

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDS- OMSTANDIGHEDEN 2014

Methodologie en globale resultaten

TNO innovation
for life



Centraal Bureau voor de Statistiek



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

W.E. Hooftman (TNO)
G.M.J. Mars (CBS)
B. Janssen (CBS)
E.M.M. de Vroome (TNO)
S.N.J. van den Bossche (TNO)

TNO | CBS-rapport

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014

Methodologie en globale resultaten

› NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSONSTANDIGHEDEN 2014

Methodologie en globale resultaten

TNO

Prevention, Work & Health

088 866 61 00

www.tno.nl

CBS

Inlichtingen

Tel. (088) 570 70 70

Fax (070) 337 59 94

Via contactformulier:

www.cbs.nl/infoservice

Deze publicatie is gratis te downloaden via www.monitorarbeid.nl en via www.cbs.nl

ISBN 978-90-5986-462-7

© 2015 TNO | CBS Leiden, Heerlen

Auteurs

W.E. Hooftman (TNO)

G.M.J. Mars (CBS)

B. Janssen (CBS)

E.M.M. de Vroome (TNO)

S.N.J. van den Bossche (TNO)

Met dank aan

Ministerie van SZW: Els Douma, Annerieke Franssen, Hein Kroft,
Siebe Schouten en Piet Venema.

TNO: Anita Venema

Vormgeving

Coek Design, Zaandam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO. Voorafgaande toestemming van het CBS is niet nodig, mits het CBS als bron wordt vermeld.



› Inhoudsopgave

1	Inleiding	9
1.1	Doel en inhoud van dit rapport	10
1.2	Openbaarmaking NEA-resultaten	10
1.3	Gebruik van de NEA door derden	10
2	Verantwoording van de vragen uit de NEA 2014	11
2.1	Overzicht van NEA-onderwerpen	11
2.2	Herkomst onderwerpen in de NEA	12
2.2.1	<i>Persoonsgegevens</i>	12
2.2.2	<i>Uw dienstverband</i>	13
2.2.3	<i>Uw bedrijf</i>	14
2.2.4	<i>Uw beroep</i>	15
2.2.5	<i>Uw werkomstandigheden</i>	16
2.2.6	<i>Klanten en collega's</i>	18
2.2.7	<i>Arbeidsongevallen</i>	19
2.2.8	<i>Arbo-maatregelen</i>	20
2.2.9	<i>Uw gezondheid</i>	20
2.2.10	<i>Ziekteverzuim</i>	20
2.2.11	<i>De laatste keer dat u heeft verzuimd</i>	20
2.2.12	<i>Beroepsziekten</i>	21
2.2.13	<i>Functioneren en inzetbaarheid</i>	21
2.2.14	<i>Arbeidsvoorwaarden</i>	21
2.2.15	<i>Opleiding en ontwikkeling</i>	22
2.2.16	<i>Werk en thuis</i>	22
2.2.17	<i>Uw verdere loopbaan</i>	22
2.2.18	<i>Tevredenheid</i>	23
2.2.19	<i>Regio en stedelijkheid</i>	23

3	Dataverzameling en verwerking NEA 2014	29
3.1	Steekproef	29
3.1.1	<i>Steekproefkader en doelpopulatie</i>	29
3.1.2	<i>Steekproefontwerp</i>	30
3.1.3	<i>Steekproefbewerking</i>	31
3.1.4	<i>Steekproefvervuiling</i>	32
3.2	Veldwerk	32
3.2.1	<i>Benaderingsstratie</i>	32
3.2.2	<i>Realisatie veldwerk</i>	34
3.3	Dataverwerking	35
3.3.1	<i>Verwerking van schriftelijke vragenlijsten</i>	35
3.3.2	<i>Samenvoegen van internet- en schriftelijke vragenlijsten</i>	36
3.3.3	<i>Typeren van bedrijf, beroep en onderwijs</i>	37
3.3.4	<i>Verrijking met registerdata</i>	38
3.4	Respons	38
3.4.1	<i>Verwachte respons</i>	38
3.4.2	<i>Gerealiseerde respons</i>	39
3.5	Vergelijking respons met steekproefkader	42
3.6	Weging	43
3.6.1	<i>Het bepalen van de gewichten</i>	44
3.6.2	<i>De gebruikte stratificaties en achtergrondgegevens</i>	45
3.6.3	<i>De gewichten</i>	46
3.7	Bescherming persoonsgegevens	51
4	Kwaliteit van de NEA 2014	53
4.1	Item non-respons	53
4.2	Betrouwbaarheid van de vragen	56
4.3	Gebruik van NEA voor trendbeschrijving	56
5	Resultaten NEA 2014	61
	Literatuur	85
A	Wijzigingenoverzicht NEA 2013-2014	89
B	Vergelijking respons en steekproefkader	93
C	Begeleidende folder, brief en rappelbrieven	101
D	Screenshots webenquete en NEA vragenlijst	109



1 Inleiding

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalige enquête onder werknemers in Nederland. In 2014 voerden TNO en CBS de tiende Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit, waarbij de dataverzameling is verzorgd door het CBS.

Evenals de NEA's van 2007 tot en met 2013 (Van den Bossche e.a., 2008; Koppes e.a., 2009; 2010; 2011a; 2012; 2013, Van Zwieten e.a., 2014), heeft de NEA 2014 een brede focus op arbeid. Arbeidsomstandigheden, arbeidsongevallen, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden zijn vijf hoofdelementen van de arbeidssituatie van werknemers die in de NEA worden bevraagd. Eerdere edities van de NEA (2003, 2005 en 2006; zie Van den Bossche e.a., 2004, 2006 en 2007) waren primair bedoeld om arbeidsomstandigheden in Nederland te monitoren.

De NEA zal de komende jaren als primaire bron dienen voor de EUstatistiek over arbeidsongevallen in Nederland. Hiermee voldoet Nederland aan de zogeheten ESAW-verordening (European Statistics on Accidents at Work; Commissieverordening-nummer 349/2011) van de Europese Commissie. Door de NEA als bron te gebruiken is een nieuwe afzonderlijke gegevensverzameling rond arbeidsongevallen bij werknemers en/of werkgevers niet nodig.

De NEA 2014 verschilt op enkele punten van eerdere NEA jaargangen, hoofdzakelijk als gevolg van de ESAW-verordening. Ten eerste is de bruto steekproefomvang fors verhoogd van 80.000 naar ruim 140.000 werknemers. Ten tweede bestaat de doelpopulatie voortaan uit werknemers van 15 tot 75 jaar, in plaats van werknemers van 15 tot 65 jaar. Dit sluit beter aan bij de afbakening van de doelpopulatie van de beroepsbevolking, waarvoor het CBS sinds 2015 aansluit bij de definitie van de International Labour Organisation (ILO). In de ESAW-verordening zijn geen leeftijdsgrenzen opgenomen. Ten derde is ingezet op hoofdzakelijk web-enquëtering (CAWI), in plaats van hoofdzakelijk schriftelijke enquëtering (PAPI). Ten vierde zijn meerdere vragenmodules aangepast. Dit betreft de arbeidsongevallenmodule maar ook diverse modules over achtergrondkenmerken (persoonskenmerken, onderwijsniveau, dienstverband, bedrijf, beroep) zijn omwille van consistentie en efficiency in de verwerking aangepast aan standaard CBS-formuleringen. Wat betreft de overige onderwerpen is de inhoud van de NEA 2014 vergelijkbaar met eerdere NEA's. Tot slot wordt vanaf 2014 de dataverzameling door het CBS verzorgd.

Het CBS en TNO zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de invulling en uitvoering van de NEA. Het CBS gebruikt de NEA onder meer als primaire bron voor de EUstatistiek over arbeidsongevallen in Nederland. Voor TNO maakt de NEA deel uit van het Meerjarenprogramma (2015-2018). Dit programma richt zich op kennisontwikkeling op middellange termijn. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

is regievoerder van het programma en levert hiernaast een directe financiële bijdrage aan het veldwerk van de NEA.

1.1 Doel en inhoud van dit rapport

Dit rapport is bedoeld als methodologische verantwoording van de NEA 2014. Tevens presenteren we de globale resultaten. In hoofdstuk 2 beschrijven we de herkomst van de verschillende vragen. In hoofdstuk 3 wordt verslag gedaan van de dataverzameling en verwerking. Hoofdstuk 4 gaat in op de kwaliteit en betrouwbaarheid van de NEA 2014-gegevens. Hoofdstuk 5 geeft ten slotte de globale resultaten van de NEA 2014 in tabelvorm. De bijlagen bevatten onder meer de vragenlijst en een vergelijking tussen respons en steekproefkader.

1.2 Openbaarmaking NEA-resultaten

De NEA-resultaten worden via verschillende media publiekelijk gemaakt. In de eerste plaats via dit rapport dat te downloaden is via de TNO-website www.monitorarbeid.nl, waar ook veel andere NEA-resultaten publiek toegankelijk zijn, en via www.cbs.nl. Ten tweede zal een aantal belangrijke gegevens van de NEA worden geplaatst op StatLine, de elektronische databank van het CBS die ook als Open data en via de StatLine app beschikbaar is (www.cbs.nl/statline).

Ten derde zullen CBS en TNO diverse publicaties uitgeven op basis van de NEA, zoals wetenschappelijke artikelen, pers- en nieuwsberichten, rapporten naar aanleiding van secundaire analyses, achtergrondartikelen, etc. Een overzicht van publicaties op basis van de NEA is te vinden via www.monitorarbeid.nl.

1.3 Gebruik van de NEA door derden

Vanaf april 2016 zullen de NEA 2014-data -onder voorwaarden- aan derden toegankelijk worden gemaakt via het Centrum voor Beleidsstatistiek van het CBS. Hierbij bestaat de mogelijkheid om de NEA-gegevens te koppelen aan andere databronnen uit het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden van het CBS. Meer informatie hierover is te vinden op www.cbs.nl/cvb.

2 Verantwoording van de vragen uit de NEA 2014

Het doel van de NEA is om tegemoet te komen aan de informatiebehoefte op het gebied van arbeid in Nederland van de overheid, werkgevers, vakbonden, brancheorganisaties, etc. Daartoe is het van belang om een aantal aspecten van arbeid periodiek na te vragen bij werknemers om trends te kunnen volgen. Daarnaast zijn er ontwikkelingen die de opname van nieuwe onderwerpen in de NEA rechtvaardigen. In dit hoofdstuk geven we een beknopt overzicht van de herkomst en operationalisatie van onderwerpen die zijn opgenomen in de NEA 2014. De keuze van onderwerpen is gezamenlijk bepaald door TNO, het CBS en het ministerie van SZW.

