNO in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en afgenomen in 2000, 2002 en 2004 telkens bij ongeveer 4000 werkende Nederlanders. Na 2004 is de TAS niet meer afgenomen, maar vanaf 2007 zijn belangrijke thema's van de TAS opgenomen in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), een grootschalig periodiek onderzoek naar de arbeidsomstandigheden van de Nederlandse werknemers. In de vragenlijst van de TAS zijn vragen opgenomen over de werkkring, de kijk op het werk, de inhoud van het werk, arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden en gezondheidseffecten. Daarnaast is een aantal vragen opgenomen over onder andere persoonskenmerken. De TAS onderscheidt zich van andere periodieke onderzoeken naar arbeidsomstandigheden, zoals de NEA, door het soort onderwerpen dat aan de orde komt. De TAS besteedt in vergelijking met de NEA meer aandacht aan arbeidsverhoudingen en aan de attitude van de Nederlanders ten opzichte van werk. Daarnaast zijn in de NEA zelfstandigen buiten beschouwing gelaten, terwijl in de TAS zowel zelfstandigen als werknemers zijn ondervraagd. Het percentage zelfstandigen bedraagt in alle jaren ongeveer 6%.

Aangezien op basis van de NEA reeds een aantal trends in de arbeidssituatie van de Nederlandse werknemers zijn belicht<sup>1</sup>, zal in deze brochure in het bijzonder aandacht worden besteed aan de onderwerpen die tot op heden onderbelicht zijn gebleven. Onderwerpen die in deze brochure aan de orde komen zijn: afwijkende werktijden en het aantal werkuren, verantwoordelijkheden ten aanzien van inkomen en huishoudelijke taken, het belang dat men hecht aan het werk en aan de vrije tijd, werk-thuis en thuis-werk conflicten, telewerk, werkdruk en burnout, werkzekerheid, aspecten die men belangrijk vindt in het werk, tevredenheid met het salaris en tevredenheid met het werk. Hoewel werkdruk en burnout ook in andere onderzoeken zoals de NEA aan de orde komen is het een dermate actueel thema dat trendgegevens over dit onderwerp ook in deze brochure niet mogen ontbreken. Op de genoemde thema's is gekeken naar veranderingen in de tijd en naar verschillen wat betreft geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. De verschillen zijn getoetst op significantie. Alle in de tekst genoemde resultaten zijn significant bevonden (waarbij  $p < 0,05$ ).

## Methodische informatie

De TAS is afgenomen in 2000, 2002 en 2004. De vragenlijst uit 2004 is in deze brochure afgedrukt. Aan elke meting hebben meer dan 4000 werkende Nederlanders meegedaan. In 2000 was het responspercentage 53%, in 2002 was het 45%, en in 2004 was het 46%. In 2000 was de TAS een volledig schriftelijk onderzoek; in 2002 en 2004 is er voor gekozen om de respondenten ook de mogelijkheid te bieden de vragenlijst via internet in te vullen. Aangezien in de steekproef sommige groepen ondervertegenwoordigd zijn, worden de resultaten gewogen naar leeftijd, geslacht, bedrijfstak, opleidingsniveau en stedelijkheid. Hiermee vormt de steekproef van de TAS een representatieve afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking. Vanwege de onderrepresentatie van jongeren van 15 tot 20 jaar in 2000 is ervoor gekozen om de 15 tot 20 jarigen niet bij dit onderzoek te betrekken. Tevens zijn de werknemers ouder dan 64 niet meegenomen aangezien zij reeds de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt.

<sup>1</sup> Houtman, I.L.D., Smulders, P.G.W., & Bossche, S. van den (2006). *Arbobaans 2005: Arbeidsrisico's, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: TNO Work and Employment.

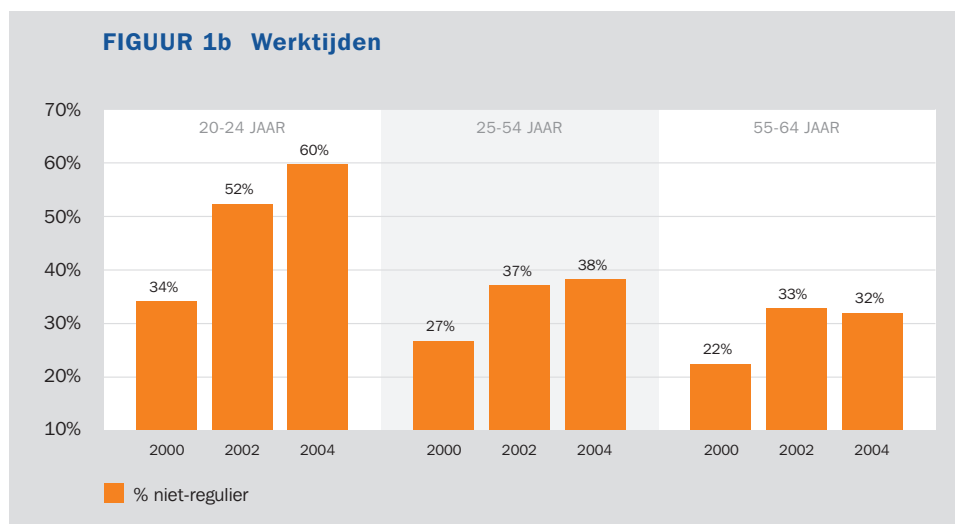
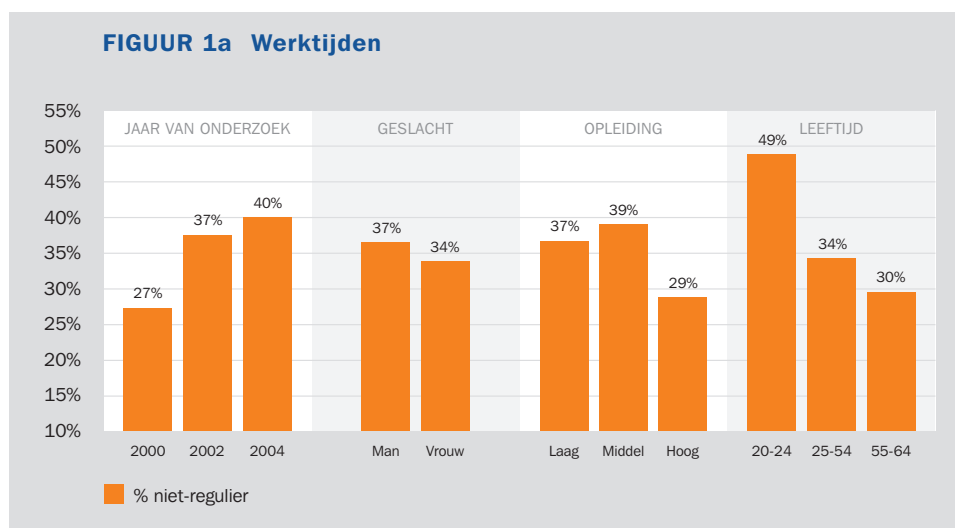
# Highlights uit de TAS

## 1. Afwijkende werktijden

Tussen 2000 en 2004 is er een sterke toename geweest in het percentage werkenden dat aangeeft op niet-reguliere tijden<sup>2</sup> te werken (zie Figuur 1a). Waar in 2000 27% van de werkenden aangeeft op niet-reguliere tijden te werken, is dit aantal in 2002 opgelopen tot 37% en in 2004 tot 40%. Een mogelijke verklaring voor deze toename is dat mensen in deze periode steeds meer thuis zijn gaan werken. Zo blijkt het aantal telewerkers van 2000 tot 2004 bijna te zijn verdubbeld (zie paragraaf 6). Hierdoor zijn mensen in staat de werktijden aan te passen aan de thuissituatie en zijn ze niet langer gebonden aan kantoor tijden. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat avondwerk relatief veel voorkomt bij mensen die overdag veel doen in het huishouden<sup>3</sup>. Naast de toename van het werken op niet-reguliere tijden, valt op dat werken op niet-reguliere tijden vooral veel voorkomt onder de jongste groep<sup>4</sup> werkenden. Mannen en vrouwen werken in ongeveer gelijke mate op niet-reguliere tijden en de groep hoogst opgeleiden<sup>5</sup> werkt duidelijk het minst vaak op niet-reguliere tijden.

Zoals Figuur 1b laat zien, is in de periode van 2000 tot 2004 vooral de jongste groep meer op niet-reguliere tijden gaan werken. In 2000 werkte 34% van hen op niet-reguliere tijden, in 2004 is dat percentage opgelopen tot maar liefst 60%. De toename van het aantal jonge starters dat op afwijkende werktijden is gaan werken kan worden verklaard door de krapte op de arbeidsmarkt in deze periode. Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek blijkt dan in de periode van 2001 tot 2004 het werkloosheidspercentage

onder jongeren is gestegen van 7,4% naar 13,5%.<sup>6</sup> Jongeren zouden in deze periode hun toevlucht hebben genomen tot werken in warenhuizen, supermarkten en horeca, waar werken op niet-reguliere tijden relatief veel voorkomt<sup>7</sup>.



2 Gevraagd is om aan te kruisen op welke dagen in de week en op welke dagdelen (overdag, avond, nacht) men 'normaal gesproken' werkt. Onder werken op *niet-reguliere* (ofwel niet-kantoor tijden), verstaan we hier werk dat 'normaal gesproken' ten minste één dagdeel in het weekend en/of 's avonds of 's nachts moet worden verricht.

3 Smulders, P.G.W. (2002). De 24-uurs economie de maat genomen. Index/CBS, 9, nr 7, augustus 2002, 30-31.

4 De respondenten zijn ingedeeld in drie leeftijdsgroepen. De jongste leeftijdsgroep bevat respondenten van 20 tot en met 24 jaar. De middelste leeftijdsgroep bevat respondenten van 25 tot en met 54 jaar en de oudste leeftijdsgroep bevat respondenten van 55 tot en met 64 jaar. Er is voor deze indeling gekozen zodat met name starters en uitreders vergeleken kunnen worden met de grote middengroep.

5 Het opleidingsniveau is opgedeeld in drie groepen. De laagopgeleiden hebben ten hoogste lager algemeen of lager beroepsonderwijs gevolgd. De middelbaar opgeleiden hebben middelbaar algemeen of middelbaar beroepsonderwijs gevolgd. De hoogopgeleiden hebben hoger algemeen, hoger beroepsonderwijs of academisch onderwijs gevolgd.

6 [www.statline.cbs.nl](http://www.statline.cbs.nl) Arbeidspositie 15-24 jarigen.

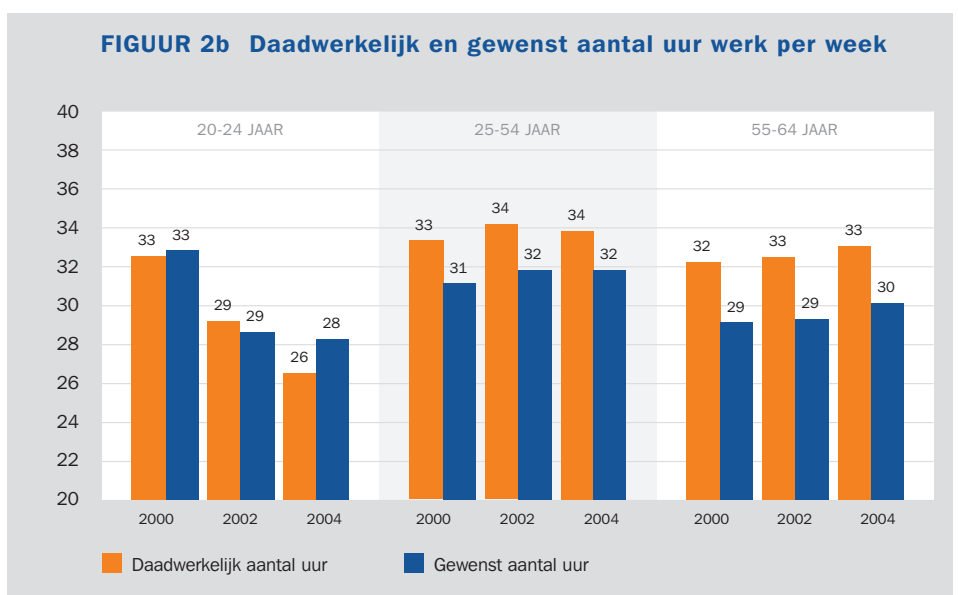
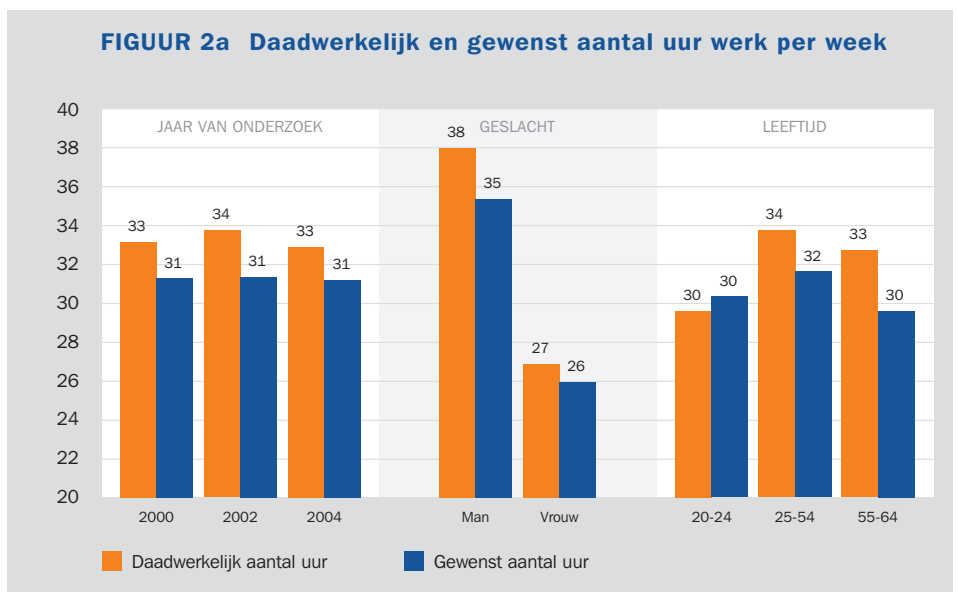
7 Smulders, P.G.W.(2002). De 24-uurs economie de maat genomen. Index/CBS, 9, nr 7, augustus 2002, 30-31.

## 2. Daadwerkelijk en gewenst aantal uur werk per week

De Nederlandse beroepsbevolking werkt gemiddeld ongeveer 33 uur per week volgens het contract (zie Figuur 2a). Dit is gemiddeld 2 uur meer dan ze eigenlijk zou willen<sup>8</sup>. Mannen werken gemiddeld 9 uur per week meer dan vrouwen. Maar zowel mannen als vrouwen zouden minder willen werken dan ze doen. Mannen zouden gemiddeld bijna 3 uur per week minder willen werken en vrouwen gemiddeld bijna 1 uur. Wanneer wordt gekeken naar verschillende leeftijdsgroepen valt op dat de jongste leeftijdsgroep met 30 uur gemiddeld de minste uren per week werkt en de middelste leeftijdsgroep met 34 uur gemiddeld de meeste uren. Deze groep geeft in vergelijking met de andere leeftijdsgroepen aan ook de meeste uren te willen werken, namelijk 32 uur per week. Deze groep zou dus alsnog gemiddeld 2 uur per week minder willen werken dan ze doen. Bij de oudste leeftijdsgroep is het verschil tussen het aantal uren dat men werkt en het aantal uren dat men zou willen werken het grootst. Deze groep zou gemiddeld ruim 3 uur per week minder willen werken dan ze doen. Deze gegevens komen overeen met eerder onderzoek<sup>9</sup> waarin werd gevonden dat met name vrouwen, de jongere werkende en de oudere werkende minder willen werken dan de gemiddelde werknemer.

Opvallend is dat de jongste leeftijdsgroep, in tegenstelling tot de middelste en de oudste leeftijdsgroep, van 2000 tot 2004 minder is gaan werken (zie Figuur 2b). Deze groep geeft met name in 2004 aan juist meer te willen werken dan ze daadwerkelijk doen. Dit zou verklaard kunnen worden door de teruglopende conjunctuur in deze periode<sup>10</sup>. Het is mogelijk dat de jongste groep in deze periode wel graag meer had willen werken, maar dat er in deze periode niet genoeg

werk te vinden was. Het ideale aantal uur dat deze groep per week zou willen werken is in absolute zin echter wel afgenomen in de tijd, namelijk van 33 uur in 2000 tot 28 uur in 2004.



8 Gevraagd is: 'Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week (contracturen)?' en 'Hoeveel uur per week zou u het liefst willen werken?'.

9 Otten, F. & Smulders, P.G.W. (2002). Wie wil langer werken, wie korter? *Openbare Uitgaven*, 34-1, 25-32.

10 Persbericht CPB: Economie presteert bijzonder slecht: laagconjunctuur houdt aan (4-12-2003)

### 3. Verantwoordelijkheid voor inkomen en huishouden

De mate waarin de werkende Nederlander zichzelf hoofdzakelijk verantwoordelijk acht voor het inkomen is in de periode van 2002 tot 2004 licht afgenomen. Hetzelfde geldt voor de mate waarin de werkende Nederlander zichzelf hoofdzakelijk verantwoordelijk acht voor het huishoudelijk werk<sup>11</sup> (zie Figuur 3). Deze afname zou erop kunnen duiden dat de verantwoordelijkheid voor het inkomen en voor het huishouden steeds meer een gedeelde verantwoordelijkheid vormt tussen partners. Maar wanneer we, over het geheel genomen, kijken naar de verschillen tussen mannen en vrouwen, dan blijkt dat conform het traditionele “kostwinnermodel” mannen vaker aangeven hoofdzakelijk verantwoordelijk te zijn voor het inkomen en vrouwen voor het huishouden. Maar liefst 83% van de mannen geeft aan hoofdzakelijk verantwoordelijk te zijn voor het inkomen tegenover 35% van de vrouwen. Van de vrouwen geeft 79% aan

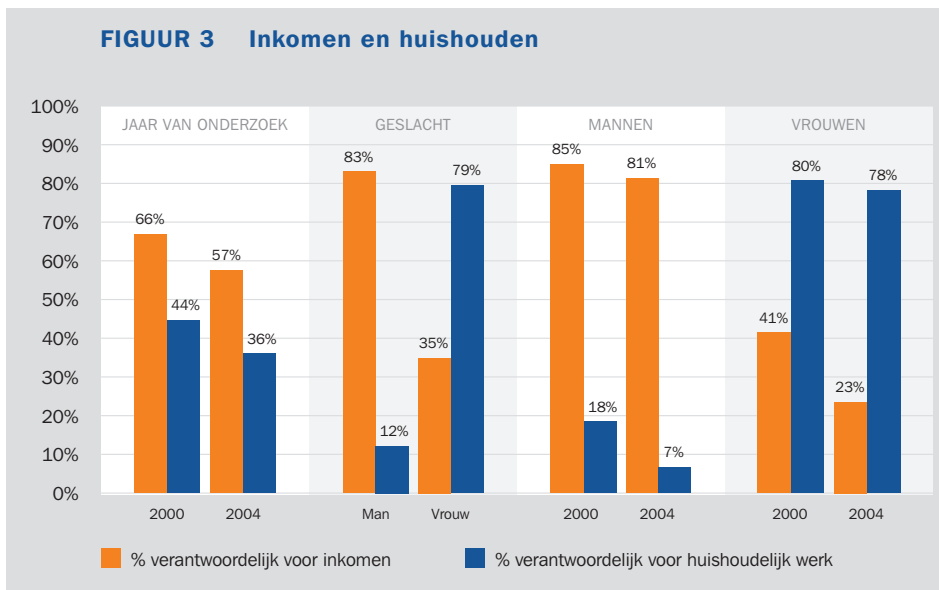
hoofdzakelijk verantwoordelijk te zijn voor het huishouden tegenover 12% van de mannen.