2.1 Overzicht van NEA-onderwerpen

De NEA 2014 bestaat uit 18 modules waarin vragen rond een specifiek thema worden gesteld. De meeste van deze modules waren ook in de NEA 2013 opgenomen. In de enquête van 2014 is een nieuwe module rond het thema beroepsziekten opgenomen. Dit onderwerp werd in 2013 met een enkele vraag in de module chronische ziekte of aandoening uitgevraagd. Een drietal modules is komen te vervallen: computergebruik, bedrijfsveiligheid en chronische ziekte of aandoening. De vragen uit het blok computergebruik zijn in andere modules opgenomen. De vragen rond chronische ziekten en bedrijfsveiligheid zijn niet in de NEA 2014 opgenomen. Een belangrijke reden om deze modules dit jaar te laten vervallen was om de geschatte invulduur van de NEA te beperken.

In tabel 2.1 (op pagina 24-27) geven we een gedetailleerd overzicht van de onderwerpen die in de modules aan bod komen en van welke onderzoeken de vragen in de module zijn afgeleid. In de NEA 2014 is meer dan in voorgaande jaren gebruik gemaakt van routing. Dit was mogelijk omdat er met name via internet werd gerespondeerd. Door de routing hoeven respondenten niet alle vragen in te vullen. Dit speelt met name bij de vragen rond opleiding, bedrijf, beroep en arbeidsongevallen. De geschatte gemiddelde invulduur is 26 minuten. In Bijlage A staan in een overzicht alle wijzigingen beschreven.

2.2 Herkomst onderwerpen in de NEA

In deze paragraaf bespreken we de herkomst van de vragen uit de NEA 2014 in detail.

2.2.1 *Persoonsgegevens*

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

- Leeftijd;
- geslacht;
- opleiding;
- werknemer.

De inhoud van de module persoonsgegevens is, in vergelijking tot eerdere edities van de NEA, zodanig aangepast dat deze aansluit op de standaardvraag van het CBS. Voor de schriftelijke vragenlijst is een vereenvoudigde variant ontwikkeld. De uitvraag is schriftelijk minder gedetailleerd, maar voldoende om aan de informatiebehoefte te kunnen voldoen.

Aan het begin van de internetvragenlijst wordt vastgesteld of de vragenlijst wordt ingevuld door de juiste persoon, door het geslacht en de geboortedatum uit de steekproefgegevens te verifiëren. Het betreft een standaardvraagstelling van het CBS. De steekproefgegevens zijn afkomstig uit de Basis Registratie Personen (BRP). Respondenten kunnen de gegevens aanpassen, als deze niet kloppen. Respondenten die geen geboortedatum willen invullen, kunnen volstaan met de leeftijd. Voor de overige respondenten wordt de leeftijd afgeleid uit de geboortedatum en de datum van invullen. In de schriftelijke vragenlijst wordt naar het geslacht en de leeftijd gevraagd. Verificatie vindt achteraf in het verwerkingsproces plaats volgens dezelfde regels als in de internetvragenlijst gehanteerd worden. Meer informatie over de verificatie is te vinden in paragraaf 3.3.1.

In de vragenlijst wordt verder vastgesteld of de respondent op het moment van invullen betaald werk als werknemer heeft. Deze vraag is, toegespitst op werknemers, afkomstig uit de basisvragenlijst van het CBS. De vraag is bedoeld om personen die geen werknemer zijn -en de lijst ten onrechte zouden invullen- te kunnen identificeren en te excluderen. In dat geval worden internetrespondenten de vragenlijst uit geleid. Als schriftelijk gerespondeerd wordt, wordt dit achteraf in het verwerkingsproces geregeld.

Het behaalde onderwijsniveau wordt vastgesteld met behulp van de onderwijsvraagstelling uit de basisvragenlijst van het CBS en automatisch getypeerd. Zie paragraaf 3.3.3. De schriftelijke vragenlijst gebruikt een eenvoudigere vraagstelling dan de internetvragenlijst, omdat de routing anders te complex zou zijn. In beide modes wordt niet alleen naar behaalde opleidingen gevraagd, maar ook naar gevolgde, omdat deze in bepaalde gevallen niveau verhogend zijn. Het behaalde onderwijsniveau wordt gemeten in vijf categorieën:

- Basisonderwijs;
- Vmbo, mbo 1, avo onderbouw;
- Havo, vwo, mbo;
- Hbo, wo bachelor;
- Hbo, wo master, doctor.

Naast bovengenoemde demografische factoren is ook over andere demografische kenmerken van de respondenten bij het CBS informatie uit registraties beschikbaar. Het databestand wordt bij oplevering verrijkt met: 1) herkomst/generatie 2) burgerlijke staat, 3) samenstelling van het huishouden en 4) positie in het huishouden, zodat deze gegevens niet in de vragenlijst vastgesteld hoeven te worden. Meer informatie over de verrijking is te vinden in paragraaf 3.3.4.

2.2.2 Dienstverband

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

- het hebben van meerdere banen;
- aard van de arbeidsrelatie;
- arbeidsduur;
- aantal dagen werkzaam in de week;
- afwijkende werktijden;
- overwerk;
- woon-werkverkeer;
- thuiswerk;
- telewerk;
- anciënniteit.

De onderwerpen sluiten grotendeels aan op de NEA 2013, maar de concrete vragenstellingen zijn voor een aantal onderwerpen zodanig aangepast, dat deze aansluiten op de standaard uitvraag in andere CBS onderzoeken.

De vraag naar het aantal betaalde banen dat iemand heeft, is afkomstig uit de basisvragenlijst van het CBS en voor de NEA toegespitst op werknemers. De vraag is opgenomen om werknemers met één betaalde baan te kunnen vergelijken met werknemers die meerdere betaalde banen hebben. Als respondenten meerdere betaalde banen hebben, wordt gevraagd wat de belangrijkste reden is om meerdere banen te hebben. De keuze van antwoordcategorieën voor deze vraag is mede gebaseerd op Hipple (2010).

De opbouw van de NEA staat niet toe dat vragen over de arbeidssituatie betrekking hebben op meer dan één dienstverband. Nadat de vragen over meerdere banen beantwoord zijn, wordt respondenten daarom gevraagd om alle verdere vragen in de enquête alleen te beantwoorden met betrekking tot de baan als werknemer waaraan men gemiddeld de meeste tijd besteedt.

De vraag naar de aard van de arbeidsrelatie is overgenomen van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) en iets vereenvoudigd, zodat de routing ook geschikt is voor de schriftelijke vragenlijst. Op basis hiervan kan onderscheid gemaakt worden tussen vaste en flexibele arbeidsrelaties. Ook wordt vastgesteld of men werkzaam is via de Wet Sociale Werkvoorziening.

De vraag naar de arbeidsduur sluit aan op de vraagstelling in de EBB. De vraag naar het aantal dagen waarover men de arbeidsuren verspreidt, is ontleend aan de Monitor Arboconvenanten. De vragen naar afwijkende werktijden sluiten aan op de in de EBB gehanteerde vragen, waarbij wel een andere volgorde wordt aangehouden. Bovendien is voor de NEA 2014 een vraag ontwikkeld naar oproepdiensten. Deze is door het vragenlab van het CBS getest. De eerste vraag naar overuren is afkomstig uit de EBB en de tweede uit de Monitor Arboconvenanten.

De vraag over de tijd die men besteedt aan woon-werkverkeer is afgeleid van de TAS. Anders dan in de TAS is in de NEA expliciet gemaakt dat de tijd uitgedrukt dient te worden per werkdag. Tevens wordt in de NEA de tijd uitgedrukt in minuten, wat leidt tot een grotere precisie dan de uitdrukking in uren zoals bij TAS. De vragen naar thuiswerk sluiten aan op de EBB. De vraag naar telewerken is in 2014 ontwikkeld voor de NEA en sluit aan op de definitie van telewerken in het CBS onderzoek 'ICT gebruik bedrijven'. De vraagstelling is getest door het vragenlab van het CBS.

Anciënniteit wordt, net als in eerdere edities van de NEA, in twee opzichten in kaart gebracht, namelijk bij de huidige werkgever en in de huidige functie. In eerdere edities werd gevraagd hoelang men werkzaam was bij de huidige werkgever c.q. in de huidige functie. In 2014 wordt gevraagd sinds wanneer men werkzaam is bij de huidige werkgever c.q. in de huidige functie. Dit sluit aan op de vraagstelling voor anciënniteit van de EBB.

2.2.3 *Uw bedrijf*

Voor alle respondenten is vastgesteld in welke bedrijfstak of branche zij werken. In het merendeel van de gevallen is dit gedaan op basis van registerinformatie (Polisadministratie). Onder bepaalde voorwaarden is dit echter omwille van de kwaliteit uitgevraagd en vervolgens getypeerd, bijvoorbeeld bij uitzendkrachten. Zij behoren volgens de registerinformatie tot de zakelijke dienstverlening, maar voor de arbeidsomstandigheden is het relevant te weten naar welke bedrijfstak zij zijn uitgezonden. Zie paragraaf 3.3.3. Het soort bedrijf is uitgevraagd met een standaardvraagstelling, die betrekking heeft op het bedrijf waar men op het moment van invullen werkt c.q. naartoe is uitgezonden of gedetacheerd, en bestaat uit een combinatie van gesloten en open vragen. Voor de schriftelijke vragenlijst is een vereenvoudigde variant ontwikkeld. Deze is minder gedetailleerd, maar voldoende om aan de informatiebehoefte te kunnen voldoen. De open en gesloten vraag naar het soort bedrijf uit eerdere edities van de NEA zijn niet gecontinueerd.

Bedrijfstakken en branches zijn gangbare termen voor groepen van bedrijven ingedeeld naar voornaamste activiteit. Het CBS hanteert voor de indeling van bedrijven naar voornaamste activiteit de zogenoemde Standaard Bedrijfsindeling 2008 (SBI 2008). De SBI is een hiërarchische indeling van economische activiteiten. De SBI is gebaseerd op de indeling van de Europese Unie (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté Européenne, afgekort: NACE) en op die van de Verenigde Naties (International Standard Classification of All Economic Activities, afgekort: ISIC).

De SBI 2008 kent meerdere niveaus die aangegeven worden door maximaal vijf cijfers. De indeling naar voornaamste activiteit (hoofdactiviteit) betekent dat er bijvoorbeeld in de categorie bouwnijverheid bedrijven kunnen voorkomen die naast bouwactiviteiten ook andere activiteiten (nevenactiviteiten) uitoefenen.