Wanneer wordt gekeken naar de mate waarin mannen en vrouwen zich verantwoordelijk voelen voor het inkomen en het huishouden in de periode van 2002 tot 2004, blijkt dat de daling van de mate waarin men zich hoofdzakelijk verantwoordelijk voelt voor het inkomen zich vooral bij vrouwen voordoet. Waar in 2002 nog 41% van de vrouwen aangaf hoofdzakelijk verantwoordelijk te zijn voor het inkomen, is dit in 2004 nog maar 23% van de vrouwen. De daling van de mate waarin men zich hoofdzakelijk verantwoordelijk voelt voor het huishouden doet zich in deze periode juist voor bij de mannen. In 2002 geeft 18% van de mannen aan hoofdzakelijk verantwoordelijk te zijn voor het huishouden en in 2004 is dit nog maar 7%. Dit zou kunnen betekenen dat van 2002 tot 2004 met name vrouwen de verant-

woordelijkheid voor het inkomen meer zijn gaan delen en mannen de verantwoordelijkheid voor het huishouden.

Hoewel deze resultaten veronderstellen dat in de periode van 2002 tot 2004 de verdeling van de zorg voor het inkomen en voor het huishouden steeds meer wordt gedeeld, blijken met name de mannen de verantwoordelijkheid voor het huishouden te zijn gaan delen en vrouwen de verantwoordelijkheid voor het inkomen. Deze resultaten duiden vooralsnog niet op een verandering van het traditionele “kostwinnermodel”.

**FIGUUR 3** Inkomen en huishouden



11 Gevraagd is: ‘Bent u in uw huishouden hoofdzakelijk verantwoordelijk voor het inkomen?’ en ‘Bent u in uw huishouden hoofdzakelijk verantwoordelijk voor het huishoudelijke werk?’ (1 = ‘ja’, 2 = ‘nee’) (alleen opgenomen in 2002 en 2004)

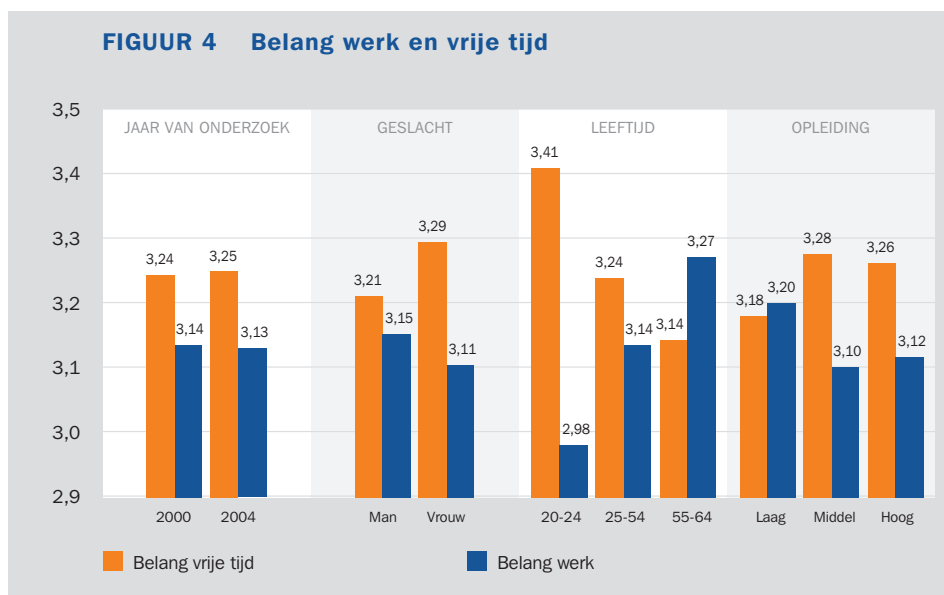
## 4. Belang werk en vrije tijd

In de TAS is in 2002 en 2004 gevraagd hoe belangrijk men onder andere het 'werk' en de 'vrije tijd' (waaronder hobby's en vrienden) vindt ten opzichte van andere belangrijke aspecten in het leven<sup>12</sup>. Eerder onderzoek toonde al aan dat bij de werkende Nederlander het gezin op de eerste plaats staat<sup>13</sup>. Nederland blijkt in dit verband niet af te wijken van andere Europese landen.

Wanneer we kijken naar het belang van 'werk' en 'vrije tijd' hebben zich in de periode van 2002 tot 2004 geen noemenswaardige veranderingen voorgedaan (zie Figuur 4). Hoewel men deze twee levensgebieden ten minste 'tamelijk' belangrijk acht, valt op dat 'vrije tijd' het belangrijkste wordt gevonden en dat 'werk' relatief gezien pas op de tweede plaats komt. Daarnaast is het vooral opvallend dat het belang van 'werk' het hoogst is onder de laag opgeleiden in vergelijking met de middelbaar en hoog opgeleiden. De middelbaar en hoog-

opgeleiden geven daarentegen vaker aan 'vrije tijd' een belangrijk aspect in het leven te vinden. Ook zeer opvallend is dat het belang van 'vrije tijdsactiviteiten' in sterke mate daalt naarmate men ouder wordt, terwijl het belang van 'werk' in bijna exact tegengestelde mate stijgt met de leeftijd. Een mogelijk positief effect van vergrijzing is daarmee dat het aandeel werkenden dat veel belang hecht aan het hebben en voldoening halen uit 'werk' zal toenemen.

**FIGUUR 4** Belang werk en vrije tijd



12 In 2002 en 2004 is gevraagd hoe belangrijk men 'partner of gezin', 'vrije tijd (hobby's, sport, recreatie, vrienden)' en 'werk' vindt op een vierpuntschaal van 1 = niet erg belangrijk tot 4 = heel erg belangrijk. (alleen opgenomen in 2002 en 2004)

13 Bruin, P.E.M. & Van Hoof, J.J.B.M. (2003), Arbeid of gezin; een kwestie van prioriteit. *Demos, bulletin over bevolking en samenleving* 19 (5): 42-44.

## 5. 'Werk-thuis'- en 'thuis-werk' -conflict

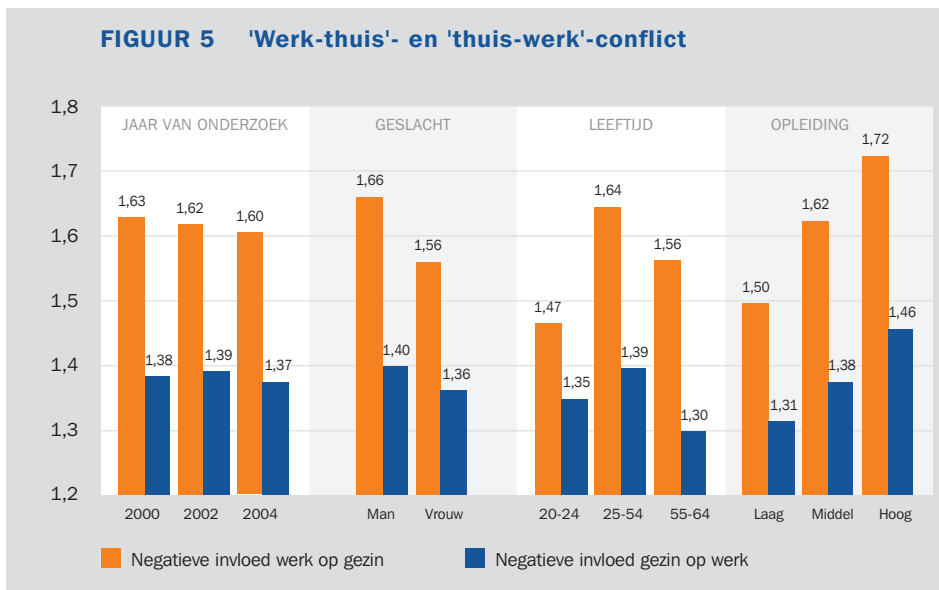
Door de toename van het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt en de groei van het aantal tweeverdieners is het afstemmen van werk en privé een belangrijk onderwerp geworden. Het combineren van werk en privé kan gepaard gaan met conflicten en deze conflicten kunnen weer leiden tot vermoeidheid en depressieve klachten<sup>14</sup>.

In de TAS zijn deze zogenaamde 'werk-thuis' en 'thuis-werk' conflicten nader onder de loep genomen. Er zijn wat deze conflicten betreft geen noemenswaardige ontwikkelingen te zien in de periode van 2000 tot 2004 (zie Figuur 5). Wel valt op dat de negatieve invloed van werk op gezinsleven gemiddeld gezien 'nooit' of 'een enkele keer' voorkomt en de negatieve invloed van het werk op het gezinsleven gemiddeld gezien vrijwel nooit<sup>15</sup>. Mannen geven in méér gevallen aan dat hun werk een negatieve impact heeft op hun gezinsleven dan vrouwen. Dit hangt mogelijk

samen met het feit dat mannen doorgaans meer uren per week werken dan vrouwen. Toch zijn deze resultaten interessant in het kader van de emancipatie van de vrouw, aangezien beweringen dat vrouwen door te werken het gezin zouden verwaarlozen op basis van deze resultaten niet gegrond blijken.

Beide vormen van interferentie nemen duidelijk toe met het opleidingsniveau en beide vormen van interferentie doen zich vooral voor in de middelste leeftijdsgroep, ofwel de periode waarin relatief veel werkenden opgroeiende kinderen hebben. Juist als het gezinsleven daarmee relatief 'druk' is en men tegelijkertijd met het werk of de carrière bezig is geeft men het meeste aan dat het gezinsleven mogelijk een negatieve invloed heeft op het werk en/of het werk een negatieve invloed heeft op het gezinsleven.

FIGUUR 5 'Werk-thuis'- en 'thuis-werk'-conflict



14 Van Hooff, M., Geurts, S.A.E., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Houtman, I.L.D. & Van den Heuvel, F. (2005). *Disentangling the relationships between work-home interference and employee health: A longitudinal study among Dutch police officers*. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 31, 15-29.

15 Gevraagd is: 'Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?' en 'Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden?' (1 = nee, nooit – 4 = ja, zeer vaak)

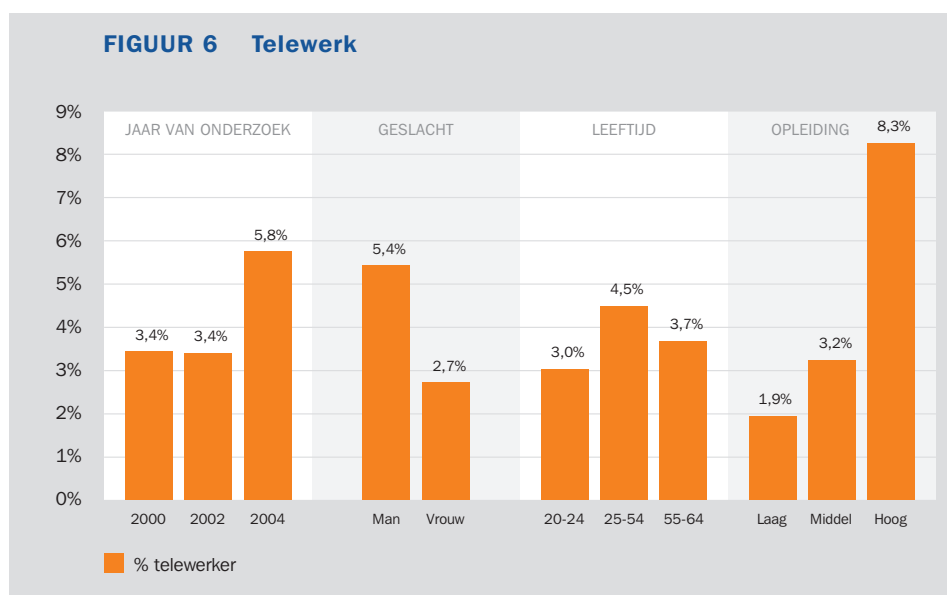
## 6. Telewerk

Gezien de technische ontwikkelingen die zich de afgelopen jaren hebben voorgedaan op het gebied van de informatie- en communicatietechnologie (ICT) is er veel onderzoek gedaan naar de mate waarin de Nederlandse beroepsbevolking gebruik maakt van ICT in het werk. Uit onderzoek<sup>16</sup> blijkt dat in 2003 tweederde van de Nederlandse werknemers werkt achter een beeldscherm. Gegevens hierover zijn interessant aangezien er een relatie wordt verondersteld tussen beeldschermwerk en klachten als RSI.

Met behulp van de TAS is in het bijzonder gekeken of men een deel van de werkzaamheden thuis met behulp van ICT verricht<sup>17</sup> (telewerk). Tussen 2000 en 2004 is het percentage telewerkers bijna verdubbeld, van ruim 3% naar bijna 6% van de werkenden (zie Figuur 6). Het percentage telewerkers is onder de hoger opgeleiden veel groter dan onder de

lager opgeleiden en veel meer mannen dan vrouwen zijn telewerker.

Ten slotte valt op dat telewerk niet of nauwelijks samenhangt met de leeftijd. Het percentage telewerkers in de oudste groep ligt weliswaar iets lager dan in de jongste groep, maar het verschil is relatief klein. Oudere werkenden lopen met ander woorden wat telewerken betreft niet in sterke mate achter op de jonge werkenden en de werkenden van middelbare leeftijd.



16 Andries, F. & Smulders, P.G.W. (2003). Werken met de computer: Wie wordt er beter van? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 19, 230-240.

17 Gevraagd is: 'Bent u telewerker?' (dat wil zeggen: werkt u thuis of op afstand van uw werkgever of opdrachtgever, en voert u uw werk uit met behulp van een computer of met behulp van een andere technologie) (1 = 'ja', 2 = 'nee').

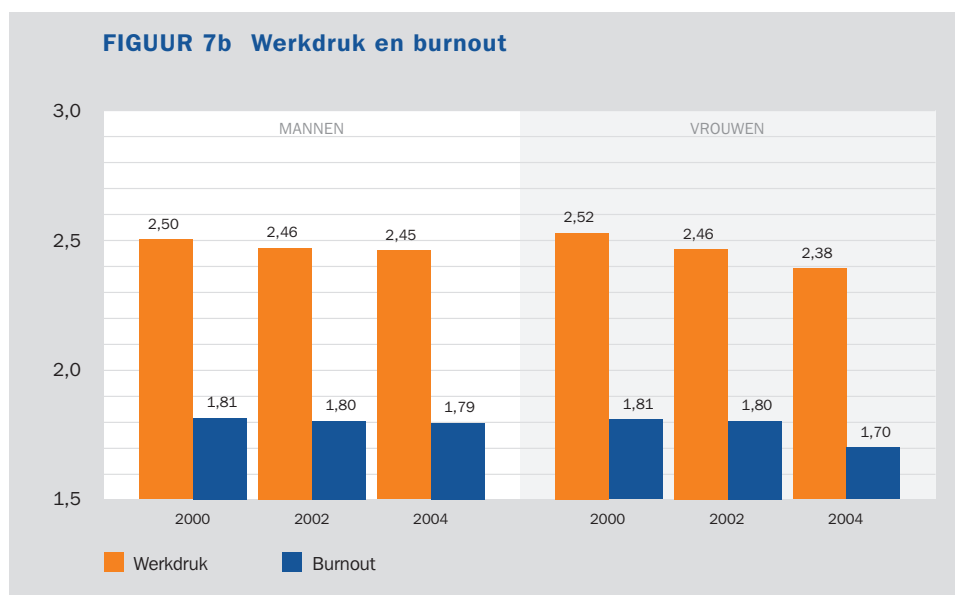
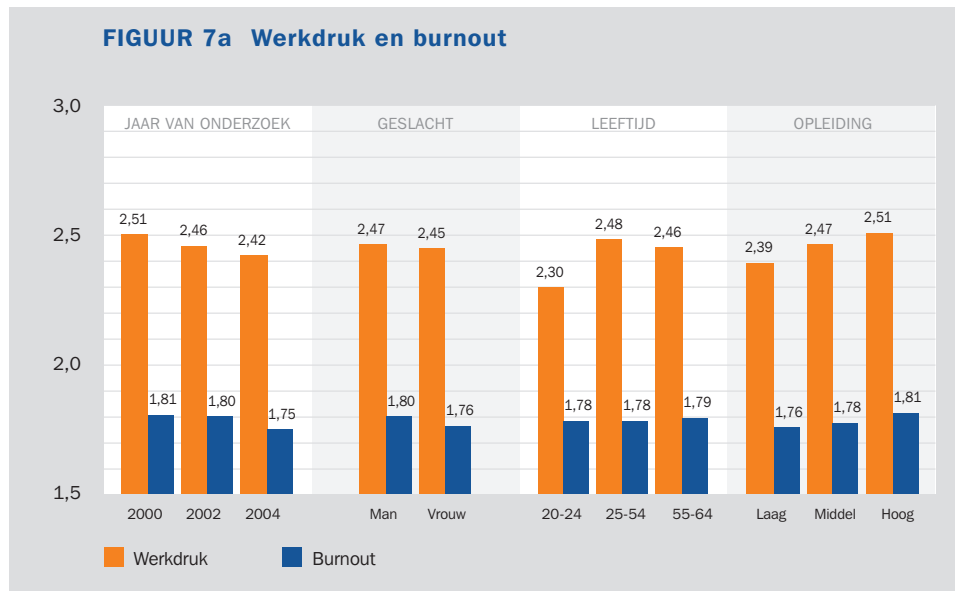


## 7. Werkdruk en burnout

In de periode van 2000 tot 2004 blijkt de ervaren werkdruk<sup>18</sup> licht te zijn afgenomen (zie Figuur 7a). Deze lichte daling wordt tevens gevonden in andere onderzoeken<sup>19, 20</sup>. Het aantal burnoutklachten dat de Nederlandse werknemer rapporteert is in deze periode nauwelijks afgenomen. Ander onderzoek wijst echter uit dat wanneer er gekeken wordt naar het percentage werkenden dat ten minste één keer per week burnoutklachten rapporteert, er van 2002 tot 2004 sprake is van een toename<sup>21</sup>.

Opvallend is dat zowel de ervaren werkdruk als het aantal gerapporteerde burnoutklachten stijgt met het opleidingsniveau. Laagopgeleiden geven aan een minder hoge werkdruk te ervaren dan hoogopgeleiden. Tevens geven zij aan minder burnoutklachten te ervaren. Wanneer wordt gekeken naar verschillende leeftijdsgroepen valt op dat de jongste groep werkenden minder werkdruk ervaart dan de middelste en de oudste leeftijdsgroep. Opvallend is dat het gerapporteerde aantal burnoutklachten in deze leeftijdsgroep echter vergelijkbaar groot is.

Hoewel mannen en vrouwen nauwelijks verschillen in de mate van werkdruk en burnoutklachten die zij rapporteren, hebben zich in de tijd wel verschillende ontwikkelingen voorgedaan bij mannen en vrouwen. Van 2000 tot 2004 heeft zich een afname voorgedaan bij de vrouwen, zowel wat betreft de werkdruk die zij ervaren als de hoeveelheid burnoutklachten (zie Figuur 7b). Mannen rapporteren daarentegen nauwelijks verschillen in werkdruk en burnoutklachten in deze periode.