Naast de voornaamste activiteit worden twee andere kenmerken gemeten van het bedrijf waar de respondent werkt, namelijk de bedrijfsgrootte en veranderingen in het bedrijf. De vraag over bedrijfsgrootte is ontleend aan de Monitor Arboconvenanten. De antwoordcategorieën zijn iets gedetailleerder omdat Eurostat deze informatie vraagt in het kader van de ESAWverordening. Zie hiervoor paragraaf 2.2.7.

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

2.2.4 *Uw beroep*

De inhoud van de module beroep is, in vergelijking tot eerdere edities van de NEA, zodanig aangepast dat deze aansluit op de standaard uitvraag van het CBS. Deze bestaat uit een combinatie van gesloten en open vragen. Het CBS heeft de antwoorden deels automatisch en deels handmatig getypeerd. Zie paragraaf 3.3.3. Beroep wordt geclassificeerd volgens twee indelingen, namelijk de International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO 2008) en de Beroepenindeling ROA CBS 2014 (BRC 2014).

De ISCO 2008 is de internationale beroepenclassificatie van de International Labour Organisation (ILO), die beroepen classificeert volgens de belangrijkste taken en activiteiten. De indeling onderscheidt 10 zogenaamde major groups (1 digit ISCO), 43 sub-major groups (2 digits ISCO), 130 minor groups (3 digits ISCO) en 436 unit groups (4 digits ISCO). De ISCO 2008 wordt in internationaal vergelijkende onderzoeken gebruikt.

De BRC 2014 is afgeleid van de ISCO 2008 en maakt onderscheid tussen 114 beroepsgroepen, 41 beroepssegmenten en 13 beroepsklassen. De term beroep wordt gehanteerd als Nederlandse vertaling van de term unit group en ook voor de detaille-

ring daarbinnen, maar niet voor de hogere aggregatieniveaus van de BRC 2014. Dit zijn de zogenaamde beroepsgroepen, beroepssegmenten en op het hoogste niveau de beroepsklassen. De BRC wordt gebruikt voor nationale analyses en statistieken.

2.2.5 *Uw werkomstandigheden*

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

- gevaarlijk werk;
- kracht zetten;
- trillingen;
- ongemakkelijke werkhouding;
- herhalende bewegingen;
- geluid;
- gevaarlijke stoffen;
- autonomie;
- werkdruk;
- emotionele belasting;
- cognitieve belasting;
- informatie overload;
- innovatief vermogen;
- beeldschermwerk;
- ontwikkelingsmogelijkheden/gevarieerd werk.

Met één vraag wordt vastgesteld hoe vaak een werknemer, naar eigen zeggen, gevaarlijk werk dient te verrichten. Deze vraag is overgenomen uit het Permanent Onderzoek LeefSituatie (POLS) van het CBS. De tweede vraag is opgesteld voor de NEA en brengt in kaart aan welke gevaren een werknemer, naar eigen zeggen, wordt blootgesteld. Binnen de NEA is een keuze gemaakt voor enkele clusters van gevaarsituaties, zoals deze ook vaak in risico-inventarisaties en -evaluaties worden onderscheiden. Deze tweede vraag over gevaarlijk werk was niet opgenomen in NEA 2009, 2011 en 2013, maar wel in de overige NEA's. De vragen over kracht zetten en trillingen zijn ontleend aan de EBB. Ook de vragen over werkhouding en herhalende bewegingen zijn gebaseerd op de EBB. In de EBB zijn beide aspecten van fysieke belasting echter gecombineerd in één vraag.

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

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

Autonomie oftewel zelfstandigheid verwijst naar de mate waarin een werknemer in staat is zijn eigen werk te reguleren. Het gaat om zowel de keuzevrijheid ten aanzien van de manier van werken, als de planning en volgorde van werkzaamheden. Vijf autonomie-indicatoren zijn ontleend aan POLS en de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998). Hieraan is in 2011 een nieuwe vraag toegevoegd die meer inzicht geeft in de autonomie over werktijden. Deze vraag is ontwikkeld voor de NEA. In de NEA zijn drie vragen opgenomen over tijdsdruk. Deze vragen zijn ontleend aan de JCQ van Karasek en zijn ook in de TAS gebruikt.

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

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

Voor de NEA 2014 is een nieuw item ontwikkeld over informatie overload. Deze vraag meet hoe vaak het voorkomt dat werknemers meer informatie (zoals e-mail, telefoon) aangeboden krijgen dan zij kunnen verwerken. De vraagstelling is getest door het vragenlab van het CBS.

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

In deze module zijn vier vragen opgenomen rond het thema innovatief vermogen. Deze vragen waren eerder opgenomen in de NEA 2007, 2009, 2011 en 2013. De vraag over de aanmoediging om na te denken over manieren om het werk beter te doen is –met aanpassing– afkomstig van de General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (Lindström e.a., 1997). De vraag over tijd krijgen voor het ontwikkelen van nieuwe ideeën is afgeleid van een vraag die in Vlaanderen in 2004 is gesteld in het Panel Survey of Organisations, het PASOwerkgeverspanel (KU Leuven, 2004). De twee vragen over het bedenken en verbeteren van (nieuwe) producten/dien-

sten zijn afgeleid van vragen uit de Erasmus Concurrentie en Innovatiemonitor 2006 voor werkgevers (Jansen e.a., 2006).

De vraag over beeldschermwerk is ten opzichte van eerdere NEA jaren verplaatst van de module computergebruik naar de modules arbeidsomstandigheden. De vraag betreft de gemiddelde duur van werkgerelateerd beeldschermwerk. Deze vraag is afkomstig uit de Monitor Arboconvenanten. Voor de NEA 2014 is de toelichting van de vraag uitgebreid om zo ook de nieuwe apparaten als tablets en smartphones te omvatten.

2.2.6 *Klanten en collega's*

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

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

De vragen rond sociale steun door de leidinggevende zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip 'Supervisory support', en zijn door Houtman e.a. (1995) vertaald. In de NEA 2014 is de gebruikte schaal ingekort ten opzichte van eerdere NEA jaren en zijn twee van de oorspronkelijke vier vragen opgenomen. De vragen waren ook opgenomen in de TAS.

De vragen over sociale steun door collega's zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip 'Co-worker support', en zijn door Houtman e.a. (1995) vertaald en tevens gebruikt in de TAS. Ook deze schaal is ingekort van vier naar twee items ten opzichte van eerdere NEA jaren.

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

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

2.2.7 Arbeidsongevallen

Sinds 2011 levert het CBS onder de zogenoemde ESAW-verordening (European Statistics on Accidents at Work, Commissieverordening nr. 349/2011) jaarlijks microgegevens over arbeidsongevallen. Daarvoor werd dit op basis van harmonisatieafspraken gedaan door TNO. Voor niet-dodelijke ongevallen met verzuim gebeurt dat op basis van de NEA. Vanaf het verslagjaar 2014 moeten de ESAW-leveringen worden uitgebreid met een aantal variabelen met zeer gedetailleerde classificaties. Om hierin te kunnen voorzien, is de module over arbeidsongevallen aanzienlijk uitgebreid in vergelijking tot de vorige edities van de NEA. De oude module bevatte alleen vragen over het meest recente arbeidsongeval. EuroStat vraagt echter gedetailleerde informatie over alle arbeidsongevallen met een verzuimduur van minimaal vier dagen. De nieuwe module is door het vragenlab van het CBS getest.

Daarnaast is het aandeel werknemers met een arbeidsongeval met een verzuimduur van minimaal één dag een kernindicator voor het ministerie van SZW. Ook wordt ten behoeve van het ministerie van SZW vastgesteld of het meest recente arbeidsongeval, ongeacht de verzuimduur, een meldingsplichtig arbeidsongeval betrof. Met meldingsplichtig wordt bedoeld of het ongeval heeft geleid tot a) blijvend letsel of b) ziekenhuisopname.

Om aan zowel de informatiebehoefte van SZW als die van Eurostat te kunnen voldoen, is in de vragenlijst het meest recente arbeidsongeval altijd uitgevraagd, ongeacht de verzuimduur van dit ongeval. Aanvullend wordt in de internetvragenlijst nog over maximaal twee eerdere ongevallen met minstens vier dagen verzuim informatie uitgevraagd. De detaillering van de uitvraag verschilt. Het meest recente ongeval dat leidde tot minstens vier dagen verzuim is zeer gedetailleerd bevroegd. De uitvraag over andere ongevallen met minstens vier dagen verzuim is minder gedetailleerd om respondenten niet te veel te belasten.

In de papieren vragenlijst is van het meest recente arbeidsongeval in ieder geval de meldingsplichtigheid vastgesteld. Daarnaast is over maximaal één arbeidsongeval met een verzuimduur van minstens vier dagen een aantal vragen gesteld. Deze uitvraag ligt qua detaillering tussen de gedetailleerde en de verkorte uitvraag in de internetvragenlijst.

Net als in eerdere edities van de NEA wordt zowel lichamelijk letsel als geestelijke schade als gevolg van een ongeval tijdens het werk in de definitie van een arbeidsongeval betrokken, en ongevallen tijdens woon-werkverkeer niet. In tegenstelling tot eerdere edities, verwijst de vraagtekst expliciet naar een 'arbeidsongeval', dat wordt gedefinieerd als 'een voorval tijdens het werk waardoor u lichamelijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen'. In eerdere edities werd gevraagd of men tijdens het werk betrokken was geweest bij 'een ongeval of voorval, waardoor men lichamelijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen'. Omdat dit breder dan arbeidsongevallen opgevat zou kunnen

worden, is de formulering aangescherpt. Verder is in 2014 expliciet aangegeven dat ongevallen met uitsluitend een natuurlijke oorzaak niet meetellen.

De vraagstelling over arbeidsongevallen is vanaf 2015 afgestemd met de vragen over arbeidsongevallen in de Gezondheidsenquête van het CBS, waarbij onder andere VeiligheidNL is betrokken.

2.2.8 *Arbo-maatregelen*

De mate waarin werknemers het wenselijk achten dat hun werkgever maatregelen treft, wordt nagevraagd ten aanzien van tien arborisico's. Deze vraag is in 2003 nieuw geformuleerd ten behoeve van de NEA. Er is gekozen om die arborisico's op te nemen die volgens het ministerie van SZW de meeste beleidsrelevantie hebben. In 2008 is besloten de vraagstelling iets aan te passen zodat deze eenduidiger geïnterpreteerd zal worden. Tevens is het aantal antwoordcategorieën uitgebreid van drie naar vier. Hierdoor wordt niet alleen inzicht verkregen in de vraag of maatregelen zijn genomen, maar ook in de vraag of maatregelen wenselijk zijn.