18 De werkdrukschaal is gebaseerd op 5 items: 'Moet u erg snel werken?', 'Moet u heel veel werk doen?', 'Moet u extra hard werken?', 'Heeft u genoeg tijd om uw werk af te maken (ongedraaid)' en 'Is uw werk hectisch?' (1 = nooit – 4 = altijd).

De burnoutschaal is gebaseerd op 5 items: 'Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk', 'Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg', 'Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt', 'Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij' en 'Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk'. Gevraagd werd aan te geven hoe vaak iedere uitspraak van toepassing is (1 = nooit - 7 = dagelijks). De burnoutschaal in de Figuur 8a en 8b is herschaald en loopt van 1 = nooit tot 4 = dagelijks.

19 CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek). Werken onder hoge tijdsdruk neemt af. Voorburg/Heerlen: CBS-Webmagazine, 14-11-2005.

20 Houtman, I.L.D. & Bossche, S. van den (2006). Trends in quality of work in the Netherlands. Dublin: European Foundation for the improvement of Living and Working

21 Houtman, I.L.D., Smulders, P.G.W., & Bossche, S. van den (2006). *Arbobaalans 2005: Arbeidsrisico's, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: TNO Work and Employment.

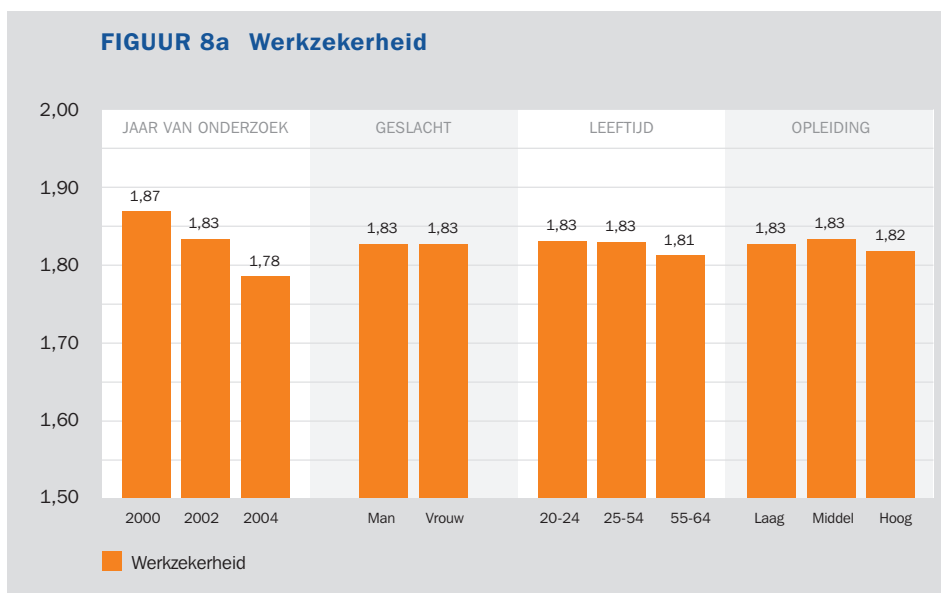
## 8. Werkzekerheid

In overeenstemming met de teruglopende conjunctuur in de periode van 2000 tot 2004<sup>22</sup>, geven Nederlandse werkenden aan dat hun werkzekerheid<sup>23</sup> afneemt (zie Figuur 8a). Mannen en vrouwen rapporteren nagenoeg eenzelfde mate van werkzekerheid en ook het opleidingsniveau speelt geen rol bij de mate van werkzekerheid die wordt ervaren. Tevens geven de verschillende leeftijdsgroepen aan een vergelijkbare werkzekerheid te ervaren.

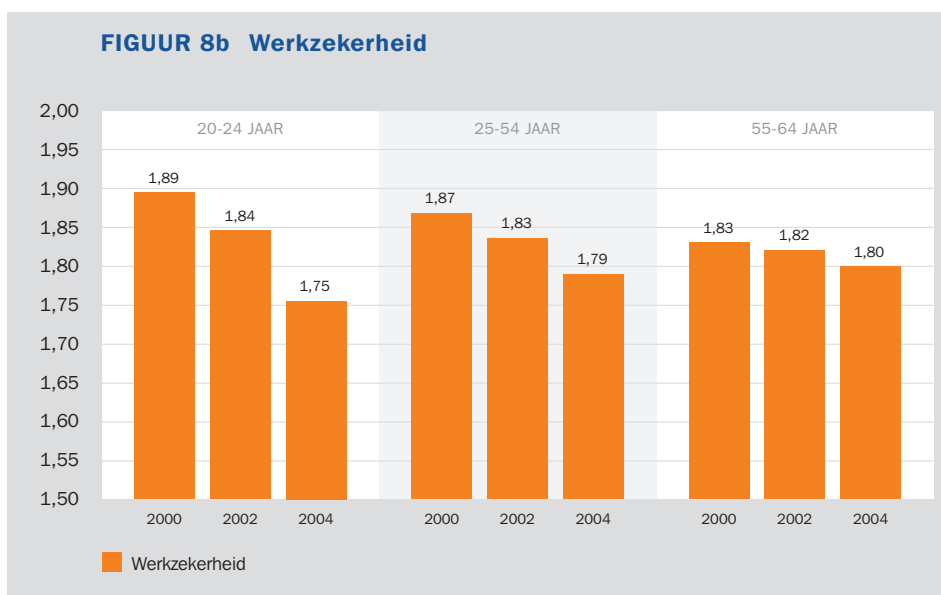
Wanneer echter gekeken wordt naar trends over de jaren vallen er wel verschillen op tussen de drie leeftijdsgroepen (zie Figuur 8b). Vooral de jongste en de middelste leeftijdsgroep rapporteren in de periode van 2000 tot 2004 een daling van de werkzekerheid. Bij de oudste leeftijdsgroep is er daarentegen nauwelijks sprake van een daling van de ervaren werkzekerheid.

Dit impliceert dat ten tijde van economische teruggang, de daling van de werkzekerheid zich met name voordoet bij de jongste en de middelste leeftijdsgroep en nauwelijks bij de oudste leeftijdsgroep. Overeenkomstig met eerdere onderzoeken<sup>24 25</sup>, lijken de oudere Nederlandse werkenden, de zogenaamde senioren, wat werkzekerheid betreft de minste negatieve gevolgen te ervaren van de teruglopende conjunctuur. Dit kan voor een deel verklaard worden doordat veel organisaties werken met het 'last in/first out'-principe wat inhoudt dat wanneer een organisatie om economische redenen personeel moet ontslaan, de meest recent aangenomen werknemers als eerste worden ontslagen.

**FIGUUR 8a Werkzekerheid**



**FIGUUR 8b Werkzekerheid**



22 Persbericht CPB: Economie presteert bijzonder slecht: laagconjunctuur houdt aan (4-12-2003)

23 De werkzekerheidschaal is gebaseerd op 4 items: 'Is uw werkzekerheid goed?', 'Loopt u het risico om uw baan te verliezen?', 'Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?' en 'Zijn uw toekomstmogelijkheden in uw bedrijf gunstig?' (1 = 'ja', 2 = 'nee'). De werkzekerheidschaal in de Figuur 8a en 8b is herschaald en loopt van 1 = minimale werkzekerheid tot 5 = maximale werkzekerheid.

24 SCP (2005) *De sociale staat van Nederland 2005*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2005/15)

25 RWI (2007) *Arbeidsmarktanalyse 2007*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.

## 9. Belangrijke aspecten in het werk

In de TAS is in 2002 en 2004 gevraagd naar de mate waarin de werkende Nederlander 15 aspecten van het werk belangrijk vindt bij het beoordelen van een baan. Deze 15 aspecten kunnen worden samengevoegd tot 4 thema's. De thema's die worden onderscheiden zijn: 'het sociale aspect', 'uitdagend werk', 'materiële beloning' en 'ontplooiingsmogelijkheden'<sup>26</sup>.

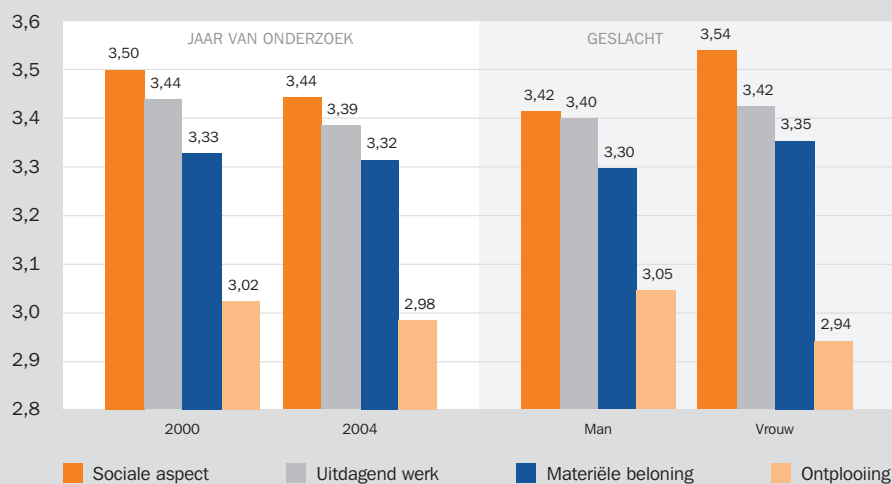
Tussen 2002 en 2004 valt op dat men zowel het 'sociale aspect' als 'uitdagend werk' iets minder belangrijk is gaan vinden (zie Figuur 9a). Tevens is duidelijk te zien dat men in het algemeen het sociale aspect van werk het belangrijkste vindt, dat men vervolgens zal kijken of een baan uitdagend is, daarna of het in materiële zin voldoende oplevert, en pas op de laatste plaats of het ook ontplooiingsmogelijkheden biedt. Daarnaast valt op dat vrouwen iets meer waarde hechten aan de sociale kant van werk en aan de materiële beloning dan mannen, terwijl mannen iets meer belang hechten aan ontplooiingsmogelijkheden dan vrouwen. Mannen en vrouwen vinden uitdagend werk ongeveer even belangrijk.

In Figuur 9b is te zien dat het belang dat men hecht aan de sociale kant van werk afneemt met de opleiding, maar toeneemt met de leeftijd. Tevens is te zien dat uitdagend werk belangrijker wordt gevonden naarmate men hoger is opgeleid. De jongste groep werknemers hecht minder waarde aan uitdagend werk dan de middelste en de oudste leeftijdsgroep. Verder valt op dat men steeds minder belang hecht aan de materiële kant van werk naarmate de opleiding toeneemt, en dat de jongste groep de materiële kant van werk in mindere mate van belang vindt dan de andere groepen.

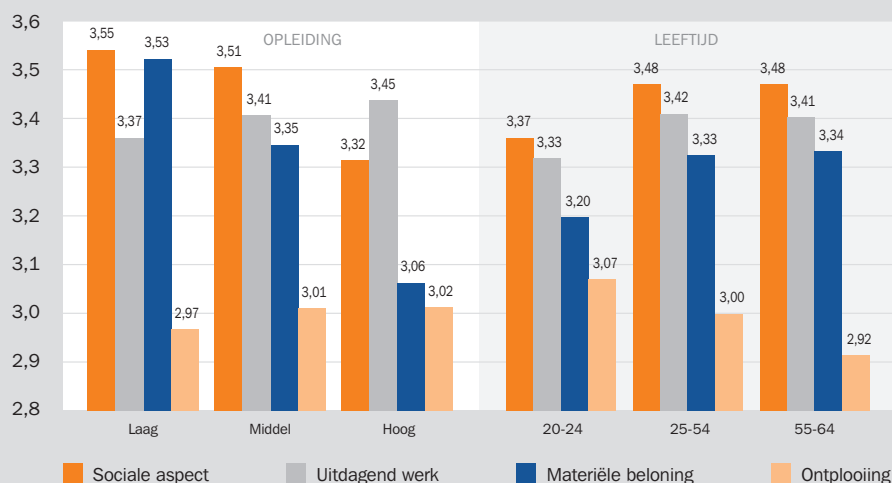
Ten slotte is het opvallend dat de jongste groep een baan in veel sterkere mate beoordeelt op de mate waarin deze hen ontplooiingsmogelijkheden biedt dan dat de overige leeftijdsgroepen dat doen. Het is met andere

woorden van groot belang dat startende werkenden voldoende leer- en ontwikkelingsmogelijkheden wordt geboden door werkgever en overheid.

**FIGUUR 9a** Belangrijke aspecten in het werk



**FIGUUR 9b** Belangrijke aspecten in het werk



26 In 2002 en 2004 is van 15 aspecten gevraagd in welke mate men deze belangrijk vindt bij het beoordelen van een baan in het algemeen (1 = niet erg belangrijk - 5 = heel erg belangrijk). M.b.v. factoranalyse kunnen 4 schalen worden onderscheiden:  
 – sociale aspect (erkenning en goede collega's, leiding en arbeidsomstandigheden)  
 – uitdagend werk (interessant werk, variatie in het werk, zelfstandigheid en passend bij kennis en vaardigheden)  
 – materiële beloning (goede beloning, zekerheid en geschikte werktijden)  
 – ontplooiingsmogelijkheden (verantwoording, iets bereiken, leer- en groeimogelijkheden en promotiemogelijkheden)  
 (alleen opgenomen in 2002 en 2004)

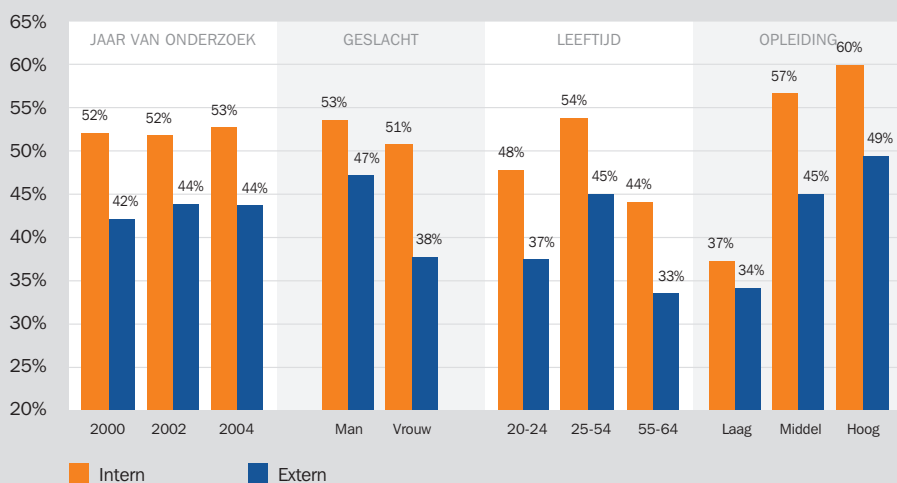
## 10. Opleidingen

Het volgen van opleidingen vormt een steeds belangrijker thema voor de werkende Nederlander. Werknemers worden geacht breed inzetbaar te zijn en leidinggevenden worden geacht werknemers mogelijkheden te bieden om zich te ontplooiën. Ongeveer de helft van de werkende Nederlanders geeft aan de afgelopen twee jaar een interne opleiding<sup>27</sup> te hebben gevolgd (zie Figuur 10). Een iets lager percentage geeft aan een externe opleiding betaald te hebben gekregen door de werkgever. Het aantal mensen dat aangeeft een opleiding te hebben gevolgd, verandert nauwelijks in de periode van 2000 tot 2004.

Mannen geven vaker aan een externe opleiding betaald te hebben gekregen van de werkgever dan vrouwen. Verschillen tussen mannen en vrouwen wat het volgen van interne opleidingen betreft zijn minder opvallend. Wanneer wordt gekeken naar de verschillende leeftijdsgroepen valt op dat de

middelste leeftijdsgroep vaker aangeeft een opleiding te hebben gevolgd dan de jongste en de oudste leeftijdsgroep. Wat opleidingsniveau betreft zijn de grootste verschillen te zien. Laagopgeleiden geven beduidend minder vaak aan een opleiding te hebben gevolgd dan middelbaar en hoogopgeleiden. Dit zou erop kunnen duiden dat werkgevers minder investeren in laaggeschoolde werknemers dan in middelbaar en hoogopgeleide werknemers, wat ertoe bijdraagt dat de ontwikkelingsmogelijkheden voor deze groep beperkt zijn.

**FIGUUR 10 Opleidingen**

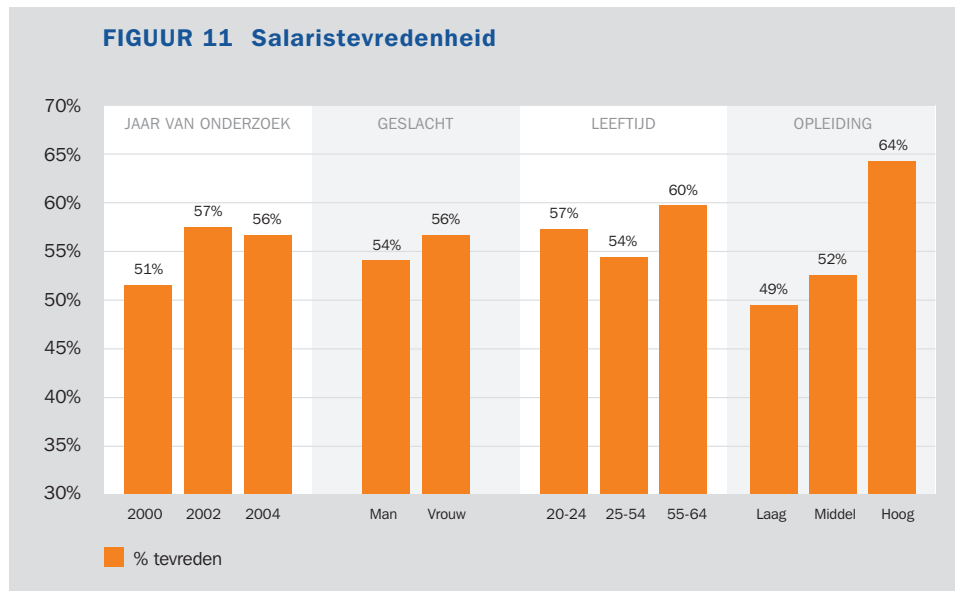


<sup>27</sup> Gevraagd is: 'Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar aan een interne opleiding of cursus meegedaan?' en 'Heeft uw bedrijf de laatste twee jaar een externe opleiding of cursus voor u betaald?' (1 = 'ja', 2 = 'nee').

## 11. Salaristevredenheid

Iets meer dan de helft van de werkende Nederlanders geeft aan het salaris dat zij verdienen voldoende te vinden voor het werk dat ze doen<sup>28</sup>. Zoals te zien in Figuur 11 neemt dit percentage van 2000 tot 2002 licht toe. Mannen en vrouwen verschillen nauwelijks in de mate waarin zij aangeven het salaris voldoende te vinden voor het werk dat ze doen. De middelste leeftijdsgroep geeft in vergelijking met de jongste en de oudste leeftijdsgroep het vaakst aan het salaris onvoldoende te vinden.

Wanneer wordt gekeken naar opleidingsverschillen, valt op dat laagopgeleiden beduidend vaker aangeven het salaris onvoldoende te vinden voor het werk dat zij doen dan hoogopgeleiden. Dit kan uiteraard verklaard worden door het verschil in de hoogte van het salaris tussen laag- en hoogopgeleiden. Onderzoek naar de hoogte van het inkomen en de salaristevredenheid wijst echter uit dat de hoogte van het inkomen maar ten dele een rol speelt bij de beoordeling van de salaristevredenheid<sup>29</sup>. Ook de arbeidsomstandigheden blijken hierbij een belangrijke rol te spelen.