2.2.9 *Uw gezondheid*

Om de effecten van werk op gezondheid te kunnen vaststellen zijn indicatoren van de algemene gezondheidstoestand en burn-out klachten in de NEA 2014 opgenomen. De algemene gezondheidstoestand van werknemers wordt in kaart gebracht met één vraag. Deze vraag is ontleend aan de Gezondheidsenquête van het CBS.

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

2.2.10 *Ziekteverzuim*

Met een drietal vragen wordt het verzuimverleden van de werknemer in de 12 maanden voorafgaand aan de enquête nagegaan. Daarbij wordt voorafgaand aan deze vragen een definitie van verzuim gegeven. In de eerste plaats wordt nagegaan of er sprake was van verzuim. Indien sprake was van verzuim worden ook vragen gesteld over het aantal keren verzuim (de verzuimfrequentie) en de totale verzuimduur (in werkdagen). De vragen zijn een bewerking van vragen uit de TAS en de Monitor Arboconvenanten.

2.2.11 *De laatste keer dat u heeft verzuimd*

Zeven vragen zijn opgenomen over het laatste verzuimgeval van werknemers. Dit laatste verzuimgeval kan eventueel langer dan 12 maanden geleden zijn, zodat ook een antwoord gegeven kan worden door werknemers die niet in de afgelopen 12 maanden, maar wel daarvoor hebben verzuimd. Als eerste wordt gevraagd naar het soort klachten waarmee men de laatste keer heeft verzuimd. Vervolgens wordt nagegaan wat de duur van het verzuim was, of de klachten aan werk gerelateerd waren en welke aspecten

ten van het werk hebben bijgedragen aan het ontstaan van de klachten. Ten slotte wordt gevraagd of men tijdens de laatste verzuimperiode contact heeft gehad met de huisarts of een specialist. Daarbij wordt bekeken of de huisarts en/of specialist aandacht had(den) voor de mogelijke werkgebondenheid van het verzuim. De vraag naar de duur van het laatste verzuim is door TNO opgesteld in 2003. De andere vragen over het laatste verzuimgeval zijn een bewerking van vragen uit het onderdeel 'verzuimgegevens' van de module 'Verzuim' (Zwart e.a., 2002) van de Monitor Arboconvenanten.

2.2.12 Beroepsziekten

Voor de NEA 2014 is in samenwerking met het Nederlands Centrum voor beroepsziekten (NCvB) en het RIVM een aparte module beroepsziekten ontwikkeld. In tegenstelling tot de NEA 2012 en 2013 waar beroepsziekten met een enkele vraag werd uitgevraagd bestaat deze module uit een drietal vragen, die inzicht geven in de prevalentie en incidentie van beroepsziekten. Ten eerste wordt gevraagd of werknemers één of meer van de 12 genoemde beroepsziekten hebben. Ten tweede wordt gevraagd of deze klachten meer dan 12 maanden geleden zijn ontstaan én ten slotte of de beroepsziekte is vastgesteld door een arts.

2.2.13 Functioneren en inzetbaarheid

Deze module bestaat uit elf vragen. Ten eerste worden vragen gesteld over inzetbaarheid. Allereerst twee vragen over het werkvermogen, i.c. de fysieke en psychische geschiktheid voor de huidige baan. Vervolgens twee vragen over 'loopbaan self efficacy', namelijk het gemak waarmee een nieuwe baan/functie verkregen kan worden. Deze vragen zijn in 2010 nieuw ontwikkeld voor de NEA. Het vijfde item, namelijk naar de geneigdheid om bij de huidige werkgever te blijven werken is in 2013 specifiek voor de NEA ontwikkeld. Ten tweede wordt bevoegenheid gemeten. Dit gebeurt met drie vragen die zijn overgenomen uit de Utrechtse Bevoegenheidschaal (UBES; Schaufeli e.a., 2006). De vragen zijn de meest kenmerkende items uit de drie UBES-subschalen, vitaliteit, toewijding en absorptie. De formulering van de hoofdvraag en antwoordcategorieën is aangepast ten opzichte van de originele UBES zodat de formulering meer in lijn is met die van de burn-outvragen in de NEA.

Ten slotte wordt met drie vragen vastgesteld hoe de werknemer zijn prestaties ten aanzien de eigen functie beoordeelt ('in-role behavior'). Dit betreft vragen naar het behalen van werkdoelen, het goed kunnen uitvoeren van werktaken, en het goed presteren in het werk. Deze drie vragen zijn in 2007 nieuw ontwikkeld voor de NEA. De prestatie-indicatoren genoemd door Goodman en Syvantek (1999) waren een inspiratiebron voor deze vragen.

2.2.14 Arbeidsvoorwaarden

In de module arbeidsvoorwaarden wordt allereerst de vraag gesteld naar het belang van een elftal aspecten van een baan. Vervolgens wordt gevraagd aan te geven wat de tevredenheid met deze elf aspecten is in de huidige baan. Deze vragen naar belang en

tevredenheid zijn in 2008 nieuw geformuleerd voor de NEA en vervangen de vragen over arbeidsvoorwaarden die in de oneven jaren worden gesteld. Ook wordt in deze module de vraag gesteld naar de aanwezigheid van een vorm van personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf (cf. AVON).

2.2.15 *Opleiding en ontwikkeling*

Deze module richt zich op de 'employability' van werknemers en omvat allereerst twee vragen over functieverandering, en verder één vraag over promotie en één vraag over demotie. Bij deze vragen wordt de voorafgaande twee jaar als referentieperiode genomen. De vragen over functieverandering en promotie zijn afkomstig uit de TAS en zijn oorspronkelijk ontleend aan Verboon e.a. (1999). De vraag naar demotie is in 2012 toegevoegd aan de NEA en is afkomstig van het NEA-cohortonderzoek (Koppes e.a., 2011b). Vervolgens is sinds 2010 een vraag opgenomen over de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk dat men doet. Deze vraag is gebaseerd op dergelijke items in de vragenlijst voor werkenden van het OSA-arbeidsaanbodpanel 2008.

De vragen over opleiding zijn een ingekorte versie van de in 2012 voor de NEA ontwikkelde module opleiding. De opgenomen vragen betreffen allereerst vragen naar de mate waarin de leidinggevende de ontwikkeling van kennis en vaardigheden stimuleert en of een opleiding of cursus is gevolgd voor het werk. Vervolgens is voor respondenten die in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus hebben gevolgd een vraag opgenomen over het doel hiervan. Verder wordt ingegaan op de behoefte aan een opleiding of cursus. De laatste vragen in deze module gaan over kwalificatieveroudering. De vragen hiervoor zijn ontleend aan het STREAM onderzoek (Van den Heuvel e.a., 2014).

2.2.16 *Werk en thuis*

De module werk en thuis is ten opzichte van de NEA 2013 uitgebreid met een vraag over huishoudelijke en zorgtaken en een viertal vragen over mantelzorg. Daarnaast bevat de module een tweetal vragen over de wederzijdse beïnvloeding van de werk- en thuissituatie. De thuis-werk-interferentie en werk-thuis-interferentie zijn ontleend aan de TAS, maar zijn oorspronkelijk opgesteld door Fox en Dwyer (1999). De vraag over de huishoudelijke- en zorgtaken is afkomstig uit de TAS. De vragen over de het verlenen van mantelzorg zijn afkomstig uit de Gezondheidsmonitor 2012, een samenwerkingsverband tussen GGD'en, RIVM en CBS.

2.2.17 *Uw verdere loopbaan*

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

- werkzekerheid;
- vertrekvens;
- doorwerkleeftijd.

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

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

Ten slotte zijn, sinds NEA 2011, twee vragen opgenomen over de leeftijd tot waarop men wil doorwerken en de leeftijd tot waarop men denkt (lichamelijk en geestelijk) in staat te zijn het huidige werk voort te zetten. De eerste vraag is afkomstig van het NEA-cohortonderzoek (Koppes e.a., 2011b). De tweede vraag is nieuw geformuleerd voor de NEA en afgeleid van een vraag uit het NEA-cohortonderzoek.

2.2.18 Tevredenheid

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

2.2.19 Regio en stedelijkheid

In de vragenlijst wordt niet vastgesteld in welke plaats respondenten werken. Wel wordt het databestand bij oplevering verrijkt met gegevens over de plaats waar respondenten wonen, namelijk met: 1) gemeente 2) COROP-regio 3) provincie en 4) stedelijkheid. De gemeentecode wordt niet opgenomen om over te publiceren, maar om regionale indelingen op een hoger niveau af te kunnen leiden, als voor publicatie een andere indeling dan COROP-regio of provincie gewenst is. Zie voor meer informatie over de verrijking paragraaf 3.3.4.