28 Gevraagd is: 'Is uw loon/salaris voldoende voor het werk dat u doet?' (1 = 'ja', 2 = 'nee').

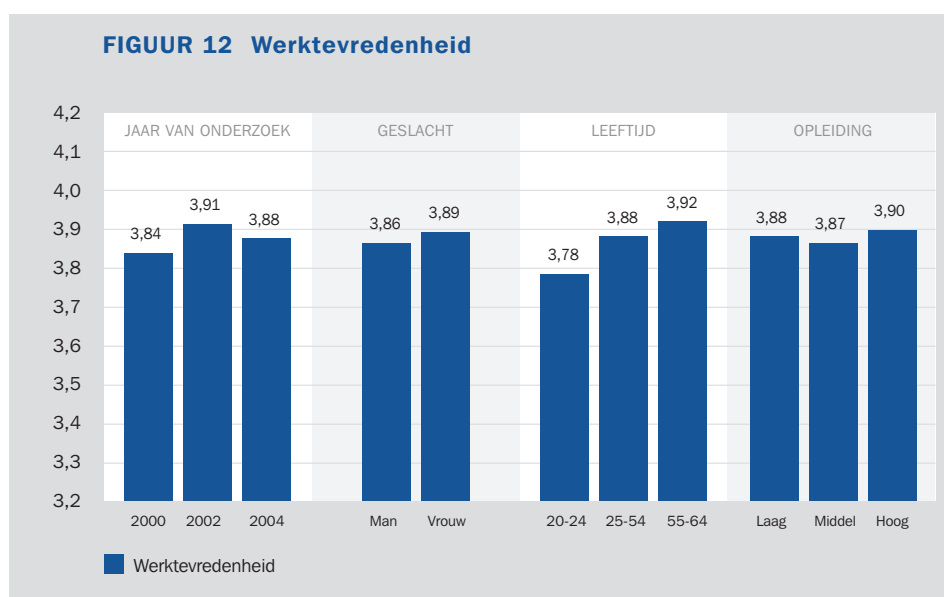
29 Smulders, P.G.W., Otten, F. & Andries, F. (2001). Hoog loon is nog geen loontevredenheid. *Economisch-Statistische Berichten*, 86, 23 november, p. 912-914.

## 12. Werktevredenheid

Naast de tevredenheid met het salaris is er ten slotte gekeken in hoeverre de werkende Nederlander 'alles bij elkaar genomen' tevreden is met zijn werk. Gegevens hierover zijn interessant, aangezien arbeidstevredenheid naast de werkkenmerken in belangrijke mate de kwaliteit van de arbeid bepalen<sup>30</sup>. De werkende Nederlander geeft gemiddeld genomen aan tevreden te zijn met het werk<sup>31</sup>. Deze tevredenheid lijkt over de jaren heen nauwelijks te veranderen (zie Figuur 12). Mannen en vrouwen rapporteren nagenoeg eenzelfde mate van tevredenheid met hun werk. Ook het opleidingsniveau blijkt vrijwel geen invloed te hebben op de mate van tevredenheid die werknemers rapporteren met hun werk.

Wanneer we kijken naar de drie leeftijdsgroepen blijken er echter wel verschillen te zijn. De jongste leeftijdsgroep geeft aan minder tevreden te zijn met het werk dan de middelste en de oudste leeftijdsgroep. Dit zou mogelijk kunnen komen doordat deze groep werknemers zich in verhouding minder lang

op de arbeidsmarkt bevindt. De middelste en de oudste leeftijdsgroep hebben al langer de tijd gehad om zich te ontwikkelen in de richting van de baan die ze het best past en waar ze de meeste voldoening uit halen.



30 Knoop, F. & Schouteten, R. (2006) Arbeidstevredenheid als maat voor kwaliteit van de arbeid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22(4): 310-328.

31 Gevraagd is: 'In welke mate bent u –alles bij elkaar genomen– tevreden met uw werk?' (1 = zeer ontevreden – 5 = zeer tevreden)

## Conclusie

Over de periode van 2000 tot 2004 hebben zich een aantal interessante ontwikkelingen voorgedaan in de arbeidssituatie in Nederland. Zo geven werkende Nederlanders, en met name de jongere werkers, aan meer op afwijkende werktijden te zijn gaan werken. Wat betreft het aantal uur dat men werkt in de week en het aantal uren dat men zou willen werken, hebben zich in deze periode geen veranderingen voorgedaan. Wel valt op dat men over het algemeen graag minder zou willen werken dan men doet.

Een andere interessante ontwikkeling is dat de werkende Nederlander in deze periode minder vaak aangeeft zelf hoofdzakelijk verantwoordelijk te zijn voor het huishouden en het inkomen. Deze verandering lijkt erop te duiden dat de arbeid en de huishoudelijke taken steeds meer een gedeelde verantwoordelijkheid vormen tussen partners. Wanneer echter gekeken wordt naar verschillen tussen mannen en vrouwen, lijkt er nog steeds sprake van een traditionele taakverdeling.

In de periode van 2002 tot 2004 rapporteren de werkende Nederlanders geen verschillen in de mate waarin ze werk en vrije tijd een belangrijk aspect in hun leven vinden. Wel valt op dat vrouwen vrije tijd belangrijker vinden dan mannen en dat mannen werk belangrijker vinden dan vrouwen. Tevens valt op dat de mate waarin men belang hecht aan werk stijgt met de leeftijd, terwijl het belang dat men hecht aan vrije tijd juist daalt met de leeftijd. Ook de mate waarin men last heeft van 'werk-thuis' of 'thuis-werk' conflicten is in de periode van 2000 tot 2004 niet veranderd. Wel geven mannen vaker aan deze conflicten te ervaren dan vrouwen. Daarnaast lijkt het aantal conflicten toe te nemen met de leeftijd. In deze periode valt tevens op dat steeds meer werkende Nederlanders zijn gaan telewerken. Mannen telewerken vaker dan vrouwen en naarmate men hoger is opgeleid geeft men ook aan vaker te telewerken.

Zoals wordt bevestigd door andere onderzoeken, blijkt dat de werkdruk in de periode van 2000 tot 2004 licht is gedaald. Het aantal burnoutklachten is in deze periode nauwelijks veranderd. Opvallend is dat vrouwen in deze periode een afname rapporteren van zowel de ervaren werkdruk als van burnoutklachten, terwijl mannen in deze periode geen veranderingen rapporteren. Overeenkomstig met de teruglopende conjunctuur in deze periode, geeft de werkende Nederlander aan een afname te ervaren in de werkzekerheid van 2000 tot 2004. Deze afname doet zich met name voor bij de jongste leeftijdsgroep.

De Nederlandse beroepsbevolking geeft in de periode van 2002 tot 2004 aan het sociale aspect in het werk en de uitdaging in het werk iets minder belangrijk te zijn gaan vinden. Deze twee aspecten vindt men nog altijd wel belangrijker dan het materiële aspect en de ontplooiingsmogelijkheden. Het aantal werkende Nederlanders dat een interne of externe opleiding heeft gevolgd is in de periode van 2000 tot 2004 nagenoeg gelijk gebleven. Wel valt op dat het aantal mensen dat een opleiding volgt stijgt naarmate men hoger is opgeleid.

De tevredenheid met het salaris is in dezelfde periode licht toegenomen. Daarnaast valt op dat de tevredenheid met het salaris stijgt naarmate men hoger is opgeleid. Al met al geeft de werkende Nederlander aan tevreden te zijn met het werk. De jongste leeftijdsgroep is in vergelijking met de middelste en oudste leeftijdsgroep iets minder tevreden met het werk.

Een algemene tendens die valt waar te nemen op basis van deze resultaten is dat wanneer er sprake is van een teruglopende conjunctuur, met name de starters op de arbeidsmarkt als eerste de negatieve effecten hiervan ervaren.

## Netto steekproefsamenstelling naar dienstverband en bedrijfstak (gewogen cijfers)

| DIENSTVERBAND   |                   |      |                                 |               |
|---|-------------------|------|---------------------------------|---------------|
|   | Aantal werknemers |      | %                               |               |
| 1 Vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)                 | 9.763             | 81,9 | 7 Zelfstandig ondernemer        | 612 5,1       |
| 2 Tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vast contract | 716               | 6,0  | 8 Meewerkend in gezinsbedrijf   | 55 ,5         |
| 3 Tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd                | 400               | 3,4  | • Alle werknemers               | 11.926 100,0  |
| 4 Uitzendkracht   | 147               | 1,2  | • Informatie ontbreekt          | 453           |
| 5 Oproepkracht  | 160               | 1,3  |                                 |               |
| 6 Freelancer  | 73                | ,6   |                                 |               |
|   |                   |      | <b>TOTALE STEEKPROEFGROOTTE</b> | <b>12.379</b> |

| BEDRIJFSSECTOR                               |                   |     |  |               |
|--|-------------------|-----|--|---------------|
|  | Aantal werknemers |     | %  |               |
| 1 Voeding- en genotmiddelenindustrie         | 351               | 3,0 | 23 Basis- en speciaal onderwijs                  | 259 2,2       |
| 2 Aardolie- en chemische industrie           | 177               | 1,5 | 24 Voortgezet onderwijs                          | 248 2,1       |
| 3 Metaalproducten industrie                  | 246               | 2,1 | 25 Hoger onderwijs                               | 223 1,9       |
| 4 Metaal- en elektronische industrie         | 353               | 3,0 | 26 Ziekenhuizen                                  | 390 3,3       |
| 5 Machine-industrie                          | 93                | ,8  | 27 Ander type gezondheidszorg                    | 523 4,4       |
| 6 Ander type industrie                       | 362               | 3,1 | 28 Verpleeg- en bejaardentehuizen                | 456 3,9       |
| 7 Bouwbedrijven                              | 455               | 3,9 | 29 Ander type welzijnszorg                       | 461 3,9       |
| 8 Bouwinstallatiebedrijven                   | 114               | 1,0 | 30 Cultuur, sport en recreatie                   | 163 1,4       |
| 9 Afwerking van gebouwen                     | 142               | 1,2 | 31 Ander type cultuur en overige dienstverlening | 226 1,9       |
| 10 Autohandel en -reparatie                  | 255               | 2,2 | 32 Landbouw, bosbouw en visserij                 | 319 2,7       |
| 11 Groothandel machines en apparatuur        | 85                | ,7  | 33 Energie- en waterleidingbedrijven             | 56 ,5         |
| 12 Warenhuizen en supermarkten               | 394               | 3,3 | 34 Horeca  | 406 3,4       |
| 13 Ander type groot- en detailhandel         | 912               | 7,7 | 35 Openbaar bestuur/overheid                     | 590 5,0       |
| 14 Wegvervoer (exclusief openbaar vervoer)   | 267               | 2,3 | 36 Gemeenten en provincies                       | 137 1,2       |
| 15 Post en telecommunicatie                  | 199               | 1,7 | 37 Ministeries                                   | 54 ,5         |
| 16 Ander type vervoer en communicatie        | 187               | 1,6 | 38 Justitie (excl. het ministerie zelf)          | 27 ,2         |
| 17 Bankwezen                                 | 283               | 2,4 | 39 Politie                                       | 39 ,3         |
| 18 Ander type financiële instellingen        | 252               | 2,1 | 40 Ander type overheid/openbaar bestuur          | 85 ,7         |
| 19 Computerservice en informatietechnologie  | 315               | 2,7 | 41 Overige bedrijven                             | 908 7,7       |
| 20 Juridische en economische dienstverlening | 127               | 1,1 | • Alle werknemers                                | 11.818 100,0  |
| 21 Architecten- en ingenieursbureaus         | 115               | 1,0 | • Informatie ontbreekt                           | 561           |
| 22 Ander type zakelijke dienstverlening      | 565               | 4,8 |  |               |
|  |                   |     | <b>TOTALE STEEKPROEFGROOTTE</b>                  | <b>12.379</b> |



## Publicaties op basis van de TAS

Andries, F. & Smulders, P.G.W. (2003). Werken met de computer: Wie wordt er beter van? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 19, 230-240.

Beckers, D.G.J., Van der Linden, D., Smulders, P.G.W., Kompier, M.A.J., Taris, T.W., Van Yperen, N.W. (2007). Distinguishing between overtime work and long work hours among full-time and part-time workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 33(1), 37-44.

Beckers, D., Linden, D. van der, Smulders, P., Kompier, M., Veldhoven, M. van & Yperen, N. van (2004). Working overtime hours: Relations with fatigue, work motivation, and the quality of work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 1282-1289.

Echtelt, P. van & Smulders, P. (2003). Waarom werknemers overuren maken: Drie mechanismen getoetst. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 19, 272-285.

Heinrich, J. & Blatter, B.M. (2005). RSI-klachten in de Nederlandse beroepsbevolking; trends, risicofactoren en verklaringen. *TSG Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg*, 83, p. 16-24.

Houtman, I.L.D, Smulders, P.G.W. & Bossche, S. van den (2006). Arbobalans 2005: Arbeidsrisico's, effecten en maatregelen in Nederland. Hoofddorp: TNO Work and Employment.

Houtman, I., Smulders, P. & Klein Hesselink, J. (2004). Trendrapport Arbeid 2004, Hoofddorp, TNO Arbeid.

Lange, de A., Taris, T., Jansen, P., Smulders, P., Houtman, I., Kompier, M. (2006). Age as a factor in the relation between work and mental health: results of the longitudinal TAS Survey. In: Sc. McIntyre & J. Houdmont. *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice*. ISMAI Instituto Superior da Maia, Maia/Portugal, Volume 1, 2006, p. 21-45.

Otten, F. & Smulders, P. (2002). Wie wil langer werken, wie korter? *Openbare Uitgaven*, 34-1, 25-32.

Otten, F., Smulders, P. & Andries, F. (2002). Arbeidsuitval door burnout. *Economisch-Statistische Berichten*, 87, 4 januari, p. 11-13.

Smulders, P.G.W. (2006). De bevoegenheid van Nederlandse werknemers gemeten. *TNO Special*, september 2006, p. 8-12.

Smulders, P. (2007). Bevlogenheid: persoonskenmerk of effect van leuk werk? *Loopbaan, tijdschrift voor loopbaanadviseurs en -begeleiders*, 12, nummer 6, p. 4-7.

Smulders, P.G.W., Andries, F. & Otten, F. (2001). Hoe denken Nederlanders over hun werk? Opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de TNO Arbeidssituatie Survey. Hoofddorp: TNO Work & Employment.

Smulders, P., Otten, F. & Andries, F. (2001). Hoog loon is nog geen loontevredenheid. *Economisch-Statistische Berichten*, 86, 23 november, p. 912-914.

Smulders, P. (2002). De 24-uurs economie de maat genomen. *Index/CBS*, 9, nr 7, augustus 2002, 30-31.

Smulders, P., Houtman, I. & Klein Hesselink, J. (2002). Trendrapport Arbeid 2002, Alphen aan den Rijn, Kluwer.

Smulders, P.G.W. (2003). Nederlanders over hun werk: Methodologie en tabellenboek bij de TNO Arbeidssituatie Surveys 2000 en 2002. Hoofddorp, TNO Arbeid.

Smulders, P.G.W. & Houtman, I. (2004). Oorzaken van werkdruk: Een onderbelicht thema. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20, 90-106.

Vroome, E.M.M. de (2006). Prevalence of sickness absence and 'presenteeism'. European Working Conditions Observatory (EWCO), *News update* (November 6, 2006). Eurofound: Prevalence of sickness absence and 'presenteeism' - Netherlands - Working Conditions News update

Ybema, J.F. & Smulders, P. (2002). Emotionele belasting en de noodzaak tot het verbergen van emoties op het werk. *Gedrag & Organisatie*, 15, 129-146.



# Hoe denken Nederlanders over hun werk?

Voor wie is deze enquêtelijst bedoeld?  
 Voor alle werknemers in loondienst en zelfstandigen. In de vragen wordt soms verwezen naar bedrijf, het kunt u ook afdeling lezen.  
 Betreft het voor uw dienst? Voor het invullen krijgt u een codekaart van € 7,50. Voor de naam van internet bedrag de vergoeding € 10,-.  
 Hoe de schriftelijke vragenlijst in te vullen?  
 Gebruik een balpen. Zet in het hokje van uw keuze een kruisje (wordt met een machine gelezen). Compenseer door het hokje  
 helpje zwaart te maken en een kruisje in het juiste hokje te zetten. Bij het invullen van getallen s.v.p. niet tussen de hokjes schrijven.  
 Invullen via internet is heel eenvoudig!  
 Bezoek: [www.assistentie.nl/onderzoek/2004](http://www.assistentie.nl/onderzoek/2004) Voor uw unieke wachtwoord in:



Hoe denken Nederlanders over hun werk?

## 1 ALGEMENE VRAGEN

In de eerste plaats willen wij graag een aantal algemene gegevens van u weten. Met deze gegevens kunnen wij uw meningen over uw werk in perspectief plaatsen.

1.1 Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

1.2 Wat is uw geboortjaar?

19

1.3 Bent u zelf en/of één van uw ouders geboren in het buitenland?

- Nee
- Ja

1.4 Beert u:

- Gehuwd of samenwonend
- Gescheiden
- Weduwe / Wedenaar
- Ongehuwd

1.5 Hoe is uw huishouden samengesteld?

- Gehuwd of samenwonend zonder thuiswonende kinderen ➔ verder naar vraag 1.7
- Gehuwd of samenwonend met thuiswonende kinderen ➔ verder naar vraag 1.6
- Eénouder huishouden ➔ verder naar vraag 1.5
- Alleenstaand ➔ verder naar vraag 1.11

1.6 Hoeveel thuiswonende kinderen heeft u?

kinderen

(Indien partner aanwezig)

1.7 Heeft uw partner een betaalde baan?

- Ja
- Nee

1.8 Bent u in uw huishouden hoofdzakelijk verantwoordelijk voor het inkomen?

- Ja
- Nee

1.9 Bent u in uw huishouden hoofdzakelijk verantwoordelijk voor het huishoudelijk werk?

(koken, boodschappen doen, schoonmaken)

- Ja
- Nee

1.10 Bent u in uw huishouden hoofdzakelijk verantwoordelijk voor zorgtaken? (voor kinderen of ouder)

- Ja
- Nee

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

uur per dag



Hoe denken Nederlanders over hun werk?

1.12 Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?

Geen opleiding gevolgd / afgemaakt

Lagere school/basisschool

Lagere algemeen of Lager Beroeps Ouderwijs (LBO/LTS, LEAO e.d.)

Middelbaar algemeen of Middelbaar Beroeps Ouderwijs (MBO, MTS, MEAO, MAVO, VMBO e.d.)

Hoger algemeen of Hoger Beroeps Ouderwijs (HBO, HTS, HEAO, MAVO, VWO e.d.)

(Post-) Academisch Ouderwijs (doctoraal of postdoctoraal examen)

2 UW HUIDSE WERKING

2.1 Heeft u momenteel een betaalde baan? Zo ja, heeft u één of meerdere betaalde banen?

geen betaalde baan

één betaalde baan

meerdere betaalde banen

*Alle volgende vragen hebben alleen betrekking op uw belangrijkste werking, d.w.z. de werking waaraan u gemiddeld de meeste uren besteedt!*

2.2 Wat is de aard van uw werking?

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

Freelancer

Zelfstandig ondernemer

Meevrander in gezinsbedrijf

2.3 Geeft u leiding aan personeel of heeft u personeel in dienst? Personeel waaraan u via anderen leiding geeft ook meetellen.