TABEL 2.1
Overzicht onderwerpen NEA 2014

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
01 Persoonsgegevens	<p>Geslacht</p> <p>Geboortejaar</p> <p>Baan als werknemer</p> <p>Opleiding</p> <p>Herkomst</p> <p>Generatie</p> <p>Burgerlijke staat</p> <p>Samenstelling huishouden</p> <p>Positie in het huishouden</p>	<p>CBS huishoudbox^a</p> <p>CBS huishoudbox^a</p> <p>CBS basisvragenlijst^a</p> <p>CBS basisvragenlijst</p> <p>CBS-registraties (zie par. 3.3.4)</p> <p>CBS-registraties (zie par. 3.3.4)</p> <p>CBS-registraties (zie par. 3.3.4)</p> <p>CBS-registraties (zie par. 3.3.4)</p> <p>CBS-registraties (zie par. 3.3.4)</p>
02 Uw dienstverband	<p>Meerdere banen</p> <p>Aard dienstverband</p> <p>Omvang dienstverband</p> <p>Dagen werk in de week</p> <p>Afwijkende werktijden</p> <p>Overwerk</p> <p>Woon-werkverkeer</p> <p>Thuiswerk</p> <p>Telewerk</p> <p>Duur bij huidige werkgever</p> <p>Duur in huidige functie</p>	<p>CBS basisvragenlijst^a, NEA</p> <p>EBB^a</p> <p>EBB</p> <p>MA</p> <p>EBB, NEA</p> <p>EBB, NEA</p> <p>TAS^a</p> <p>EBB^a</p> <p>NEA</p> <p>EBB^a</p> <p>EBB/NEA^a</p>
03 Uw Bedrijf	<p>Soort bedrijf</p> <p>Bedrijfsomvang</p> <p>Veranderingen in het bedrijf</p>	<p>CBS basisvragenlijst</p> <p>EBB^a</p> <p>OSA-vraagpanel 2005-2006^a</p>
04 Uw Beroep	<p>Beroep</p> <p>Leidingsgeven</p>	<p>CBS basisvragenlijst</p> <p>CBS basisvragenlijst</p>

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
05 Uw werkomstandigheden	<p>Gevaarlijk werk Kracht zetten Trillingen Ongemakkelijke werkhouding Hernalende bewegingen Geluid Gebruik gehoorbeschermers Gevaarlijke stoffen Besmettelijke personen, dieren of materiaal Autonomie Tijdsdruk Emotionele belasting Cognitieve belasting Informatie overload Innovatief vermogen Beeldschermwerk Ontwikkelingsmogelijkheden/gevarieerd werk</p>	<p>POLS (vraag 1), NEA (vraag 2)^b POLS/EBB EBB EBB^a EBB^a POLS/EBB POLS/EBB^a NEA Arbeidsinspectie: Arbomonitor 2002^a POLS/EBB (vraag 1-5); NEA (vraag 6) TAS TAS TAS NEA^c QPS Nordic^{a,b} (vraag 1); PASO^b (vraag 2); EC¹⁸ (vraag 3-4) MA TAS^b</p>
06 Klanten en collega's	<p>Sociale steun door leidinggevende Sociale steun door collega's Conflict Ongewenst gedrag</p>	<p>TAS^a TAS NEA TAS</p>
07 Arbeidsongevallen	<p>Optreden arbeidsongeval Aantal arbeidsongevallen Meeest recente ongevval: Verzuimduur, Soort letsel, Blijvend letsel, Ontstaan letsel, Medische hulp Ongevallen met minimaal 4 dagen verzuim bovendien: Verzuimduur in dagen, Datum, Locatie, Vaste of tijdelijke werkplek, Soort locatie, Verwond deel van het lichaam, Specifieke fysieke activiteit</p>	<p>ESAW/NEA^{a,c} OBIN/Gezondheidsenquête^a (ontstaan letsel) Gezondheidsenquête (verwond deel lichaam)^c</p>
08 Arbo-maatregelen	<p>Benodigde Arbo-maatregelen</p>	<p>NEA</p>

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
09 Uw gezondheid	Algemene gezondheidstoestand Burn-out klachten	Gezondheidsenquête ^c POLS/UBOS ^a
10 Ziekteverzuim	Ziekteverzuim	NEA
1.1 Laatste verzuimgeval	Soort klacht Verzuimduur Werkgebondenheid Verzuimcontrole Contact huisarts of Specialist	MA ^a NEA MA (vraag 1); MA ^a (vraag 2) MA ^a NEA
12 Beroepsziekten	Beroepsziekten	NEA ^c
1.3 Functioneren en inzetbaarheid	Werkgeschiktheid Loopbaan self efficacy Blijfgeneigdheid Bevlogenheid Productiviteit	NEA NEA NEA UBES NEA
14 Arbeidsvoorwaarden	Belang arbeidsvoorwaarden Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden Aanwezigheid PVT	NEA ^b NEA ^b Avon
1.5 Opleiding en ontwikkeling	Funcieverandering Promotie Demotie Aansluiting kennis en vaardigheden bij werk Opleiding Kwalificatie veroudering	TAS TAS NEA-cohortonderzoek OSA aanbodpanel 2008, werkenden ^a NEA STREAM ^c
1.6 Werk en thuis	Huishoudelijke en zorgtaken Werk-thuisrelatie Mantelzorg	TAS ^c TAS Gezondheidsmonitor ^c

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
1.7 Uw verdere loopbaan	Werkzekerheid Vertrekvens Doorwerkleeftijd	TAS TAS NEA-cohortonderzoek (vraag 1) ^a ; (vraag 2)
1.8 Teverdenheid	Teverdenheid arbeidsomstandigheden Teverdenheid werk	NEA TAS
1.9 Regio en stedelijkheid	Gemeentecode COROP-regio Provincie Stedelijkheid	CBS-registraties (zie par. 3.3.4)

- a aangepast t.o.v. originele vraagstelling;
 b vraag niet in NEA 2013,
 wel in een of meer eerdere NEA-edities;
 c nieuw in NEA 2014;

Avon: Monitor Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen
 op ondernemingsniveau;
 EBB: Enquête Beroepsbevolking;

ECI: Erasmus Concurrentie en Innovatiemonitor;
 ESAW: European Statistics on Accidents at Work
 MA: Monitor Arbeidsomstandigheden;
 NEA: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden;
 OBIN: Ongevallen en Bewegen in Nederland;
 OSA: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek;
 PASO: Panel Survey of Organisations;
 POLS: Permanent Onderzoek Leefsituatie;

PVT: Personeelsvertegenwoordiging;
 STREAM: Study on Transitions in Employment,
 Ability and Motivation;
 QPS: Nordic: General Nordic Questionnaire for
 Psychological and Social Factors at Work;
 TAS: TNO Arbeidssituatie Survey;
 UBES: Utrechtse Bevolgingschaal.



3 Dataverzameling en verwerking NEA 2014

3.1 Steekproef

3.1.1 Steekproefkader en doelpopulatie

De doelpopulatie van de NEA 2014 bestaat uit alle werknemers van 15 tot en met 74 jaar die in Nederland werken. De operationalisatie van deze doelpopulatie voor NEA 2014 is als volgt: ten behoeve van de steekproeftrekking is een steekproefkader afgeleid uit de meest recente Polisadministratie, dat is die van het eerste kwartaal van 2014. Alle personen met de volgende vier eigenschappen komen in aanmerking om in de steekproef terecht te komen:

1. is volgens de Polisadministratie op 31 maart 2014 een werknemer,
2. is minimaal 15 jaar en maximaal 74 jaar op 1 oktober 2014,
3. is geregistreerd als ingezetene in de Basisregistratie Personen (BRP) op 19 augustus 2014,
4. behoort tot de particuliere huishoudens op 19 augustus 2014.

Aan de basis van het steekproefkader voor de steekproef staat de Basisregistratie Personen (BRP). Door de BRP te koppelen aan de Polisadministratie, eigendom van het UWV, Belastingdienst en het CBS, kan een selectie worden gemaakt van de personen in de BRP die betaald werk in loondienst verrichten. De Polisadministratie bevat gegevens over alle banen van werknemers die verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en voor wie loonbelasting verschuldigd is. Voor NEA 2014 is de Polisadministratie van het eerste kwartaal van 2014 gebruikt als steekproefkader.

In voorafgaande jaren is de Polisadministratie van het laatste kwartaal van het voorafgaande jaar gebruikt. Een nadeel van het gebruik van een bestand met een peildatum die vóór het eigenlijke veldwerk ligt, is dat mensen die na deze peildatum zijn begonnen met werken in dit bestand ontbreken. Anderzijds bevat de Polisadministratie personen die na de peildatum zijn uitgestroomd uit een werknemersbaan. Daardoor is een deel niet langer werknemer ten tijde van de enquêtering en zal ten onrechte in de steekproef terecht komen. Dit betreft personen die de overstap van werknemer naar zelfstandige hebben gemaakt, ouderen die met (vervroegd) pensioen zijn gegaan, mensen die werkloos of arbeidsongeschikt zijn geworden en personen die om een andere reden met werken zijn gestopt. Ondanks deze beperkingen vormt de Polisadministratie een goede benadering van de populatie werknemers in 2014. De meeste werknemers aan het einde van het eerste kwartaal van 2014 hebben een half jaar later nog steeds een baan als werknemer. Omgekeerd geldt ook dat de meeste werknemers in 2014 een half jaar eerder ook al als werknemer te boek stonden. Door een recentere versie van de Polisadministratie te gebruiken is de benadering van de werknemerspopulatie verbeterd.

Werknemers die tevens als zelfstandige werkzaam zijn, komen ook in het steekproefkader terecht. Personen die uitsluitend als zelfstandige werkzaam zijn behoren niet tot het steekproefkader. De omvang van het steekproefkader was ruim 7 miljoen personen. Op basis van de leeftijd op 1 oktober 2014 is de variabele leeftijdsklasse gemaakt. Van de indeling naar bedrijfsklasse, volgens de standaardbedrijfsindeling (SBI'08), zijn het sectienummer en de sectieletter vastgelegd. Werknemers die meer dan één baan hebben, zijn ingedeeld op basis van hun hoofdbaan. Dit is de baan op 31 maart 2014 met het hoogste maandloon. Verder is het COROP-gebied (een regionale indeling in 40 gebieden) afgeleid uit de gemeentecode.

Hoewel steekproeven zo kort mogelijk voor aanvang van de waarneemperiode worden getrokken, is niet te voorkomen dat het adres in de BRP niet juist blijkt te zijn omdat de steekproefpersoon is verhuisd. De NAW-gegevens worden vlak voor de uitzet gecontroleerd. Tijdens de waarneemperiode worden verhuizers niet gerappelleerd.

3.1.2 Steekproefontwerp

Uit het steekproefkader is een personensteekproef getrokken volgens een gestratificeerd steekproefontwerp. Hierbij is gestratificeerd naar bedrijfstak op SBI40 niveau. Voor een overzicht van de bedrijfstakken zie Tabel B1 in Bijlage B. Analooq aan voorgaande jaargangen van de NEA zijn in het steekproefontwerp jongeren en niet-westers allochtonen oververtegenwoordigd in de steekproef. Iemand is jong als hij of zij op 1 oktober 2014 jonger is dan 24 jaar. De trekkingskans van deze personen is anderhalf keer zo groot als die van de overige personen. Dit is om te compenseren voor de verwachte lagere responskans voor jongeren en niet-westers allochtonen. Er is een evenredige allocatie naar SBI 40 bedrijfstakken gebruikt. Dit betekent dat de steekproef zo verdeeld is, dat de verwachte respons per bedrijfstak evenredig is aan de omvang van de bedrijfstak. De responskans zijn geschat op basis van realisaties van de NEA in 2011 tot en met 2013. Voor het steekproefontwerp is de responskans per bedrijfstak berekend door het aantal voor publicatie bruikbare responsen te delen door de uitgezette steekproefomvang.