Nee

Ja, 1 – 4 medewerkers

Ja, 5 – 9 medewerkers

Ja, 10 – 19 medewerkers

Ja, 20 – 49 medewerkers

Ja, 50 of meer medewerkers

2.4 Hoeveel uur per week werkt u gemiddeld? (bij werknemers: aantal contract-uren)

gemiddeld  uur per week

2.5 Hoeveel uur per week zou u willen werken? (bij werknemers: aantal contract-uren)

gemiddeld  uur per week

De volgende vraag is alleen bedoeld voor werknemers (niet voor zelfstandigen of meewerkende gezinsleden):

2.6 Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld gesproken aan betaald of onbetaald overwerk? (betaald/onthoudt contractrecht; mogelijk niet meewerken)

gemiddeld  uur overwerk per week

Hoe denken Nederlanders over hun werk?

2.7 De volgende vraag is alleen bedoeld voor werknemers (niet voor zelfstandigen of meewerkende gezinsleden):

Hoeveel staan verschillende redenen om overwerk te verrichten. Geef svp aan welke redenen voor u gelden. (Meerdere antwoorden mogelijk)

Ik werk niet over

Ik werk over omdat ik dat zelf wil

Ik werk over omdat mijn baas dat wil

Ik werk over omdat ik mijn werk leuk vind

Ik werk over om mijn werk af te kunnen krijgen

Ik werk over omdat het overwerk mij iets extra's oplevert (bijv. geld / waardering / promotiekanalen)

Ik werk over omdat mijn collega's dat van mij verwachten

2.8 De volgende vraag is alleen bedoeld voor werknemers (niet voor zelfstandigen of meewerkende gezinsleden):

Worden uw overuren gecompenseerd in tijd en/of geld?

Ik werk niet over

Nee, mijn overuren worden niet gecompenseerd

Ja, compensatie in tijd én geld

Ja, alleen compensatie in tijd

Ja, alleen compensatie in geld

2.9 De volgende vragen zijn bedoeld voor iedereen:

Hoeveel uur per dag besteedt u gemiddeld gesproken aan woonarbeidsloosheid? (niet de tijd voor de bus- en de busstop van een gemiddelde werkdag opreken)

gemiddeld  uur per dag

2.10 Kunt u aangeven op welke dagdelen u normaal gesproken werkt? (Meerdere antwoorden mogelijk)

|           | ochtend                  | middag                   | avond                    | nacht                    |
|-----------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| maandag   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| dinsdag   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| woensdag  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| donderdag | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| vrijdag   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| zaterdag  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| zondag    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

2.11 Houwing bent u nu werkzaam in uw bedrijf?

jaar  maanden

2.12 Hoeveel personen werken er, naar uw schatting, bij uw bedrijf of instelling? (betaald/niet betaald/als mede-eigenaar u werkt, als u het niet precies weet, maak dan een schatting)

444 personen, abnormaal

100 – 199 personen

2 – 9 personen


200 – 499 personen

10 – 49 personen

500 of meer personen

50 – 99 personen


weet acht niet



Hoe denken Nederlanders over hun werk?

2.14 Kunt u aangeven in welke van onderstaande bedrijfstaksoctiden uw bedrijf het beste past?

| Industrie, <i>naamloos</i> :   | Overige, <i>naamloos</i> :   |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Voeding- en genotmiddelindustrie              | <input type="checkbox"/> Basis- en speciaal onderwijs                  |
| <input type="checkbox"/> Metaal- en chemische industrie                | <input type="checkbox"/> Voortgezet onderwijs                          |
| <input type="checkbox"/> Metaalproductie industrie                     | <input type="checkbox"/> Hoger onderwijs                               |
| <input type="checkbox"/> Metaal- en elektronische industrie            | <b>Gezondheids- en Welzijnsoctiden, <i>naamloos</i>:</b>               |
| <input type="checkbox"/> Machine-industrie                             | <input type="checkbox"/> Ziektehuizen                                  |
| <input type="checkbox"/> Ander type industrie                          | <input type="checkbox"/> Ander type gezondheidszorg                    |
| <b>Bouwnijverheid, <i>naamloos</i>:</b>                                | <input type="checkbox"/> Verpleeg- en bejaardentehuizen                |
| <input type="checkbox"/> Bouwbedrijven                                 | <input type="checkbox"/> Ander type welzijnsoctiden                    |
| <input type="checkbox"/> Bouwinstellingsbedrijven                      | <b>Overige dienstverlening, <i>naamloos</i>:</b>                       |
| <input type="checkbox"/> Afwerking van gebouwen                        | <input type="checkbox"/> Cultuur, sport en recreatie                   |
| <b>Handel, <i>naamloos</i>:</b>  | <input type="checkbox"/> Ander type cultuur en overige dienstverlening |
| <input type="checkbox"/> Autohandel en -reparatie                      | <input type="checkbox"/> Landbouw, bosbouw en visserij                 |
| <input type="checkbox"/> Groothandel machines en apparatuur            | <input type="checkbox"/> Energie- en waterleidingbedrijven             |
| <input type="checkbox"/> Winkelhuisen en supermarkten                  | <input type="checkbox"/> <i>Horreca</i>                                |
| <input type="checkbox"/> Ander type groot- en detailhandel             | <b>Openbaar bestuur / Overheid, <i>naamloos</i>:</b>                   |
| <b>Vervoer en Communicatie, <i>naamloos</i>:</b>                       | <input type="checkbox"/> Gemeenten, provincies                         |
| <input type="checkbox"/> Vliegtuigvervoer (exclusief openbaar vervoer) | <input type="checkbox"/> Ministeries                                   |
| <input type="checkbox"/> Post en telecommunicatie                      | <input type="checkbox"/> Justitie (exclusief het ministerie zelf)      |
| <input type="checkbox"/> Ander type vervoer en communicatie            | <input type="checkbox"/> Politie                                       |
| <b>Financiële instellingen, <i>naamloos</i>:</b>                       | <input type="checkbox"/> Ander type openbaar bestuur/overheid          |
| <input type="checkbox"/> Bankwezen                                     | <input type="checkbox"/> Overige bedrijven                             |
| <input type="checkbox"/> Ander type financiële instellingen            |  |
| <b>Zakelijke dienstverlening, <i>naamloos</i>:</b>                     |  |
| <input type="checkbox"/> Computerservice en informatietechnologie      |  |
| <input type="checkbox"/> Juridische en economische dienstverlening     |  |
| <input type="checkbox"/> Architecten- en ingenieursbureaus             |  |
| <input type="checkbox"/> Ander type zakelijke dienstverlening          |  |



Hoe denken Nederlanders over hun werk?

2.13 Kunt u aangeven in welke categorie van beroepsfuncties het beste past?

**Ambachtelijke en Industriële beroepen, *naamloos*:**

- Schilders
- Loodgieters, filters, lassers, plaat- en constructiewerkers, e.d.
- Metaalkaars, timmerlieden, en andere bouwvakkers
- Drukkers en vervaardig functies
- Voedingstoebehoren- en drankvervaardigers
- Kleermakers, kostuummakers, stoffenhandelaars, confectiemakers, e.d.
- Elektronici, reparateurs van elektrische apparaten
- Machine-betimmeraars, monteurs, instrumentmakers, reparateurs van machines, e.d.
- Overige ambachtelijke en industriële beroepen

**Transportberoepen, *naamloos*:**

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

**Administratieve beroepen, *naamloos*:**

- Secretarissen, typisten, e.d.
- Boekhouders, kassiers, e.d.
- Postdistributie personeel
- Overige administratieve beroepen

**Commerciële beroepen, *naamloos*:**

- Verkoopmedewerkers, handelsagenten
- Winkeliers, winkeldiensten en andere verkopers
- Verzekeringagenten, makelaars, tussenpersonen, e.d.
- Overige commerciële beroepen

**Dienstverlenende beroepen, *naamloos*:**

- Koks, keizers, buffetdiensten
- Schoonmaakpersoneel, huishouders, (in gebouwen e.d.)
- Postpersoneel, brandweer, beveiligers, e.d.
- Kappers, schoonheidsspecialisten
- Overige dienstverlenende functies

**Gezondheids- en hulpverleningsberoepen, *naamloos*:**

- Geneeskundigen, tandartsen, diëtisten
- Verpleegkundigen, ziekenverzorger
- Bejaardenzorger, kindverzorger, gezins hulp, etc.

**Levenswetenschappen, *naamloos*:**

- Docenten basisonderwijs
- Docenten voortgezet onderwijs
- Docenten hoger onderwijs

**(Meta)technici, *naamloos*:**

- Architecten, ingenieurs en verwante technici, makers, e.d.
- Statistici, wiskundigen, systeem-analisten, ICT-functies en verwante vakspecialisten
- Kunstenaars
- Overige vakspecialisten

**Landbouw (land- en tuinbouw)**

**Landbouwfuncties**

**Overige beroepen**



Hoe denken Nederlanders over hun werk?

4 DE INHOUD VAN UW WERK

4.1

Hieronder ziet u een aantal aspecten die allemaal te maken hebben met de inhoud van uw werk, de invulling hiervan en de sfeer. Kunt u steeds aangeven in hoeverre u de onderstaande aspecten terugvindt in uw huidige functie?

|   | nooit                    | soms                     | vaak                     | altijd                   |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Is voor de uitvoering van uw werk verbaalvaardigheid / vakmanschap vereist?               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Is uw werk gevarieerd?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vereist uw baan creativiteit?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Heeft u in uw werk de mogelijkheid om uw verbaalvaardigheid / vakmanschap te ontwikkelen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Beslist u zelf wanneer u een taak uitvoert?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wordt uw werkhouding voorgeschreven?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kunt u uw eigen werkhouding kiezen?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Moet u erg snel werken?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Moet u heel veel werk doen?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Moet u extra hard werken?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Heeft u genoeg tijd om uw werk af te maken?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Is uw werk hectisch?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

4.2

Kunt u steeds aangeven in hoeverre u de onderstaande aspecten terugvindt in uw huidige functie?

|  | nooit                    | soms                     | vaak                     | altijd                   |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Vereist uw werk intensief nadenken?                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Moet u veel informele gedurende lange tijd onthouden?      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vergt uw werk veel aandacht van u?                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Moet u in uw werk veel dingen tegelijk in de gaten houden? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bringt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Is uw werk emotioneel veeleisend?                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



Hoe denken Nederlanders over hun werk?

3 UW KLUK OP WERKEN IN HET ALGEMEEN

3.1

Wij willen nu graag weten in hoeverre u uw werk belangrijk vindt ten opzichte van andere belangrijke aspecten van het leven.

|  | niel erg belangrijk      | engazins belangrijk      | tamelijk belangrijk      | heel erg belangrijk      |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Vrije tijd (hobby's, sport, recreatie, contact met vrienden) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vrijwilligerswerk, bijv. werk voor vakbond, politiek of kerk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Werk   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Partner of gezin   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

3.2

Hieronder ziet u een aantal aspecten waarop men een baan kan beoordelen. Kunt u aangeven welke aspecten u belangrijk en welke u minder belangrijk vindt bij het beoordelen van een baan in het algemeen?

|  | niel erg belangrijk      | engazins belangrijk      | tamelijk belangrijk      | heel erg belangrijk      |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Eharing  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Interessant werk                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vaarianteooring dingen                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Iets bereiken, tot stand brengen                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leer- en groei mogelijkheden                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Goede collega's                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Goede leiding                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Goede arbeidsomstandigheden                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Goede beloning                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zekerheid  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zelfstandigheid                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Variatie in het werk                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Goede promotiemogelijkheden                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Geschiede verbeteringen                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Werk dat goed past bij uw kennis en vaardigheden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



Hoe denken Nederlanders over hun werk?

|  | nooit                    | soms                     | vaak                     | altijd                   |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Verst u uw werk dat u zich opgewekt en opgemund gedraagt?                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verst u uw werk dat u zich zelfverzekerd en doortastend gedraagt?                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verst u uw werk dat u belangstelling toont en aandacht heeft voor andere mensen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verst u uw werk dat u uw eventuele gevoelens van zorg of verdriet 'verbergt'?    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verst u uw werk dat u uw eventuele gevoelens van onzekerheid verborgen?          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verst u uw werk dat u uw eventuele gevoelens van ergernis verborgen?             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Krijgt u in uw werk tegenstrijdige opdrachten?                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wordt u in uw werk geconfronteerd met tegenstrijdige verwachtingen?              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Loopt uw werk anders dan gepland?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Heeft u in uw werk met storingen te maken?                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mooit u in uw werk improviseren om een opdracht uit te voeren?                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

4.3 In hoeverre bent u in staat om zelf invloed uit te oefenen op de volgende zaken?

|   | heeft beperkt            | heeft enigzins           | goed                     | heeft goed               |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| De begin- en eindtijd van uw werkdagen            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Het nemen van een pauze tijdens de werkdag        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Het afhandelen van privé-zaken tijdens de werkdag | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Het opnemen van vakanties en vrije dagen          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Het opnemen van onbetaald verlof                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



Hoe denken Nederlanders over hun werk?

6 ARBEIDSMSTANDIGHEDEN

6.1 Kunt u hieronder aankruisen hoeveel u gemiddeld per dag de volgende werkzaamheden uitvoert?

|  | nooit                    | 1 - 2 uur                | 2 - 4 uur                | 4 - 6 uur                | 6 - 8 uur                |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Lasten van meer dan 5 kg verplaatsen   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kracht zetten met armen of handen  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zittend werken   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Langdurig in dezelfde houding werken   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Werken achter een beeldscherm of met een computer                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Repetitieve bewegingen maken met armen en/of handen (geen bedrijfswerktuig)    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Is er op uw werk zoveel lawaai dat u hard moet praten om verstaanbaar te zijn? | <input type="checkbox"/> | nooit                    | soms                     | vaak                     | altijd                   |
| Doet u gewaarsij werk?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

6.2 In hoeverre heeft u in uw werk te maken met de volgende middelen of stoffen?

|  | zelden of nooit          | eens per maand           | eens per week            | (bijna) elke dag         | veel niet                |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Bevestigingsmiddelen (nagels, schroeven, schijven of opspiekers) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Oplosmiddelen (als in verf, lijn of brandstof)                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schuurmiddelen of deontfermmiddelen                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Gassen, dampen of vloeistoffen van chemische stoffen             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Rook of uitlaatgassen  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Stof van meel, dieren of planten                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

6.3 In hoeverre maakt u tijdens uw werk gebruik van de volgende communicatiemiddelen?

|                  | nooit                    | af en toe                | vaak                     | altijd                   |
|------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Mobiele telefoon | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Fax              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Internet         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| E-mail           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

6.4 Hoewel van uw bedrijf betaalde arbeid vernicht u gemiddeld thuis?

|   |
|---|
| <input type="checkbox"/> Ik vernicht het merendeel van mijn werkzaamheden thuis       |
| <input type="checkbox"/> Ik vernicht minder dan de helft van mijn werkzaamheden thuis |
| <input type="checkbox"/> Ik vernicht geen werkzaamheden thuis                         |

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

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

6.6 Gebruikt u een computerverbinding naar uw werk?

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




Hoe denken Nederlanders over hun werk?


5 LEIDING EN COLLEGA'S

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

|   | helemaal meer eens       | meer eens                | meer eens                | helemaal meer eens       | n.v.t., ik heb geen chef |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Mijn chef heeft oog voor het welzijn van de medewerkers   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mijn chef besteedt aandacht aan wat ik zeg                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mijn chef helpt het werk gedaan te krijgen                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mijn chef 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"/> |



Hoe denken Nederlanders over hun werk?



---

6.7

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 huidige functie de laatste 2 jaar uitgebreid?  
 Heeft uw in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt?

6.8 Als u uzelf vergelijkt met uw collega's, bent u dan breder inzetbaar in uw bedrijf dan uw collega's?  
 Ja, breder inzetbaar  
 Nee, vergelijkbaar met anderen  
 Nee, minder breed inzetbaar

6.9 Kunt u aangeven in welke mate de onderstaande vragen op u van toepassing zijn?

|   | nee, nooit               | ja, een enkele keer      | ja, vaak                 | ja, zeer vaak            |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

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

|  | nee, nooit               | ja, een enkele keer      | ja, vaak                 | ja, zeer vaak            |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Ongewenste seksuele aandacht van klanten (patienten, leerlingen of passagiers) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ongewenste seksuele aandacht van chefs of collega's                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Intimidatie door klanten (patienten, leerlingen of passagiers)                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Intimidatie door chefs of collega's  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Lichamelijk geweld door klanten (patienten, leerlingen of passagiers)          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Lichamelijk geweld door chefs of collega's                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Pesten door klanten (patienten, leerlingen of passagiers)                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Pesten door chefs of collega's   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |


---


7

**PRIMAIRE EN SECUNDAIRE ARBEIDSVORWAARDEN**


7.1 In welke mate bent u tevreden of ontevreden met de volgende zaken op uw werk?

|   | zeer ontevreden          | ontevreden               | neutrale / zelf tevreden | tevreden                 | zeer tevreden            |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Het salarisbeleid in uw bedrijf / organisatie     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Het loonbeleid-, promotie- en doorstromingsbeleid | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Het verzuimbeleid                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Het opleidingsbeleid                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Het arbeidsbeleid                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |





Hoe denken Nederlanders over hun werk?



---

7.2

Heeft uw bedrijf een regeling voor kinderopvang?  
 Is het in uw bedrijf mogelijk om langdurig, bijv. enkele maanden, onbetaald verlof op te nemen?  
 Is het in uw bedrijf toegestaan om de dagelijkse begin- en eindtijden aan te passen aan de zorg voor kinderen of anderen?  
 Stimuleert uw bedrijf bewegingslessen of na het werk? (denk bijv. aan een subbenarrest op het werk, sportfaciliteiten in de omgeving, een fietsplan, lunchwandelen, etc.)  
 Is uw loonstatus voldoende voor het werk dat u doet?  
 7.3 Wat is ongeveer uw **netto maandsalarium**? (in een normale of gemiddelde maand)

|  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Minder dan 250 Euro | <input type="checkbox"/> 1500 - 1750 Euro  |
| <input type="checkbox"/> 250 - 500 Euro      | <input type="checkbox"/> 1750 - 2000 Euro  |
| <input type="checkbox"/> 500 - 750 Euro      | <input type="checkbox"/> 2000 - 2500 Euro  |
| <input type="checkbox"/> 750 - 1000 Euro     | <input type="checkbox"/> 2500 - 3000 Euro  |
| <input type="checkbox"/> 1000 - 1250 Euro    | <input type="checkbox"/> 3000 Euro of meer |
| <input type="checkbox"/> 1250 - 1500 Euro    | <input type="checkbox"/> WIJ niet zeggen   |

---

8

**GEZONDHEID EN WERK**


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

Uitstekend  
 Zeer goed  
 Goed  
 Matig  
 Slecht

De volgende uitdrukkingen hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt.

8.2 Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitdrukking op u van toepassing is?

|  | nooit                    | een paar keer per jaar of minder | eens per maand of minder | een paar keer per maand  | eens per week            | meer per week            | dagelijks                |
|--|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk.                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg.                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij.                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |





Hoe denken Nederlanders over hun werk?