Bij de steekproefallocatie geldt als randvoorwaarde dat per bedrijfstak de verwachte standaardfout van het percentage werknemers met een arbeidsongeval (volgens de EU-definitie) maximaal 1% mag zijn. De schatting van de standaardfout is gebaseerd op realisatiecijfers van de NEA uit 2012. In 12 bedrijfstakken is dan de geschatte standaardfout bij een evenredige allocatie hoger dan 1%. Dit zijn de groepen 2, 4 t/m 9, 11, 12, 14, 17 en 25 uit Tabel B1 in Bijlage B. De steekproefomvang is verhoogd in deze bedrijfstakken zodat de geschatte standaardfout 1% is.

De uit te zetten steekproef voor het onderzoek NEA bedraagt 144.000. Nadat de steekproefomvang in de 12 bedrijfstakken vastgelegd is, is de resterende beschikbare steekproefomvang verdeeld over de overige 28 bedrijfstakken zodat de respons in deze bedrijfstakken naar verwachting evenredig verdeeld is. Er is dus steekproefmassa

weggehaald uit bedrijfstakken die precies genoeg kunnen worden geschat ten gunste van bedrijfstakken waar de precisie lager is dan nodig volgens de randvoorwaarde. Hierdoor kan in één of meerdere van de resterende 28 bedrijfstakken de standaardfout boven de 1% uit komen en zou nog een iteratie nodig zijn. Dit is echter niet het geval.

Om een keuze te kunnen maken uit verschillende steekproefontwerpen zijn populatie-aantallen voor het jaar 2012 gebruikt. Bij het beschikbaar komen van de kaders voor het jaar 2014 zijn de aantallen in deze tabel opnieuw uitgerekend. Door populatiedynamiek wijzigen de steekproefaantallen. In Tabel B1 in Bijlage B zijn de nieuwe aantallen te vinden. Het nieuwe steekproefaantal in de bedrijfstak SBI 40 is veel lager dan het eerder berekende aantal. Hetzelfde geldt voor het populatieaantal. SBI 40 (Huishoudens als werkgever) is een heel bijzondere groep die slechts één keer per jaar informatie levert voor de Polisadministratie, namelijk ergens rond december. Die mensen zitten dan wel in de Polisadministratie over december, die voor de NEA in de jaren tot 2014 is gebruikt, maar niet in de Polisadministratie over maart, die voor de NEA in 2014 is gebruikt. Hier staat tegenover dat voor de andere bedrijfstakken de informatie actueler is dan in eerdere jaren.

Er is een naar bedrijfstak gestratificeerde steekproef getrokken. In elk stratum is de steekproef een systematische Probability Proportional to Size-steekproef. Alle personen in het steekproefkader hebben dezelfde trekkingskans, behalve de jongeren (de personen die bij aanvang van het veldwerk 15 tot en met 23 jaar zijn) en de niet-westers allochtonen. Deze personen hebben een trekkingskans die 50% hoger is. Het steekproefkader is eerst gesorteerd op geslacht, leeftijdsklasse, COROP-gebied en bedrijfsklasse. Daarna zijn de personen binnen een groep van hetzelfde geslacht, dezelfde leeftijdsklasse, hetzelfde COROP-gebied en dezelfde bedrijfsklasse, in willekeurige volgorde geplaatst. Door het steekproefkader op deze manier te 'schudden' laten de personen in de steekproef vrijwel dezelfde verdeling zien naar geslacht, leeftijdsklasse, COROP-gebied en economische activiteit van het bedrijf waar zij werken, als de personen in het steekproefkader.

3.1.3 Steekproefbewerking

Voordat de getrokken steekproef uitgezet wordt, wordt deze gescreend. Van de personen die zijn uitgeschreven uit de BRP, krijgt het CBS geen namen en adressen. Een aantal personen heeft bij de gemeente te kennen gegeven dat zij niet willen dat de gemeente hun persoonsgegevens aan derden levert. Deze personen worden verwijderd uit de steekproef, net zoals personen die wonen in een institutioneel huishouden of een asielzoekerscentrum. Ook worden personen verwijderd, die op een adres wonen dat de afgelopen twaalf maanden al is benaderd voor een CBS steekproefonderzoek. Tenslotte worden personen uit de steekproef verwijderd die in de steekproef van de NEA 2013 zaten. Om voor de uitval te compenseren wordt 50% extra getrokken. Dit betekent dat een steekproef met omvang $144.000 \times 1,5 = 216.000$ personen getrokken is.

3.1.4 Steekproefvervuiling

Zoals al is aangegeven, is het steekproefkader slechts een benadering van de doelpopulatie. Om te bepalen wie er op het moment van de uitvoering van de NEA 2014, van 1 oktober 2014 tot en met 31 december 2014, een werknemer is, zijn er gegevens van de Polisadministratie van 31 maart 2014 gebruikt, de meest recente gegevens die gebruikt konden worden. Bij het uitvoeren van de NEA 2014 zijn deze polisgegevens echter alweer verouderd. Het steekproefkader mist namelijk de personen die na 31 maart 2014, maar voor het moment van benaderen voor deelname aan het onderzoek begonnen zijn met werken als werknemer. En het steekproefkader telt ten onrechte wel de personen die na 31 maart 2014, maar voor het moment van benaderen voor deelname aan het onderzoek, zijn gestopt met werken als werknemer.

Om een idee te krijgen hoe groot die laatstgenoemde groep van personen is, kan de Polisadministratie van een meer recente datum gebruikt worden, bijvoorbeeld de Polisadministratie van 15 november 2014. 15 November 2014 valt in het midden van de periode van de uitvoering van de NEA. Als de aanname juist is dat er in de eerste helft van de periode van de uitvoering van de NEA evenveel personen benaderd zijn voor deelname aan het onderzoek als in de tweede helft, dan geeft de Polisadministratie van 15 november 2015 een goede schatting van het aantal personen dat op het moment van benaderen voor deelname aan het onderzoek geen werknemer meer is.

Volgens de Polisadministratie is 7,7% van de personen uit de steekproef op 15 november 2014 geen werknemer meer. Deze steekproefvervuiling bedraagt dus duidelijk minder dan de tien procent die in de vorige jaren is gemeten. Dit komt omdat voor het afleiden van het steekproefkader de Polisadministratie van eind maart is gebruikt en niet, zoals in de vorige jaren, die van eind december. Als ook nu de Polisadministratie van eind december gebruikt zou zijn, dan had de steekproefvervuiling vermoedelijk rond de tien procent gelegen. Onder de aanname dat de uitstroom van werknemers iedere maand min of meer constant is, mag de steekproefvervuiling bij gebruik van de Polisadministratie van eind december geschat worden met $7,7\% * 10,5 \text{ maanden} / 7,5 \text{ maanden} = 10,8\%$ in 10,5 maanden, een waarde die rond de 10% ligt.

3.2 Veldwerk

3.2.1 Benaderingsstrategie

Bij de NEA wordt gebruik gemaakt van twee methoden van dataverzameling (mixed-mode). Personen uit de steekproef kunnen via internet (Computer Assisted Web Interviewing, CAWI) of op papier (Paper and Pencil Interviewing, PAPI) deelnemen aan het onderzoek. Het veldwerk vindt plaats in de periode 1 oktober tot en met 31 december 2014. De steekproef voor NEA wordt in twee porties uitgezet. De waarneming voor de eerste portie start op 1 oktober, voor de tweede portie op 8 oktober. Het CBS voert het veldwerk uit.

Alle personen uit de steekproef ontvangen een aanschrijfbrief met daarin het verzoek om via internet deel te nemen aan het onderzoek en de bijbehorende inloggegevens. Bij de aanschrijfbrief wordt een folder gevoegd die specifiek is samengesteld voor de NEA (zie bijlage C).

Twee weken daarna wordt aan personen uit de steekproef een eerste rappelbrief verstuurd met daarin opnieuw het verzoek om via internet te reageren en daaraan toegevoegd een antwoordkaart waarmee een papieren vragenlijst kan worden aangevraagd. Deze brief wordt alleen verstuurd aan personen uit de steekproef waarvan geen respons is ontvangen via internet en die niet via het Contact Centre Inbound (CCI) van het CBS hebben aangegeven niet te willen of kunnen deelnemen aan het onderzoek.

Drie weken na de eerste rappelbrief wordt aan personen uit de steekproef een tweede rappelbrief verstuurd met opnieuw het verzoek om via internet te reageren en daaraan toegevoegd een antwoordkaart waarmee een papieren vragenlijst kan worden aangevraagd. Deze brief wordt alleen verstuurd aan personen uit de steekproef waarvan nog geen respons is ontvangen, hetzij via internet of op papier, en die niet via het CCI hebben aangegeven niet te willen of kunnen deelnemen aan het onderzoek. In de brief staat een uiterste datum tot wanneer de antwoordkaarten kunnen worden geretourneerd.

Papieren vragenlijsten die met behulp van de antwoordkaart zijn aangevraagd, worden wekelijks verzonden op dinsdag. De eerste keer gebeurt dit op de derde dinsdag na het verzenden van de eerste rappelbrief. Non-respondenten op de papieren vragenlijsten worden eenmalig gerappelleerd. Dit gebeurt twee weken na verzending van de papieren vragenlijst. In de rappelbrieven staat een uiterste inzenddatum waarvoor de vragenlijst moet worden terug gestuurd.

De brieven worden alleen door het CBS ondertekend en richting respondenten wordt enkel het CBS logo gehanteerd. Bij vragen kunnen respondenten per email, telefoon (op werkdagen van 9.00 tot 17.00 uur) of internet contact opnemen met het CBS Contact Center. De bereikbaarheidsgegevens staan vermeld in de brief. Aan personen uit de steekproef wordt meegedeeld dat het om een gezamenlijk onderzoek van TNO, SZW en CBS gaat en dat het CBS de verzamelde gegevens aanvult met reeds bij het CBS aanwezige gegevens. Er wordt een formulering voor de informed consent in de brieven opgenomen. Personen van 15 jaar ontvangen een aparte aanschrijfbrief, gericht aan de ouders of verzorgers.

Rappelbrieven worden uiterlijk een week nadat de te rappelleren personen zijn geselecteerd, verstuurd. De tijd tussen de selectie van de personen die moeten worden gerappelleerd en het daadwerkelijk versturen van het rappel wordt benut om de brieven en antwoordkaarten te drukken, adresseren en verzendklaar te maken. De brieven worden op woensdag verstuurd met 48-uurs post, zodat deze vlak voor het weekend in de bus vallen.