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

|              | nee, nooit               | een enkele keer, maar van korte duur | een enkele keer langdurig | meerdere keren, maar steeds van korte duur | meerdere keren, langer dan 1 maand |
|--------------|--------------------------|--------------------------------------|---------------------------|--|------------------------------------|
| nek          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>             | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>           |
| schouders    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>             | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>           |
| armen/handen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>             | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>           |
| polen/handen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>             | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/>           |

**8.4 Hingen de klachten die u hierboven noemde samen met uw werk?**

|              | met van toepassing, geen last gehad | wel last gehad, maar niet veroorzaakt door het werk | wel last gehad, en geheel of gedeeltelijk veroorzaakt door het werk |
|--------------|-------------------------------------|---|---|
| nek          | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>                            | <input type="checkbox"/>  |
| schouders    | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>                            | <input type="checkbox"/>  |
| armen/handen | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>                            | <input type="checkbox"/>  |
| polen/handen | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>                            | <input type="checkbox"/>  |



Hoe denken Nederlanders over hun werk?

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

Nee

Ja, in de hulpmiddelen of meublar

Ja, in werktijden

Ja, in hoeveelheid werk

Ja, in functie of taakpakket

Ja, anderszins

---

**10. EEN ARBEIDSONGEVAL**

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

Ja, één keer

Ja, meerdere keren, namelijk:  keer

Nee → verder naar vraag 11.1

**10.2 Welk soort letsel heeft u hierbij opgelopen? (in geval van meerdere ongevallen: het meest recente)**

Lichamelijk letsel

Geestelijke schade

Beide

**10.3 Heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval?**

Ja, en ik ben nog steeds niet aan het werk

Ja, maar ik ben inmiddels weer aan het werk

Nee → verder naar vraag 11.1

**10.4 Hoe lang heeft u verzuimd als gevolg van het ongeval? (het alle dagen van begin tot eind van het verzuim; ook tussenliggende vrije dagen en weekenddagen)**

0 dagen

1, 2 of 3 dagen

4 dagen tot 2 weken

2 weken tot 1 maand

1 maand tot 6 maanden

Langer dan 6 maanden



Hoe denken Nederlanders over hun werk?

**9. EEN CHRONISCHE AANDOENING**

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

Nee → verder naar vraag 10.1

Problemen met armen of handen (ook artritis, reuma, ni)  Suikerziekte

Problemen met benen of voeten (ook artritis, reuma, ni)  Ernstige huidziekten

Problemen met rug en nek (ook artritis, reuma, ni)  Psychische klachten/aandoeningen

Migraine of ernstige hoofdpijn  Gehoorproblemen

Hart- of vaatziekten  Epilepsie

Astma, bronchitis, emfysem  Levensbedreigende ziekten (b.v. kanker, AIDS)

Maag- of darmproblemen  Anders

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

Niet belemmerd

Licht belemmerd

Sterk belemmerd

**9.3 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 de hulpmiddelen of meublar

Ja, in werktijden

Ja, in hoeveelheid werk

Ja, in functie of taakpakket

Ja, anderszins



Hoe denken Nederlanders over hun werk?

11.2 Bent u de laatste 12 maanden wel eens van uw werk thuis geblijven wegens ziekte of ongeval?  
 Ja  
 Nee → verder naar vraag 13.1

11.3 Hoe vaak bent u in de afgelopen 12 maanden ziek thuis gebleven? (aantal uren)  
 \_\_\_\_\_ uren

11.4 Hoeveel dagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd? (Bij alle dagen van begin tot eind van het verzuim, ook de tussenliggende vrije dagen en weekends)  
 \_\_\_\_\_ Dagen

**12 DE ARBOEIJENST VAN UW BEDRIJF**

12.1 Heeft u de afgelopen 12 maanden in verband met uw ziekteverzuim contact gehad met een medewerker van de arbo-dienst? (bijvoorbeeld de bedrijfsarts/arb-arts of de verzuimverpleegkundige)  
 Ja  
 Nee → verder naar vraag 13.1

12.2 In welke week na de ziektemelding heeft u voor het eerst contact gehad met een medewerker van de arbo-dienst? \_\_\_\_\_ weken na ziektemelding

12.3 Heeft de bedrijfsarts (arb-arts) u doorverwezen naar een andere hulpverlener, begeleider of behandelaar?  
 Niet van toepassing, geen contact gehad met bedrijfsarts → verder naar vraag 13.1  
 Nee → verder naar vraag 13.1  
 Ja, huisarts  
 Ja, medisch specialist  
 Ja, fysiotherapeut  
 Ja, psychiater, psycholoog, (bedrijfs-)maatschappelijk werk  
 Ja, overig

12.4 Hoe lang duerde het (vanaf de doorverwijzing) voordat u bij deze andere hulpverlener, begeleider of behandelaar terecht kon?  
 \_\_\_\_\_ weken na doorverwijzing

12.5 Vindt u dat u snel genoeg terecht kon bij de andere hulpverlener, begeleider of behandelaar?  
 Ja  
 Nee

**13 SLOTVRAGEN OVER WERK EN EINDOORDEEL**

13.1 Gaat het financieel goed met het bedrijf waarin u werkt?  
 Ja, heel goed  
 Ja, goed  
 Ja, matig  
 Nee, niet zo goed  
 Nee, slecht  
 Weet echt niet

15

Hoe denken Nederlanders over hun werk?

13.2

Is uw werkzekerheid goed?  
 Loopt u het risico om uw baan te verliezen?  
 Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?  
 Zijn uw toekomstperspectieven in uw bedrijf gunstig?  
 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?

|   | Heel vaak<br>meer<br>overtuigd | Heel vaak<br>meer<br>overtuigd | Heel vaak<br>meer<br>overtuigd | Heel vaak<br>meer<br>overtuigd |
|---|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Ik voel me uitbetreft thuis in dit bedrijf  | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/>       |
| Vergelijken met de meeste andere bedrijven, is het werken bij dit bedrijf erg aantrekkelijk | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/>       |

13.3 Kunt u aangeven in hoeverre u het met de volgende stellingen eens of oneens bent?

|   | Heel vaak<br>meer<br>eens | Heel vaak<br>meer<br>eens | Heel vaak<br>meer<br>eens | Heel vaak<br>meer<br>eens |
|---|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Ik wil me uitbetreft thuis in dit bedrijf   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/>  |
| Vergelijken met de meeste andere bedrijven, is het werken bij dit bedrijf erg aantrekkelijk | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/>  |

13.4 In welke mate bent u –alles bij elkaar genomen– tevreden met uw werk?  
 Zeer ontevreden  
 Ontevreden  
 Niet tevreden / niet ontevreden  
 Tevreden  
 Zeer tevreden

Hieronder kunt u aangeven of u prijs stelt op een caakubon of een deel van staatslot (zonder jackpot). Indien u hiervoor kiest hebben wij uw naam- en adresgegevens nodig. U kunt ook kiezen voor een goed doel, wij maken dan voor iedere ingevulde vragenlijst 7.50 Euro over naar één van de onderstaande organisaties. Als u voor een goed doel kiest hoeft u geen naam en adres in te vullen.

Caakubon (7.50 Euro)       Staatslot (315 lot)

Naam en adres staan compleet op het voorblad

Naam: \_\_\_\_\_  
 Adres: \_\_\_\_\_  
 Postcode en plaats: \_\_\_\_\_

**Goede doelen**

Amnesty International  
 Unicef  
 Ronald McDonald Kinderfonds  
 War Child

KWF Kinderfonds (voorheen Koningin Wilhelmina Fonds)  
 Hartstichting  
 Dierenbescherming  
 Greenpeace

**HARTELIJK DANK VOOR UW MEDEWERKING**

Alle antwoorden op deze vragenlijst (plus denken Nederlanders over hun werk?) kunnen aan TNO toe. Het zonder toestemming van TNO verspreiden van deze vragenlijst dan wel delen daarvan, is verboden.

16

## Overzicht resultaten TAS 2000-2004

Noof bij de tabel: Percentages zijn kolompercentages. Elk percentage is getoetst met de Pearson Chi-kwadraat toets. Elk gemiddelde is getest met de t-test. Het contrast is altijd subgroep vs. alle andere cases ('horizontaal').  $\Delta$ :  $p < 0,05$  voor percentages/gemiddelden die significant hoger zijn dan in de hele groep, en  $\nabla$  voor percentages/gemiddelden die significant lager zijn dan in de hele groep. Verschillen zijn alleen als 'relevant' gemarkeerd, als de correspondentie effectgrootte (= Cohen's d) groter is dan 0,10. Cohen, J. (1977). Statistical power analysis for the behavioral sciences. New York: Academic Press.

|   | JAAR VAN ONDERZOEK |             |             | GESLACHT    |             | LEEFTIJD    |             |             | BEDRIJFSJAK |                |          |                         |                                      |             |                 |             |          |          |          |
|---|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------|----------|-------------------------|--------------------------------------|-------------|-----------------|-------------|----------|----------|----------|
|   | 2000               | 2002        | 2004        | Man         | Vrouw       | 15-24 jaar  | 25-54 jaar  | 55-64 jaar  | Industrie   | Bouwnijverheid | Handel   | Vervoer en communicatie | Financiële/zakelijke dienstverlening | Onderwijs   | Gezondheidszorg | Landbouw    | Horeca   | Overheid |          |
| N:  | 12.379 [100%]      | 4.226 [34%] | 3.565 [29%] | 4.589 [37%] | 7.076 [57%] | 5.298 [43%] | 1.396 [11%] | 9.925 [80%] | 1.058 [9%]  | 1.582 [15%]    | 711 [7%] | 1.645 [16%]             | 653 [6%]                             | 1.657 [16%] | 730 [7%]        | 1.829 [17%] | 319 [3%] | 406 [4%] | 932 [9%] |
| Jaar van onderzoek (N=12.379)   |                    |             |             |             |             |             |             |             |             |                |          |                         |                                      |             |                 |             |          |          |          |
| 2000  | 34,1%              | 0%          | 0%          | 34,5%       | 33,6%       | 44,6%       | 33,3%       | 27,7%       | 33,3%       | 32,0%          | 33,5%    | 33,2%                   | 31,0%                                | 30,9%       | 30,3%           | 34,3%       | 48,8%    | 34,7%    |          |
| 2002  | 28,8%              | 0%          | 0%          | 29,2%       | 28,3%       | 15,8%       | 30,6%       | 28,8%       | 29,0%       | 30,4%          | 25,0%    | 28,9%                   | 27,4%                                | 28,5%       | 28,1%           | 30,5%       | 21,9%    | 28,6%    |          |
| 2004  | 37,1%              | 0%          | 100%        | 36,3%       | 38,2%       | 39,6%       | 36,0%       | 43,5%       | 37,7%       | 37,7%          | 41,4%    | 37,9%                   | 41,7%                                | 40,6%       | 41,6%           | 35,1%       | 29,3%    | 36,7%    |          |
| Geslacht (N=12.373)   |                    |             |             |             |             |             |             |             |             |                |          |                         |                                      |             |                 |             |          |          |          |
| 1 Man   | 57,2%              | 58,0%       | 55,9%       | 100%        | 0%          | 50,2%       | 57,1%       | 67,3%       | 77,6%       | 92,2%          | 58,5%    | 73,6%                   | 63,7%                                | 40,8%       | 19,6%           | 75,9%       | 44,5%    | 65,2%    |          |
| 2 Vrouw   | 42,8%              | 42,0%       | 44,1%       | 0%          | 100%        | 49,8%       | 42,9%       | 32,7%       | 22,4%       | 7,8%           | 41,5%    | 26,4%                   | 36,3%                                | 59,2%       | 80,4%           | 24,1%       | 55,5%    | 34,8%    |          |
| Leeftijd (N=12.379)   |                    |             |             |             |             |             |             |             |             |                |          |                         |                                      |             |                 |             |          |          |          |
| 1 20-24   | 11,3%              | 6,2%        | 12,1%       | 9,9%        | 13,1%       | 100%        | 0%          | 0%          | 8,3%        | 7,1%           | 17,3%    | 12,3%                   | 14,5%                                | 6,8%        | 13,2%           | 13,2%       | 27,5%    | 3,8%     |          |
| 2 25-54   | 80,2%              | 85,3%       | 77,9%       | 80,0%       | 80,4%       | 0%          | 100%        | 0%          | 81,6%       | 83,8%          | 76,7%    | 78,2%                   | 78,8%                                | 79,8%       | 80,1%           | 77,2%       | 66,1%    | 86,9%    |          |
| 3 55-64   | 8,5%               | 8,5%        | 10,0%       | 10,0%       | 6,5%        | 0%          | 0%          | 100%        | 10,1%       | 9,1%           | 6,0%     | 9,5%                    | 6,7%                                 | 13,4%       | 6,7%            | 9,6%        | 6,4%     | 9,4%     |          |
| Herkomst (N=12.369) [% ja]  | 8,4%               | 8,9%        | 9,4%        | 7,8%        | 9,3%        | 12,2%       | 8,1%        | 6,9%        | 6,8%        | 3,3%           | 7,7%     | 10,8%                   | 9,5%                                 | 9,5%        | 7,6%            | 11,4%       | 10,6%    | 10,3%    |          |
| Burgerlijke staat (N=12.354)  |                    |             |             |             |             |             |             |             |             |                |          |                         |                                      |             |                 |             |          |          |          |
| 1 Gehuwd of samenwond   | 73,5%              | 73,2%       | 74,1%       | 80,3%       | 64,4%       | 35,2%       | 78,7%       | 74,8%       | 80,5%       | 87,5%          | 75,0%    | 76,7%                   | 68,4%                                | 70,7%       | 65,3%           | 78,3%       | 62,4%    | 77,2%    |          |
| 2 Gescheiden  | 5,3%               | 6,4%        | 4,9%        | 2,3%        | 9,3%        | 0,2%        | 5,3%        | 11,8%       | 3,8%        | 1,9%           | 4,2%     | 4,4%                    | 4,2%                                 | 9,0%        | 9,0%            | 3,0%        | 3,3%     | 4,9%     |          |
| 3 Weduwe/weduwnaar  | 1,4%               | 1,4%        | 1,4%        | 0,5%        | 2,7%        | 0%          | 1,1%        | 6,3%        | 1,6%        | 0,8%           | 1,1%     | 0,6%                    | 1,0%                                 | 1,2%        | 2,6%            | 0,5%        | 3,0%     | 0,6%     |          |
| 4 Ongehuwd  | 19,8%              | 19,0%       | 19,6%       | 16,9%       | 23,5%       | 64,6%       | 14,9%       | 7,1%        | 14,1%       | 9,7%           | 19,7%    | 18,3%                   | 26,5%                                | 19,2%       | 23,1%           | 18,2%       | 31,3%    | 17,3%    |          |
| Hoe is uw huishouden samengesteld? (N=12.356)   |                    |             |             |             |             |             |             |             |             |                |          |                         |                                      |             |                 |             |          |          |          |
| 1 Gehuwd of samenwond zonder thuiswonende kinderen  | 26,2%              | 25,5%       | 25,7%       | 24,9%       | 27,9%       | 33,1%       | 22,2%       | 54,2%       | 26,6%       | 25,5%          | 26,3%    | 28,0%                   | 27,3%                                | 27,6%       | 23,5%           | 20,0%       | 26,7%    | 28,3%    |          |
| 2 Gehuwd of samenwond met thuiswonende kinderen   | 48,9%              | 49,2%       | 51,5%       | 56,7%       | 38,4%       | 11,8%       | 57,0%       | 20,9%       | 54,9%       | 63,1%          | 52,2%    | 49,0%                   | 44,3%                                | 44,0%       | 42,7%           | 58,9%       | 36,1%    | 49,8%    |          |
| 3 Eénouderhuishouden  | 4,4%               | 4,6%        | 4,4%        | 1,4%        | 8,4%        | 2,3%        | 4,8%        | 3,4%        | 2,5%        | 1,2%           | 4,3%     | 3,6%                    | 2,8%                                 | 6,9%        | 8,8%            | 2,3%        | 6,9%     | 2,8%     |          |
| 4 Alleenstaand  | 20,5%              | 20,7%       | 18,4%       | 17,0%       | 25,3%       | 52,7%       | 15,9%       | 21,4%       | 16,0%       | 10,2%          | 17,1%    | 19,5%                   | 25,7%                                | 21,5%       | 24,9%           | 18,9%       | 30,2%    | 19,1%    |          |
| Heeft uw partner een betaalde baan? (N=9.355) [% ja]  | 77,8%              | 77,7%       | 79,0%       | 71,2%       | 88,7%       | 79,2%       | 80,5%       | 49,2%       | 73,4%       | 68,4%          | 78,7%    | 69,8%                   | 81,7%                                | 80,0%       | 87,7%           | 69,5%       | 83,9%    | 77,9%    |          |
| Aantal thuiswonende kinderen (N=6.585) [gemiddelde]   | 1,90               | 1,89        | 1,91        | 1,94        | 1,83        | 1,86        | 1,92        | 1,48        | 1,87        | 1,95           | 1,86     | 1,90                    | 1,82                                 | 2,01        | 1,98            | 2,30        | 1,82     | 1,93     |          |
| Bent u hoofdzakelijk verantwoordelijk voor het inkomen? (N=11.460) [% ja]   | 62,7%              | 66,5%       | 57,3%       | 82,5%       | 34,8%       | 45,4%       | 63,5%       | 76,6%       | 73,8%       | 81,8%          | 57,2%    | 73,0%                   | 65,8%                                | 56,4%       | 43,5%           | 71,0%       | 45,2%    | 73,6%    |          |
| Bent u hoofdzakelijk verantwoordelijk voor het huishoudelijk werk (koken, boodschappen doen, schoonmaken)? (N=7.254) [% ja] | 39,9%              | 44,2%       | 35,8%       | 12,3%       | 79,0%       | 48,9%       | 40,6%       | 25,3%       | 24,9%       | 12,5%          | 40,0%    | 29,8%                   | 34,5%                                | 46,6%       | 68,7%           | 31,8%       | 63,2%    | 31,2%    |          |
| Bent u hoofdzakelijk verantwoordelijk voor zorgtaken (voor kinderen of ouders)? (N=7.188) [% ja]                            | 30,9%              | 29,5%       | 32,1%       | 10,3%       | 60,1%       | 17,2%       | 33,5%       | 16,7%       | 19,9%       | 12,7%          | 29,8%    | 23,3%                   | 23,9%                                | 35,9%       | 56,8%           | 29,1%       | 44,5%    | 21,3%    |          |
| Uren per dag besteed aan huishoudelijke taken en zorgtaken (N=8.006) [gemiddelde]   | 2,72               | 2,69        | 2,75        | 1,95        | 3,73        | 1,81        | 2,90        | 2,07        | 2,43        | 2,05           | 2,67     | 2,37                    | 2,38                                 | 2,60        | 3,58            | 2,40        | 3,27     | 2,41     |          |
| Opleiding (N=12.217)  |                    |             |             |             |             |             |             |             |             |                |          |                         |                                      |             |                 |             |          |          |          |
| 1 Laag  | 27,6%              | 27,7%       | 28,0%       | 33,4%       | 19,9%       | 5,1%        | 28,9%       | 45,3%       | 39,8%       | 61,0%          | 29,5%    | 43,1%                   | 7,8%                                 | 12,3%       | 18,9%           | 46,9%       | 38,0%    | 13,2%    |          |
| 2 Middel  | 44,1%              | 44,5%       | 44,4%       | 41,6%       | 47,5%       | 57,7%       | 43,3%       | 33,6%       | 46,0%       | 32,3%          | 57,6%    | 36,6%                   | 39,4%                                | 15,5%       | 52,4%           | 43,1%       | 45,8%    | 45,2%    |          |
| 3 Hoog  | 28,2%              | 27,8%       | 27,6%       | 25,0%       | 32,5%       | 37,3%       | 27,7%       | 21,1%       | 14,2%       | 6,7%           | 12,9%    | 20,3%                   | 52,8%                                | 72,2%       | 28,6%           | 9,9%        | 16,3%    | 41,5%    |          |
| Heeft u momenteel één betaalde baan of heeft u meerdere betaalde banen? (N=12.318)  |                    |             |             |             |             |             |             |             |             |                |          |                         |                                      |             |                 |             |          |          |          |
| 1 Eén betaalde baan   | 95,3%              | 94,9%       | 95,6%       | 96,0%       | 94,3%       | 93,7%       | 95,4%       | 96,2%       | 98,3%       | 98,8%          | 96,8%    | 96,8%                   | 94,1%                                | 92,9%       | 92,4%           | 94,4%       | 95,1%    | 96,0%    |          |
| 2 Meerdere betaalde banen   | 4,7%               | 4,7%        | 4,4%        | 4,0%        | 5,7%        | 6,3%        | 4,6%        | 3,8%        | 1,7%        | 1,2%           | 3,2%     | 3,2%                    | 5,9%                                 | 7,1%        | 7,6%            | 5,6%        | 4,9%     | 4,0%     |          |

|  | JAAR VAN ONDERZOEK |       |       |       | GESLACHT |            | LEEF TIJD  |            |           | BEDRIJFSSTAK   |        |                         |                                      |           |                 |          |        |          |
|--|--------------------|-------|-------|-------|----------|------------|------------|------------|-----------|----------------|--------|-------------------------|--------------------------------------|-----------|-----------------|----------|--------|----------|
|  | 2000               | 2002  | 2004  | Man   | Vrouw    | 15-24 jaar | 25-54 jaar | 55-64 jaar | Industrie | Bouwnijverheid | Handel | Vervoer en communicatie | Financiële/zakelijke dienstverlening | Onderwijs | Gezondheidszorg | Landbouw | Horeca | Overheid |
|  |                    |       |       |       |          |            |            |            |           |                |        |                         |                                      |           |                 |          |        |          |
| Aard dienstverband [N=11.926]  | 81,9%              | 82,2% | 81,6% | 83,2% | 80,0%    | 56,8%      | 84,7%      | 87,6%      | 88,6%     | 85,3%          | 83,1%  | 85,2%                   | 75,9%                                | 82,7%     | 85,6%           | 57,4%    | 75,7%  | 87,1%    |
| 1 Vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)  | 6,0%               | 5,4%  | 6,0%  | 5,5%  | 4,7%     | 17,8%      | 4,9%       | 0,8%       | 5,3%      | 2,6%           | 5,7%   | 5,6%                    | 9,9%                                 | 6,6%      | 5,0%            | 2,9%     | 3,1%   | 5,1%     |
| 2 Tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vast contract  | 3,4%               | 3,1%  | 3,8%  | 2,5%  | 4,5%     | 11,7%      | 2,3%       | 2,3%       | 1,3%      | 1,0%           | 2,5%   | 2,3%                    | 3,1%                                 | 8,7%      | 3,4%            | 3,1%     | 5,3%   | 5,0%     |
| 3 Tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd   | 1,2%               | 0,9%  | 1,3%  | 1,0%  | 1,6%     | 4,2%       | 0,9%       | 0,7%       | 1,9%      | 1,5%           | 0,2%   | 1,6%                    | 2,2%                                 | 0,2%      | 0,8%            | 0%       | 1,0%   | 1,8%     |
| 4 Uitzendkracht  | 1,3%               | 1,0%  | 1,7%  | 1,0%  | 2,2%     | 5,0%       | 1,7%       | 0,9%       | 0,2%      | 0,2%           | 1,4%   | 2,2%                    | 0,7%                                 | 0,4%      | 2,2%            | 0,6%     | 9,1%   | 0,2%     |
| 5 Oproepkracht   | 0,6%               | 0,4%  | 0,5%  | 0,5%  | 0,8%     | 1,1%       | 0,5%       | 0,9%       | 0,2%      | 0,3%           | 0%     | 0,2%                    | 1,0%                                 | 1,2%      | 0,4%            | 0,3%     | 0%     | 0,3%     |
| 6 Freelancer   | 5,1%               | 5,3%  | 4,9%  | 6,3%  | 3,6%     | 1,8%       | 5,4%       | 7,0%       | 2,4%      | 7,3%           | 6,7%   | 2,6%                    | 7,0%                                 | 0,2%      | 2,5%            | 31,4%    | 4,9%   | 0,7%     |
| 7 Zelfstandig ondernemer   | 0,5%               | 0,7%  | 0,4%  | 0,4%  | 0,6%     | 1,5%       | 0,4%       | 0,1%       | 0,2%      | 1,8%           | 0,3%   | 0,3%                    | 0,2%                                 | 0%        | 0,04%           | 4,3%     | 0,8%   | 0%       |
| 8 Meewerkend in gezinsbedrijf  | 26,5%              | 27,0% | 24,9% | 33,3% | 17,4%    | 17,5%      | 27,9%      | 25,5%      | 28,3%     | 34,1%          | 35,5%  | 18,0%                   | 27,9%                                | 18,6%     | 17,1%           | 29,2%    | 47,0%  | 25,9%    |
| Leidingsgevend? [N=12.124] [% ja]  |                    |       |       |       |          |            |            |            |           |                |        |                         |                                      |           |                 |          |        |          |
| Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week? (aantal contracturen) [N=12.038] [gemiddelde]                | 33,1               | 33,8  | 32,9  | 38,0  | 26,9     | 29,6       | 33,8       | 32,7       | 36,6      | 38,7           | 32,1   | 35,6                    | 35,0                                 | 30,8      | 27,1            | 38,8     | 29,0   | 35,2     |
| Hoeveel uur per week zou u willen werken? [N=11.561] [gemiddelde]                                    | 31,3               | 31,4  | 31,2  | 35,3  | 26,0     | 30,4       | 31,6       | 29,6       | 33,9      | 35,6           | 30,5   | 33,4                    | 32,7                                 | 29,1      | 26,6            | 34,9     | 29,5   | 33,0     |
| Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan betaald of onbetaald overwerk? [N=10.638] [gemiddelde] | 7,28               | 6,97  | 6,08  | 8,50  | 5,66     | 6,29       | 7,45       | 7,06       | 7,21      | 8,25           | 7,12   | 9,84                    | 7,78                                 | 7,25      | 5,95            | 7,80     | 10,1   | 6,60     |
| Aantal uur dat men meer (+) of minder (-) zou willen werken [N=11.444] [gemiddelde]                  | -1,88              | -1,80 | -2,41 | -2,58 | -0,95    | 0,81       | -2,12      | -3,40      | -2,72     | -3,01          | -1,58  | -1,93                   | -2,31                                | -1,76     | -0,70           | -3,36    | 0,80   | -2,21    |
| Uren per dag besteed aan woon-werkverkeer (heen- en terugreis) [N=11.837] [gemiddelde]               | 1,23               | 1,20  | 1,23  | 1,29  | 1,14     | 1,19       | 1,23       | 1,27       | 1,20      | 1,64           | 1,06   | 1,10                    | 1,40                                 | 1,11      | 1,17            | 0,85     | 1,13   | 1,31     |
| Werktijden [N=11.518]  |                    |       |       |       |          |            |            |            |           |                |        |                         |                                      |           |                 |          |        |          |
| Werk door de week, overdag   | 96,6%              | 97,0% | 95,6% | 97,8% | 95,0%    | 83,5%      | 98,1%      | 98,1%      | 98,8%     | 99,9%          | 93,4%  | 92,9%                   | 99,1%                                | 98,7%     | 94,2%           | 98,8%    | 81,4%  | 99,3%    |
| Werk door de week, avond/naacht  | 25,3%              | 17,6% | 29,4% | 25,4% | 25,1%    | 29,4%      | 25,4%      | 19,2%      | 20,2%     | 8,5%           | 36,6%  | 33,1%                   | 17,7%                                | 20,4%     | 31,4%           | 24,5%    | 53,3%  | 15,2%    |
| Werk in het weekend, overdag   | 22,5%              | 17,5% | 25,3% | 24,3% | 20,0%    | 34,8%      | 21,1%      | 20,5%      | 16,8%     | 13,1%          | 41,2%  | 34,1%                   | 10,5%                                | 8,5%      | 25,5%           | 40,4%    | 38,3%  | 11,1%    |
| Werk in het weekend, avond/naacht  | 9,6%               | 5,8%  | 11,5% | 9,4%  | 9,0%     | 12,0%      | 9,6%       | 7,0%       | 7,6%      | 1,1%           | 7,0%   | 15,2%                   | 3,1%                                 | 3,4%      | 19,9%           | 11,8%    | 34,5%  | 8,3%     |
| Niet-reguliere werktijden [N=11.518] [% ja]  | 35,4%              | 27,2% | 37,5% | 36,5% | 33,8%    | 48,8%      | 34,2%      | 29,6%      | 30,3%     | 18,0%          | 55,0%  | 50,6%                   | 22,4%                                | 24,5%     | 40,5%           | 45,5%    | 62,5%  | 18,7%    |
| Aantal jaar werkzaam in huidige bedrijf (jaar) [N=12.271] [gemiddelde]                               | 9,99               | 9,57  | 10,2  | 11,5  | 8,00     | 2,16       | 9,94       | 21,0       | 12,1      | 10,5           | 8,51   | 10,9                    | 8,11                                 | 11,2      | 8,80            | 13,6     | 6,33   | 13,2     |
| Hoeveel personen werken er bij uw bedrijf of instelling? [N=12.115]                                  |                    |       |       |       |          |            |            |            |           |                |        |                         |                                      |           |                 |          |        |          |
| 1 Eén persoon, éénmanszaak   | 2,7%               | 2,9%  | 3,0%  | 3,0%  | 2,4%     | 1,8%       | 2,7%       | 4,0%       | 1,4%      | 3,6%           | 2,4%   | 0,9%                    | 4,0%                                 | 0,9%      | 1,5%            | 14,1%    | 0,4%   | 1,0%     |
| 2 2-9 personen   | 15,5%              | 16,7% | 14,7% | 14,3% | 17,1%    | 17,8%      | 15,1%      | 15,9%      | 9,4%      | 18,9%          | 30,2%  | 9,4%                    | 14,8%                                | 5,7%      | 8,2%            | 37,4%    | 27,0%  | 1,6%     |
| 3 10-49 personen   | 26,7%              | 26,7% | 27,1% | 26,6% | 26,8%    | 30,3%      | 26,6%      | 23,4%      | 25,4%     | 40,2%          | 34,0%  | 23,0%                   | 21,5%                                | 36,6%     | 19,3%           | 27,3%    | 45,1%  | 12,6%    |
| 4 50-99 personen   | 12,5%              | 12,2% | 13,0% | 13,4% | 11,4%    | 14,5%      | 12,3%      | 12,3%      | 15,1%     | 12,9%          | 11,8%  | 16,9%                   | 12,9%                                | 14,9%     | 11,1%           | 4,6%     | 10,1%  | 10,6%    |
| 5 100-199 personen   | 12,0%              | 12,3% | 11,8% | 12,6% | 11,1%    | 10,8%      | 12,1%      | 12,6%      | 16,0%     | 11,6%          | 7,4%   | 18,8%                   | 9,7%                                 | 16,4%     | 13,1%           | 6,1%     | 6,3%   | 14,8%    |
| 6 200-499 personen   | 11,4%              | 11,2% | 11,8% | 11,1% | 12,0%    | 7,6%       | 11,8%      | 12,7%      | 17,2%     | 7,0%           | 6,5%   | 7,8%                    | 10,9%                                | 9,2%      | 14,6%           | 6,0%     | 4,5%   | 20,5%    |
| 7 500 of meer personen   | 19,1%              | 17,9% | 19,7% | 19,0% | 19,3%    | 17,1%      | 19,4%      | 19,1%      | 15,5%     | 5,8%           | 7,6%   | 23,2%                   | 26,2%                                | 16,3%     | 32,2%           | 4,4%     | 6,7%   | 38,9%    |
| Beroep [N=12.099]  |                    |       |       |       |          |            |            |            |           |                |        |                         |                                      |           |                 |          |        |          |
| 1 Ambachtelijk/industriële   | 18,0%              | 20,2% | 18,8% | 27,4% | 5,6%     | 13,9%      | 18,5%      | 19,6%      | 59,3%     | 76,3%          | 15,5%  | 3,8%                    | 3,0%                                 | 2,1%      | 1,6%            | 3,3%     | 6,7%   | 3,6%     |
| 2 Transport  | 5,2%               | 5,0%  | 5,1%  | 8,2%  | 1,2%     | 2,5%       | 5,2%       | 8,5%       | 4,9%      | 5,1%           | 4,6%   | 45,3%                   | 0,6%                                 | 0,7%      | 0,2%            | 3,2%     | 0,3%   | 2,3%     |
| 3 Administratief   | 13,1%              | 12,9% | 13,7% | 12,7% | 20,3%    | 13,2%      | 12,8%      | 15,3%      | 10,0%     | 5,8%           | 8,6%   | 22,5%                   | 25,7%                                | 8,0%      | 7,5%            | 5,1%     | 2,5%   | 23,0%    |
| 4 Commercieel  | 13,6%              | 12,3% | 12,7% | 12,2% | 15,4%    | 17,9%      | 13,4%      | 9,1%       | 7,3%      | 1,1%           | 56,9%  | 4,4%                    | 19,4%                                | 0,5%      | 0,9%            | 3,3%     | 4,1%   | 0,7%     |
| 5 Dienverlenend  | 12,2%              | 12,5% | 11,0% | 10,9% | 13,8%    | 15,7%      | 11,4%      | 14,4%      | 2,2%      | 0,7%           | 4,8%   | 10,3%                   | 11,4%                                | 10,4%     | 9,5%            | 1,9%     | 66,4%  | 28,8%    |
| 6 Zorg   | 11,0%              | 10,7% | 10,3% | 11,8% | 21,9%    | 15,8%      | 10,7%      | 7,4%       | 0,9%      | 0%             | 0%     | 0%                      | 0,6%                                 | 0,8%      | 67,7%           | 0,3%     | 0%     | 0,4%     |
| 7 Onderwijs  | 4,0%               | 4,1%  | 3,9%  | 3,0%  | 5,4%     | 3,0%       | 4,0%       | 5,9%       | 0,07%     | 0%             | 0,05%  | 0%                      | 0,1%                                 | 59,6%     | 0,5%            | 0,2%     | 0%     | 0,4%     |
| 8 (Vak-)specialist   | 9,9%               | 9,5%  | 10,8% | 13,2% | 5,4%     | 7,5%       | 10,5%      | 7,5%       | 7,8%      | 5,6%           | 2,2%   | 6,3%                    | 29,5%                                | 8,7%      | 3,2%            | 1,9%     | 0,5%   | 19,4%    |
| 9 Agrarisch  | 2,4%               | 2,4%  | 2,5%  | 3,3%  | 1,4%     | 2,5%       | 2,4%       | 2,9%       | 0,3%      | 0%             | 0,5%   | 0,1%                    | 0,05%                                | 0,1%      | 0,01%           | 75,9%    | 0%     | 1,0%     |
| 10 Leidingsgevend  | 5,2%               | 5,1%  | 4,7%  | 6,7%  | 3,1%     | 4,5%       | 5,3%       | 4,8%       | 5,2%      | 4,1%           | 4,6%   | 4,7%                    | 5,1%                                 | 4,1%      | 3,7%            | 2,2%     | 16,7%  | 9,6%     |
| 11 Overig  | 5,4%               | 5,3%  | 7,9%  | 4,7%  | 6,4%     | 3,5%       | 5,8%       | 4,6%       | 2,1%      | 1,3%           | 2,3%   | 2,5%                    | 4,5%                                 | 5,0%      | 5,1%            | 2,9%     | 2,7%   | 11,0%    |
| Bedrijfstak [N=10.465]   |                    |       |       |       |          |            |            |            |           |                |        |                         |                                      |           |                 |          |        |          |
| 1 Industrie  | 15,1%              | 15,3% | 14,5% | 20,2% | 8,1%     | 10,4%      | 15,5%      | 18,6%      | 100%      | 0%             | 0%     | 0%                      | 0%                                   | 0%        | 0%              | 0%       | 0%     | 0%       |
| 2 Bouwnijverheid   | 6,8%               | 6,6%  | 7,4%  | 10,8% | 1,3%     | 4,0%       | 7,1%       | 7,5%       | 0%        | 100%           | 0%     | 0%                      | 0%                                   | 0%        | 0%              | 0%       | 0%     | 0%       |
| 3 Handel   | 15,7%              | 16,0% | 16,6% | 15,9% | 15,5%    | 22,4%      | 15,1%      | 11,5%      | 0%        | 0%             | 100%   | 0%                      | 0%                                   | 0%        | 0%              | 0%       | 0%     | 0%       |
| 4 Vervoer en communicatie  | 6,2%               | 6,3%  | 6,0%  | 7,9%  | 3,9%     | 6,4%       | 6,1%       | 7,2%       | 0%        | 0%             | 0%     | 100%                    | 0%                                   | 0%        | 0%              | 0%       | 0%     | 0%       |