3.2.2 Realisatie veldwerk

Tijdens de uitvoering van het onderzoek zijn een aantal aanpassingen doorgevoerd in de benaderingsstrategie. Om de aanpassingen uit te kunnen voeren, is de veldwerkperiode verlengd tot en met 31 januari 2015.

Vervanging eerste steekproefportie en herplanning tweede steekproefportie

De meest omvangrijke aanpassing werd ingegeven door een technisch probleem. In het weekend van 4 en 5 oktober 2014, waarin de aanschrijfbrieven aankwamen voor de eerste steekproefportie, zijn problemen opgetreden met de internet servers van het CBS. Deze problemen hebben er voor gezorgd dat de internetvragenlijst gedurende langere tijd niet beschikbaar was in het betreffende weekend en ook in de week daarna nog geen garanties konden worden gegeven voor een stabiele beschikbaarheid van de internet servers en daarmee van de internetvragenlijst. Het voortzetten van de benaderingsstrategie voor de eerste steekproefportie in de vorm van rappelling en het opstarten van de waarneming voor de tweede steekproefportie is daarom “on hold” gezet. Op 15 oktober waren de opgetreden verstoringen verholpen en kon een stabiele waarneming worden gegarandeerd.

In de tussentijd is besloten de eerste steekproefportie als verloren te beschouwen en te vervangen door een volledig nieuwe steekproefportie. De internetwaarneming voor de eerste steekproefportie is open blijven staan om personen uit de eerste steekproefportie toch de gelegenheid te geven om te responderen. Daarnaast werd de uitzending van de aanschrijfbrieven voor de tweede steekproefportie met een week vertraagd naar 16 oktober 2014, in verband met het oplossen van het opgetreden technische probleem.

In plaats van de verloren steekproefportie is een nieuwe steekproefportie gemaakt volgens hetzelfde steekproefontwerp als de oorspronkelijke steekproef. De waarneming voor deze portie is gestart op 5 november 2014. Daarbij is er voor gezorgd dat in de nieuwe portie de uit te zetten omvangen per bedrijfstak gelijk zijn aan die van de vervallen portie. Voor 2 bedrijfstakken (Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking; Huishoudens als werkgever) bleek dit uiteindelijk niet mogelijk, omdat het gewenste aantal personen niet beschikbaar was in het steekproefkader. Het tekort per bedrijfstak is aangevuld met personen in de betreffende bedrijfstak van de vervallen steekproefportie. Per bedrijfstak is daarvoor de volgende werkwijze gehanteerd. Aan alle personen in de vervallen steekproefportie is een random getal toegekend, waarop vervolgens is gesorteerd. Uit de random lijst is vervolgens het ontbrekende aantal personen geselecteerd. Daarbij is er op gelet geen personen te selecteren die via het CCI hadden aangegeven niet te willen of kunnen deelnemen aan het onderzoek.

Na de selectie is gekeken welke personen al gerespondeerd hadden en welke niet. Personen die al hadden gerespondeerd in de vervallen portie, zijn niet meer opnieuw benaderd, maar tellen wel mee bij de uiteindelijke respons. Dit betrof 5 personen. Personen die nog niet hadden gerespondeerd zijn opnieuw benaderd met een aange-

paste brief. Bij deze brief is een folder gevoegd die specifiek is samengesteld voor de NEA. Zie bijlage C. In de brief zijn excuses aangeboden voor de mogelijk ervaren problemen met de internetserver. Daarnaast is een incentive toegevoegd (een irischeque ter waarde van 5 euro). Dit betrof 94 personen.

Responsverhogende maatregelen

Naast de vervanging van de eerste steekproefportie en herplanning van de tweede steekproefportie, zijn in verband met tegenvallende responsresultaten de volgende responsverhogende maatregelen doorgevoerd.

1. Respondenten die tot het einde van de internetvragenlijst zijn gekomen, maar deze alleen niet hebben verzonden (door op de knop 'verzenden' te drukken), zijn verwerkt als respons. De vragenlijsten zijn immers volledig ingevuld.
2. Er is een derde rappelbrief verstuurd aan personen uit de steekproef met het verzoek om via internet te reageren. Deze brief is alleen verstuurd aan personen uit de steekproef waarvan nog geen respons was ontvangen, hetzij via internet of op papier, en die niet via het CCI hadden aangegeven niet te willen of kunnen deelnemen aan het onderzoek. In de brief is opgenomen dat de internetvragenlijst tot en met 30 januari kon worden ingevuld. Er is geen antwoordkaart toegevoegd aan de brief. Voor de tweede steekproefportie is de rappelbrief op 17 december 2014 verstuurd, voor de derde steekproefportie op 7 januari 2015.
3. Aangezien voor beide steekproefporties antwoordkaarten bleven binnenkomen na het geplande laatste verzendmoment van de schriftelijke vragenlijsten, zijn extra verzendmomenten ingepland tot twee weken voor het einde van de (verlengde) veldwerkperiode.

3.3 Dataverwerking

3.3.1 Verwerking van schriftelijke vragenlijsten

De schriftelijke vragenlijsten zijn door het CBS afgeboekt. Vervolgens zijn de afgeboekte vragenlijsten door een vaste koerier naar het bedrijf I&O Research gebracht. Daar zijn de vragenlijsten gesneden, gedigitaliseerd en vervolgens in SPSSformaat via een beveiligd uploadkanaal aan CBS geleverd conform een door het CBS aangeleverd codeboek (in de vorm van een SPSSsetup). De ingescande vragenlijsten zijn daarnaast als pdf-bestanden opgeleverd. Gedurende het project is alle data opgeslagen op beveiligde servers van I&O Research. De schriftelijke vragenlijsten zijn na afloop van het project vernietigd.

Het scannen is uitgevoerd met geavanceerde software op hoogvolumescanners. Daarna heeft het verificatieproces plaats gevonden, waarbij numerieke waarden, tekst en twijfelgevallen nogmaals zijn bekeken door ervaren verificatiemedewerkers van I&O Research. De scans van pagina's van de vragenlijst waar de software twijfelt komen dan op het scherm en op basis van het feitelijke ingevulde/aangekruiste antwoord

wordt het juiste antwoord ingevoerd in de database. Als meerdere antwoorden zijn ingevuld en duidelijk blijkt dat er sprake is van een correctie, heeft I&O Research alleen juiste antwoorden ingevoerd. Bij gelijkwaardige kruisjes heeft I&O Research alle gelijkwaardige kruisjes ingevoerd. De scanbestanden heeft I&O Research daarna omgezet tot een SPSS-databestand, dat de enquêteresultaten van alle vragen bevat. De handgeschreven karakters zijn ook in het bestand opgenomen. Alle tekst (cijfers en letters) is door verificatiemedewerkers gecontroleerd en waar nodig tekstueel verbeterd. Bij de vraag over de plaatsnaam waar het arbeidsongeval heeft plaats gevonden, is direct de plaatsnaamcode op basis van een door het CBS aangeleverde code-lijst ingevoerd en zowel de code als de tekst opgeleverd. Van elke aangeleverde portie heeft I&O Research een aantal PDFbestanden vergeleken met de inhoud van het record in het databestand. Bij afwijkingen is de gehele vragenlijst gecontroleerd en waar nodig een item in het databestand verbeterd.

Het CBS heeft vervolgens het bestand met de resultaten verder verwerkt. Daarbij is gecontroleerd of het geslacht en de leeftijd volgens de respondent overeenstemmen met de steekproefgegevens voor geslacht en leeftijd. Voor de internetvragenlijsten is dit al tijdens het invullen geverifieerd. Als zowel geslacht als leeftijd niet overeenstemmen, is de vragenlijst waarschijnlijk door de verkeerde persoon ingevuld en wordt deze niet tot de bruikbare respons geteld (zie paragraaf 3.4.2). Als het geslacht óf de leeftijd afwijkt, wordt aangenomen dat het wel de juiste persoon betreft. Als de zelfgerapporteerde leeftijd maximaal één jaar verschilt van de leeftijd volgens de steekproefgegevens bij de start van het veldwerk, dan wordt dit beschouwd als overeenstemming. Respondenten kunnen immers tijdens de veldwerkperiode een jaar ouder worden. Als de zelfgerapporteerde leeftijd afwijkt van de leeftijd volgens de steekproefgegevens, maar overeenstemt met de laatste twee digits van het geboortjaar (ook hier met een marge van een jaar), dan wordt aangenomen dat de respondent per abuis het geboortjaar in plaats van de leeftijd heeft ingevuld. Dit wordt beschouwd als overeenstemming tussen de zelfrapportage en steekproefgegevens. Desalniettemin is de waarde van de zelfgerapporteerde leeftijd in die gevallen gecorrigeerd, door met de geboortedatum uit de steekproefgegevens de leeftijd uit te rekenen bij aanvang van het veldwerk, 1 oktober 2014.

3.3.2 *Samenvoegen van internet- en schriftelijke vragenlijsten*

Het CBS heeft het bestand met de resultaten van de schriftelijke vragenlijsten samengevoegd met de resultaten van de internetvragenlijst. Daarbij is een aantal controles op ranges, routing en inconsistenties gedaan, conform de regels die in eerdere jaren door TNO in een centraal opschoningsprogramma zijn vastgelegd. Vervolgens zijn enkele afgeleide variabelen toegevoegd. Voor variabelen die afkomstig zijn uit eerdere NEA's, zijn de afleidingen van eerdere jaren uit de programmatuur van TNO gevolgd. Voor variabelen afkomstig uit CBSonderzoeken, zijn de CBS-afleidingen gevolgd. Voor nieuwe variabelen zijn nieuwe afleidingspecificaties opgesteld.

Verder zijn aan het bestand typeringen van bedrijf, beroep en behaald onderwijsniveau toegevoegd (zie paragraaf 3.3.3) en is het databestand verrijkt met enkele gegevens uit de Polisadministratie en BRP (zie paragraaf 3.3.4).

TNO en CBS hebben onafhankelijk van elkaar diverse plausibiliteitschecks uitgevoerd op het geanonimiseerde bestand met de bruikbare respons en vervolgens de bevindingen besproken. Bovendien hebben zij in overleg met elkaar verwerkingsregels en afleidingsspecificaties opgesteld voor nieuwe variabelen. Deze heeft het CBS opgenomen in het verwerkingsproces.