|  | JAAR VAN ONDERZOEK |       |       | GESLACHT |       | LEEFTIJD   |            |            | BEDRIJFSSTAK |                |        |                         |                                      |           |                 |          |        |          |  |
|--|--------------------|-------|-------|----------|-------|------------|------------|------------|--------------|----------------|--------|-------------------------|--------------------------------------|-----------|-----------------|----------|--------|----------|--|
|  | 2000               | 2002  | 2004  | Man      | Vrouw | 15-24 jaar | 25-54 jaar | 55-64 jaar | Industrie    | Bouwnijverheid | Handel | Vervoer en communicatie | Financiële/zakelijke dienstverlening | Onderwijs | Gezondheidszorg | Landbouw | Horeca | Overheid |  |
|  | Totaal             |       |       |          |       |            |            |            |              |                |        |                         |                                      |           |                 |          |        |          |  |
| 2 Soms   | 29,7%              | 31,4% | 29,3% | 37,5%    | 19,4% | 33,6%      | 29,4%      | 28,2%      | 41,5%        | 54,3%          | 29,3%  | 32,4%                   | 8,7%                                 | 11,8%     | 34,6%           | 52,4%    | 37,3%  | 25,6%    |  |
| 3 Vaak   | 5,7%               | 5,9%  | 5,4%  | 8,7%     | 1,8%  | 5,7%       | 5,8%       | 5,1%       | 11,0%        | 19,8%          | 2,2%   | 6,6%                    | 0,7%                                 | 1,5%      | 2,7%            | 12,4%    | 2,5%   | 7,1%     |  |
| 4 Altijd   | 2,0%               | 1,5%  | 2,1%  | 3,2%     | 0,5%  | 0,1%       | 2,3%       | 2,0%       | 3,8%         | 3,7%           | 1,5%   | 5,9%                    | 0,5%                                 | 0,5%      | 0,5%            | 2,3%     | 0,5%   | 2,4%     |  |
| Gevaarlijke stoffen op het werk [N=12.333]   |                    |       |       |          |       |            |            |            |              |                |        |                         |                                      |           |                 |          |        |          |  |
| Bestrijdingsmiddelen   | 1,2%               | 1,3%  | 1,0%  | 1,4%     | 1,0%  | 1,2%       | 1,2%       | 1,2%       | 2,2%         | 0,5%           | 1,6%   | 1,2%                    | 0,3%                                 | 0,03%     | 0,8%            | 8,6%     | 0,2%   | 0,4%     |  |
| Oplosmiddelen  | 7,6%               | 8,2%  | 7,2%  | 11,4%    | 2,4%  | 5,8%       | 8,0%       | 6,0%       | 14,2%        | 25,2%          | 12,0%  | 7,4%                    | 3,3%                                 | 2,2%      | 3,6%            | 3,8%     | 0%     | 4,0%     |  |
| Schoonmaak- of desinfectie middelen  | 17,8%              | 20,1% | 15,8% | 12,6%    | 24,9% | 25,9%      | 17,2%      | 13,1%      | 16,7%        | 3,8%           | 21,1%  | 3,5%                    | 2,1%                                 | 6,9%      | 46,4%           | 12,8%    | 64,3%  | 3,9%     |  |
| Gassen, dampen of vloeistoffen van chemische stoffen   | 10,2%              | 12,2% | 9,1%  | 13,5%    | 5,7%  | 12,0%      | 10,0%      | 8,9%       | 26,2%        | 14,4%          | 12,8%  | 6,9%                    | 1,3%                                 | 2,9%      | 9,3%            | 5,2%     | 3,9%   | 3,8%     |  |
| Rook of uitlaatgassen  | 15,2%              | 17,0% | 14,9% | 21,2%    | 7,2%  | 16,7%      | 15,0%      | 15,8%      | 17,6%        | 17,9%          | 22,0%  | 41,1%                   | 4,6%                                 | 2,7%      | 6,8%            | 26,3%    | 32,5%  | 13,3%    |  |
| Stof van meel, dieren of planten   | 5,8%               | 5,6%  | 6,3%  | 6,2%     | 5,1%  | 3,3%       | 6,2%       | 5,2%       | 7,2%         | 3,8%           | 5,8%   | 3,0%                    | 0,7%                                 | 2,4%      | 5,9%            | 47,7%    | 6,3%   | 3,3%     |  |
| Gevaarlijke stoffen/chemische arbeidsomstandigheden [5 items; 4 = (bijna) elke dag] [N=12.256] [gemiddelde]  | 1,45               | 1,49  | 1,42  | 1,54     | 1,34  | 1,56       | 1,44       | 1,40       | 1,68         | 1,62           | 1,57   | 1,46                    | 1,11                                 | 1,19      | 1,51            | 1,70     | 1,74   | 1,28     |  |
| ICT-gebruik [4 items; 4 = altijd] [N=12.194] [gemiddelde]  | 2,05               | 1,91  | 2,07  | 2,14     | 1,93  | 2,00       | 2,08       | 1,86       | 1,93         | 1,78           | 2,03   | 2,03                    | 2,63                                 | 2,08      | 1,75            | 1,78     | 1,68   | 2,37     |  |
| Hoewel van uw normale betaalde arbeid verricht u gemiddeld thuis? [N=12.344]   |                    |       |       |          |       |            |            |            |              |                |        |                         |                                      |           |                 |          |        |          |  |
| 1 Merendeel thuis  | 2,9%               |       | 3,4%  | 2,4%     | 3,7%  | 2,3%       | 3,0%       | 3,7%       | 1,8%         | 0,7%           | 1,8%   | 1,6%                    | 3,4%                                 | 2,3%      | 1,7%            | 26,4%    | 0,9%   | 1,0%     |  |
| 2 Minder dan de helft thuis  | 19,9%              | 18,8% | 19,9% | 21,9%    | 17,3% | 11,1%      | 21,2%      | 18,8%      | 11,5%        | 11,5%          | 16,6%  | 11,4%                   | 32,8%                                | 59,8%     | 14,2%           | 8,1%     | 7,7%   | 22,5%    |  |
| 3 Geen werkzaamheden thuis   | 77,2%              | 78,3% | 76,7% | 75,7%    | 79,1% | 86,6%      | 75,8%      | 77,4%      | 86,7%        | 87,8%          | 81,6%  | 87,0%                   | 63,8%                                | 37,9%     | 84,1%           | 65,5%    | 91,4%  | 76,5%    |  |
| Bent u telewerker? [N=12.313] [% ja]   | 4,3%               | 3,4%  | 3,4%  | 5,4%     | 2,7%  | 3,0%       | 4,5%       | 3,7%       | 2,3%         | 1,0%           | 3,5%   | 4,3%                    | 11,6%                                | 5,8%      | 1,5%            | 1,6%     | 0,7%   | 4,6%     |  |
| Gebruikt u een computerverbinding naar uw werk? [N=497] [% ja]   | 73,6%              | 70,0% | 71,3% | 75,4%    | 88,6% | 54,3%      | 75,0%      | 79,7%      | 80,2%        | 26,1%          | 67,3%  | 60,2%                   | 83,6%                                | 70,6%     | 67,9%           | 78,1%    | 29,0%  | 66,5%    |  |
| Hebt u in uw bedrijf de laatste 2 jaar aan een interne opleiding of cursus mee gedaan? [N=12.287] [% ja]   | 52,2%              | 51,9% | 51,7% | 53,4%    | 50,5% | 47,8%      | 53,6%      | 44,1%      | 51,6%        | 39,4%          | 40,4%  | 40,1%                   | 64,4%                                | 63,2%     | 59,9%           | 37,2%    | 24,8%  | 74,7%    |  |
| Heeft uw bedrijf de laatste 2 jaar een externe opleiding of cursus voor u betaald? [N=12.279] [% ja]   | 43,0%              | 41,9% | 43,7% | 47,1%    | 37,6% | 37,4%      | 44,9%      | 33,3%      | 42,2%        | 43,8%          | 33,3%  | 30,2%                   | 54,9%                                | 50,0%     | 42,9%           | 36,3%    | 36,5%  | 61,7%    |  |
| Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd? [N=12.307] [% ja]  | 19,4%              | 19,8% | 19,2% | 19,8%    | 18,8% | 20,5%      | 20,1%      | 11,3%      | 20,9%        | 12,6%          | 16,4%  | 15,5%                   | 25,2%                                | 18,4%     | 17,4%           | 8,2%     | 18,4%  | 28,4%    |  |
| Is uw huidige functie de laatste 2 jaar uitgebreid? [N=12.300] [% ja]  | 42,0%              | 43,3% | 44,0% | 44,1%    | 39,3% | 43,5%      | 43,3%      | 28,4%      | 42,0%        | 28,0%          | 42,3%  | 35,9%                   | 52,2%                                | 40,3%     | 42,0%           | 29,4%    | 36,4%  | 53,8%    |  |
| Hebt u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt? [N=12.292] [% ja]   | 16,0%              | 17,4% | 16,2% | 17,8%    | 13,7% | 18,8%      | 16,6%      | 7,0%       | 17,2%        | 10,9%          | 14,2%  | 11,4%                   | 25,3%                                | 13,1%     | 10,4%           | 8,2%     | 16,7%  | 25,0%    |  |
| Als u uzelf vergelijkt met uw collega's, bent u dan breder inzetbaar in uw bedrijf? [N=8.056]  |                    |       |       |          |       |            |            |            |              |                |        |                         |                                      |           |                 |          |        |          |  |
| 1 Breder inzetbaar   | 52,0%              | --    | 53,1% | 59,0%    | 42,6% | 47,6%      | 53,0%      | 47,3%      | 57,6%        | 50,9%          | 59,2%  | 42,9%                   | 57,8%                                | 49,2%     | 38,7%           | 51,8%    | 53,8%  | 53,8%    |  |
| 2 Vergelijkbaar met anderen  | 43,7%              | --    | 42,8% | 38,4%    | 50,7% | 47,0%      | 43,1%      | 46,2%      | 39,0%        | 46,5%          | 35,0%  | 53,7%                   | 38,3%                                | 45,6%     | 55,9%           | 42,7%    | 42,6%  | 43,9%    |  |
| 3 Minder breed inzetbaar   | 4,3%               | --    | 4,1%  | 2,5%     | 6,7%  | 5,4%       | 3,9%       | 6,6%       | 3,4%         | 2,6%           | 5,7%   | 3,4%                    | 4,0%                                 | 5,2%      | 5,4%            | 5,5%     | 3,6%   | 2,3%     |  |
| Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door verantwoordelijkheden die met uw werk te maken hebben? [4 = ja zeer vaak] [N=12.319] [gemiddelde] | 1,62               | 1,63  | 1,62  | 1,66     | 1,56  | 1,47       | 1,64       | 1,56       | 1,57         | 1,50           | 1,62   | 1,71                    | 1,66                                 | 1,70      | 1,59            | 1,74     | 1,79   | 1,64     |  |
| Mist of verwaarloost u werkzaamheden voor uw werk door familie- en gezinsverantwoordelijkheden [4 = ja zeer vaak] [N=12.317] [gemiddelde]                    | 1,38               | 1,38  | 1,39  | 1,40     | 1,36  | 1,35       | 1,39       | 1,30       | 1,40         | 1,34           | 1,34   | 1,33                    | 1,43                                 | 1,46      | 1,33            | 1,48     | 1,36   | 1,43     |  |
| Ongewenst gedrag door klanten [3 items; 0 = niet - 1 = wel meegemaakt] [N=12.323] [gemiddelde]   | 0,24               | 0,24  | 0,25  | 0,20     | 0,30  | 0,30       | 0,24       | 0,19       | 0,08         | 0,10           | 0,31   | 0,24                    | 0,19                                 | 0,23      | 0,42            | 0,06     | 0,49   | 0,26     |  |
| Ongewenst gedrag door collega's en chef [3 items; 0 = niet - 1 = wel meegemaakt] [N=12.322] [gemiddelde]   | 0,15               | 0,16  | 0,15  | 0,16     | 0,15  | 0,13       | 0,16       | 0,13       | 0,19         | 0,13           | 0,15   | 0,16                    | 0,14                                 | 0,14      | 0,14            | 0,10     | 0,25   | 0,17     |  |
| Tevredenheid met het salarisbeleid in uw bedrijf/organisatie [5 = zeer tevreden] [N=12.242] [gemiddelde]   | 3,23               | 3,20  | 3,27  | 3,24     | 3,21  | 3,21       | 3,22       | 3,31       | 3,24         | 3,30           | 3,23   | 3,31                    | 3,35                                 | 3,10      | 3,10            | 3,15     | 3,13   | 3,30     |  |
| Tevredenheid met het loopbaan-, promotie-, en doorstromingsbeleid [5 = zeer tevreden] [N=12.166] [gemiddelde]  | 3,15               | 3,13  | 3,19  | 3,13     | 3,18  | 3,15       | 3,15       | 3,20       | 3,08         | 3,21           | 3,24   | 3,10                    | 3,26                                 | 2,95      | 3,10            | 3,15     | 3,30   | 3,07     |  |
| Tevredenheid met het verzuimbeleid [5 = zeer tevreden] [N=12.158] [gemiddelde]   | 3,39               | 3,35  | 3,40  | 3,39     | 3,39  | 3,33       | 3,39       | 3,46       | 3,34         | 3,51           | 3,47   | 3,32                    | 3,49                                 | 3,33      | 3,30            | 3,62     | 3,44   | 3,26     |  |
| Tevredenheid met het opleidingsbeleid [5 = zeer tevreden] [N=12.156] [gemiddelde]  | 3,36               | 3,35  | 3,39  | 3,36     | 3,35  | 3,40       | 3,35       | 3,39       | 3,25         | 3,41           | 3,35   | 3,25                    | 3,51                                 | 3,34      | 3,31            | 3,42     | 3,38   | 3,46     |  |



|   | JAAR VAN ONDERZOEK |       |       | GESLACHT |       | LEEFTIJD   |            |            | BEDRIJFSSTAK |                |        |                         |                                      |           |                 |          |        |          |  |
|---|--------------------|-------|-------|----------|-------|------------|------------|------------|--------------|----------------|--------|-------------------------|--------------------------------------|-----------|-----------------|----------|--------|----------|--|
|   | 2000               | 2002  | 2004  | Man      | Vrouw | 15-24 jaar | 25-54 jaar | 55-64 jaar | Industrie    | Bouwnijverheid | Handel | Vervoer en communicatie | Financiële/zakelijke dienstverlening | Onderwijs | Gezondheidszorg | Landbouw | Horeca | Overheid |  |
|   |                    |       |       |          |       |            |            |            |              |                |        |                         |                                      |           |                 |          |        |          |  |
| Totaal  | 3,58               | 3,53  | 3,44  | 3,63     | 3,50  | 3,74       | 3,56       | 3,57       | 3,66         | 3,81           | 3,73   | 3,61                    | 3,69                                 | 3,29      | 3,16            | 3,33     | 3,83   | 3,47     |  |
| Financiële situatie van het bedrijf waarin men werkt:<br>1=slecht - 5=heel goed [N=11.264] [gemiddelde]                             | 86,1%              | 86,4% | 82,3% | 86,3%    | 85,9% | 87,0%      | 86,0%      | 86,7%      | 83,1%        | 88,5%          | 89,0%  | 82,1%                   | 81,4%                                | 89,7%     | 90,8%           | 86,2%    | 88,2%  | 86,0%    |  |
| Is uw werkzekerheid goed? [N=12.265] [% ja]   | 14,4%              | 13,7% | 18,9% | 14,4%    | 14,4% | 15,9%      | 14,3%      | 13,1%      | 17,0%        | 12,7%          | 10,2%  | 17,2%                   | 21,7%                                | 11,8%     | 10,6%           | 15,7%    | 10,8%  | 14,6%    |  |
| Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [N=12.222] [% ja]   | 14,2%              | 13,4% | 19,3% | 14,7%    | 13,6% | 12,0%      | 14,6%      | 14,1%      | 18,4%        | 12,3%          | 13,7%  | 18,8%                   | 15,4%                                | 10,4%     | 11,5%           | 16,2%    | 9,2%   | 13,0%    |  |
| Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?<br>[N=12.248] [% ja]   | 73,1%              | 73,8% | 69,7% | 73,5%    | 72,6% | 73,0%      | 74,0%      | 64,8%      | 74,1%        | 79,5%          | 74,4%  | 65,4%                   | 75,2%                                | 72,7%     | 73,4%           | 64,4%    | 71,9%  | 70,0%    |  |
| Zijn uw toekomstmogelijkheden in uw bedrijf gunstig?<br>[N=12.071] [% ja]   | 1,83               | 1,83  | 1,78  | 1,83     | 1,83  | 1,83       | 1,83       | 1,81       | 1,81         | 1,86           | 1,85   | 1,78                    | 1,80                                 | 1,85      | 1,86            | 1,79     | 1,85   | 1,82     |  |
| Werkzekerheid (4 items; 1=weinig - 2=maximale werkzekerheid)<br>[N=12.230] [gemiddelde]   |                    |       |       |          |       |            |            |            |              |                |        |                         |                                      |           |                 |          |        |          |  |
| Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever?<br>[N=12.303] [% ja] | 44,1%              | 41,7% | 42,9% | 43,0%    | 45,6% | 56,2%      | 45,5%      | 14,2%      | 42,7%        | 36,7%          | 46,1%  | 44,3%                   | 49,8%                                | 41,0%     | 43,0%           | 42,5%    | 44,9%  | 44,9%    |  |
| Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden? [N=12.323] [% ja]                          | 22,5%              | 21,1% | 21,1% | 21,9%    | 23,4% | 30,0%      | 23,2%      | 6,2%       | 20,8%        | 16,6%          | 25,6%  | 23,1%                   | 24,9%                                | 21,5%     | 21,3%           | 20,8%    | 20,4%  | 24,8%    |  |
| Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij deze organisatie werken? [N=12.164] [% ja]  | 67,6%              | 71,4% | 68,7% | 69,6%    | 65,0% | 40,2%      | 72,5%      | 57,8%      | 70,0%        | 78,1%          | 66,8%  | 65,6%                   | 63,2%                                | 66,7%     | 66,7%           | 74,8%    | 56,5%  | 69,7%    |  |
| Vertrekvens (3 items; 1=kleine - 2=maximale vertrekvens)<br>[N=12.326] [gemiddelde]   | 1,33               | 1,31  | 1,32  | 1,32     | 1,35  | 1,48       | 1,32       | 1,21       | 1,31         | 1,25           | 1,35   | 1,34                    | 1,37                                 | 1,32      | 1,33            | 1,30     | 1,36   | 1,33     |  |
| Ik voel me uitstekend thuis in deze organisatie<br>[5=helemaal mee eens] [N=12.324] [gemiddelde]                                    | 3,80               | 3,80  | 3,93  | 3,79     | 3,82  | 3,66       | 3,81       | 3,94       | 3,70         | 3,81           | 3,81   | 3,78                    | 3,81                                 | 3,90      | 3,80            | 3,85     | 3,85   | 3,84     |  |
| Het werken bij deze organisatie is erg aantrekkelijk<br>[5=helemaal mee eens] [N=12.315] [gemiddelde]                               | 3,57               | 3,61  | 3,67  | 3,57     | 3,56  | 3,32       | 3,59       | 3,68       | 3,47         | 3,52           | 3,47   | 3,57                    | 3,69                                 | 3,68      | 3,47            | 3,63     | 3,47   | 3,75     |  |
| Tevredenheid met bedrijf (2 items; 5=helemaal mee eens)<br>[N=12.293] [gemiddelde]  | 3,69               | 3,70  | 3,80  | 3,68     | 3,69  | 3,49       | 3,70       | 3,81       | 3,58         | 3,67           | 3,64   | 3,67                    | 3,75                                 | 3,79      | 3,64            | 3,74     | 3,66   | 3,79     |  |
| In welke mate bent u tevreden met uw werk?<br>[5=zeer tevreden] [N=12.339] [gemiddelde]   | 3,88               | 3,91  | 3,88  | 3,86     | 3,89  | 3,78       | 3,88       | 3,92       | 3,81         | 3,89           | 3,87   | 3,80                    | 3,82                                 | 3,95      | 3,88            | 3,97     | 4,01   | 3,95     |  |

## Gebruik van de TAS door derden

De TNO Arbeidssituatie Survey wordt voor wetenschappelijke doeleinden beschikbaar gesteld aan universiteiten en onderzoeksinstanties.

De TAS bevat informatie over de arbeidssituatie van zowel werknemers als zelfstandigen. In 2004 is een deel van de respondenten uit 2002 herbenaderd, waardoor tevens longitudinale analyses mogelijk zijn. Het gebruik van TAS-data is gebonden aan voorwaarden. Meer informatie over gebruik en gebruiksvoorwaarden is verkrijgbaar via TNO, tel. 023 554 93 93 of [info-arbeid@tno.nl](mailto:info-arbeid@tno.nl). Zie ook [www.tno.nl/tas](http://www.tno.nl/tas) of [www.tno.nl/monitoring](http://www.tno.nl/monitoring).

### TNO Kwaliteit van Leven

TNO Kwaliteit van Leven is een dienstverlenende organisatie voor het bedrijfsleven, de zorg en de overheid. Via vernieuwend, toegepast onderzoek werkt TNO aan het waarborgen en verbeteren van de gezondheid en het optimaal functioneren van mensen. Samen met haar klanten vertaalt TNO deze nieuwe kennis in praktische toepassingen.

TNO Kwaliteit van Leven onderscheidt haar activiteiten op vijf terreinen: Arbeid, Chemie, Preventie en Zorg, Pharma en Voeding. Arbeid houdt zich bezig met de innovatie van arbeid, organisatie en technologie, bevordering van de arbeidsparticipatie en versterking van het arbeidsbeleid. Met steeds als uitgangspunt de optimale inzet van mensen.

#### Arbeid

Polarisavenue 151  
Postbus 718  
2130 AS Hoofddorp

[info-arbeid@tno.nl](mailto:info-arbeid@tno.nl)  
[www.tno.nl/arbeid](http://www.tno.nl/arbeid)

T 023 554 93 93  
F 023 554 93 94

[tno.nl](http://tno.nl)