3.3.3 *Typeren van bedrijf, beroep en onderwijs*

Om vast te stellen welk onderwijsniveau respondenten behaald hebben, in welke bedrijfstak zij werken en welk beroep zij uitoefenen, heeft het CBS een standaard verwerkingsproces ontwikkeld om bedrijf, beroep en onderwijs te typeren. Dit gebeurt deels automatisch en deels handmatig, en sluit aan op de standaard vraagstellingen van het CBS voor bedrijf, beroep en onderwijs (zie paragraaf 2.2.1, 2.2.3, en 2.2.4).

Voor alle respondenten die via internet hebben gerespondeerd, is het behaalde onderwijsniveau volledig automatisch getypeerd. De schriftelijke vragenlijsten gebruiken een eenvoudigere vraagstelling en zijn afzonderlijk verwerkt. Voor beide modes is uiteindelijk het behaalde onderwijsniveau in vijf categorieën beschikbaar.

Voor alle respondenten is vastgesteld in welke bedrijfstak of branche zij werken. In het merendeel van de gevallen is dit gedaan op basis van registerinformatie (Polisadministratie). Onder bepaalde voorwaarden is de bedrijfstak getypeerd (deels automatisch en deels handmatig), namelijk als de respondent uitzendkracht of gedetacheerd is of recent bij de huidige werkgever is komen werken. Als de respondent korter dan vier maanden geleden bij de huidige werkgever is komen werken, heeft de registerinformatie mogelijk nog betrekking op de bedrijfstak van de vorige werkgever. Uitzendkrachten en gedetacheerden behoren volgens de Polisadministratie tot de zakelijke dienstverlening. Het bedrijf waarnaartoe zij zijn uitgezonden, zal in de praktijk vaak in een andere bedrijfstak actief zijn. De standaardvraagstelling voor bedrijf vermeldt expliciet dat het gaat om het bedrijf waar naartoe men is uitgezonden.

Het typeerproces levert een SBI 2008 code op. In de gevallen waarin geen bruikbare code is opgeleverd, is de SBI uit de steekproefgegevens gebruikt. Verder krijgen alle respondenten die in het blok Dienstverband antwoorden dat zij werkzaam zijn via de Wet Sociale Werkvoorziening, de bijbehorende SBIcode. Voor alle respondenten is uiteindelijk een geldige SBI bekend. Deze wordt gebruikt voor publicatie.

Nadat de bedrijfstak is getypeerd, is het beroep getypeerd. Dit gebeurt deels automatisch en deels handmatig. Het typeerproces maakt gebruik van de informatie die in het blok Beroep is verzameld, SBI en onderwijsniveau. Hoewel het onderwijsniveau alleen voor internetrespondenten in het standaardverwerkingsproces voor bedrijf,

beroep en onderwijs wordt getypeerd, kon ook voor schriftelijke respondenten het onderwijsniveau gebruikt worden bij het typeren van beroep. Het typeerproces resulteert in een ISCO 2008 code, waarvan tevens een BRC 2014 code wordt afgeleid.

3.3.4 Verrijking met registerdata

Doordat het CBS bij de steekproeftrekking aan iedere respondent een uniek volgnummer toekent, is het mogelijk om aan de gegevens uit de enquête informatie uit andere bronnen (registraties) te koppelen. Het databestand van de NEA is bij oplevering verrijkt met de volgende variabelen: 1) geslacht 2) leeftijd 3) bedrijfstak, 4) herkomst/generatie, 5) burgerlijke staat, 6) samenstelling van het huishouden, 7) positie in het huishouden, 8) gemeentecode, 9) regio/provincie, en 10) stedelijkheid. Daarbij zijn de definitieve waarden voor geslacht, leeftijd en bedrijfstak in het bestand niet uitsluitend gebaseerd op registergegevens.

Het geslacht en de geboortedatum uit de registratie worden gebruikt om vast te stellen of de juiste persoon de vragenlijst invult. Dit gebeurt in de internetvragenlijst of in het verwerkingsproces (zie paragraaf 3.3.1). Voor elke respondent zijn er vervolgens in het verwerkingsproces twee waarden voor geslacht en leeftijd/geboortjaar beschikbaar. Ten eerste de gegevens die bij de steekproeftrekking uit de BRP zijn vastgelegd en ten tweede de gegevens uit de vragenlijst. Als geslacht of leeftijd niet uit de vragenlijst bekend is, worden de steekproefgegevens de definitieve gegevens. In alle andere gevallen wordt geslacht en leeftijd uit de vragenlijst de definitieve leeftijd. Het betreft dan de leeftijd op de invuldatum. Deze gegevens worden gebruikt in de weging en om te publiceren.

Ook voor bedrijfstak zijn er twee waarden per respondent beschikbaar in het verwerkingsproces. De bedrijfstak volgens typering (zie paragraaf 3.3.3) wordt gebruikt voor publicatie. De bedrijfstak volgens de steekproefgegevens, afkomstig uit de Polisadministratie, wordt gebruikt voor de weging. Het verschil tussen de twee variabelen is met name relevant voor de zakelijke dienstverlening en uitzendkrachten. In de Polisadministratie behoren uitzendkrachten tot de zakelijke dienstverlening. Bij de getypeerde variabele hebben uitzendkrachten de SBI van de bedrijfstak waarheen ze zijn uitgezonden. Dit zal in de praktijk vaak een andere bedrijfstak dan de zakelijke dienstverlening zijn.

3.4 Respons

3.4.1 Verwachte respons

Op basis van de benaderingsstrategie en de geschatte responskansen per bedrijfstak uit het steekproefontwerp is de verwachting dat ca. 41.500 personen uit de steekproef responderen: ca. 34.200 via internet en ca. 7.300 op papier. Dat komt overeen met een responspercentage van 28,9%, waarbij het responspercentage wordt bere-

kend door het aantal gerealiseerde responsen te delen door de uitgezette steekproefomvang.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen responsen en bruikbare responsen. Een deel van de responsen blijkt uiteindelijk niet bruikbaar te zijn. Er kan sprake zijn van uitval vanwege kaderfouten (respondenten die geen werknemer zijn of van de steekproefgegevens afwijkende geslacht en leeftijd hebben), dubbel ingevulde vragenlijsten (zowel via internet als op papier) of onvoldoende vulling van een ingevulde vragenlijst. Het verwachte aantal bruikbare responsen bedraagt in totaal 39.500.

3.4.2 Gerealiseerde respons

Van de 143.989 personen die een uitnodiging tot deelname aan de enquête hebben ontvangen, hebben er 41.657 gerespondeerd (exclusief dubbelen). Het gerealiseerde bruto responspercentage is 28,9%, hetgeen exact gelijk is aan het verwachte responspercentage. Zie Tabel 3.1. Het bruto responspercentage is gedefinieerd als het totaal aantal ontvangen vragenlijsten gedeeld door de uitgezette steekproef.

TABEL 3.1

Responspercentage NEA 2014

	%
Bruto responspercentage	28,9
Gewogen bruto responspercentage	31,1
Gewogen netto responspercentage	30,8

De internetwaarneming heeft 26,1% respons gerealiseerd. De schriftelijke respons voegt hier 2,8 procentpunt aan toe. Van de aangevraagde schriftelijke vragenlijsten is 68,9% daadwerkelijk teruggestuurd. Dat betekent dat er meer personen via internet en minder op papier hebben gerespondeerd dan vooraf was ingeschat.

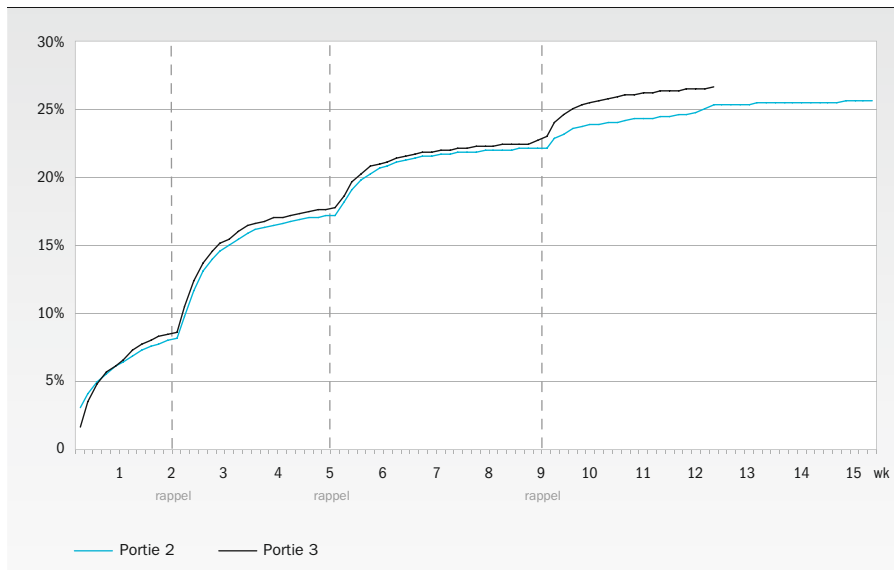
Bij de responsberekening is niet gecorrigeerd voor de in paragraaf 3.2.2 beschreven "leenactie" van personen uit de eerste steekproefportie voor de derde steekproefportie. Deze responsen zijn eenvoudigweg meegeteld. Het aantal geleende personen is zodanig laag dat dit aantal een verwaarloosbare invloed heeft op het uiteindelijke te realiseren responspercentage. In het meest positieve geval dat 99 responsen zouden worden gerealiseerd, vertegenwoordigen deze 99 responsen slechts 0,07% respons van de totaal uitgezette steekproef.

Figuur 3.1 geeft de responsontwikkeling (%) van de internetwaarneming over de tijd (weken) voor de twee steekproefporties. De rappelmomenten zijn duidelijk zichtbaar. De internetwaarneming voor de steekproefportie die gestart is op 16 oktober heeft langer opgestaan dan voor de steekproefportie die gestart is op 5 november. Desondanks doet de laatste portie het beter. Het effect van het derde rappel in procentpunten is niet eenduidig te bepalen, omdat het verwerken van respondenten die

tot het einde van de internetvragenlijst zijn gekomen, maar deze alleen niet hebben verzonden (zie paragraaf 3.2.2) gelijktijdig is gebeurd met het versturen van het derde rappel. Het verwerken van deze respondenten heeft naar schatting 0,8 procentpunt toegevoegd aan de totale respons, het derde rappel naar schatting 2,7 procentpunt. Zonder het derde rappel (zie paragraaf 3.2.2) als respons verhogende maatregel zou de responsverwachting niet zijn gerealiseerd.

FIGUUR 3.1

Responsontwikkeling (%) internetwaarneming in de tijd (weken) per steekproefportie

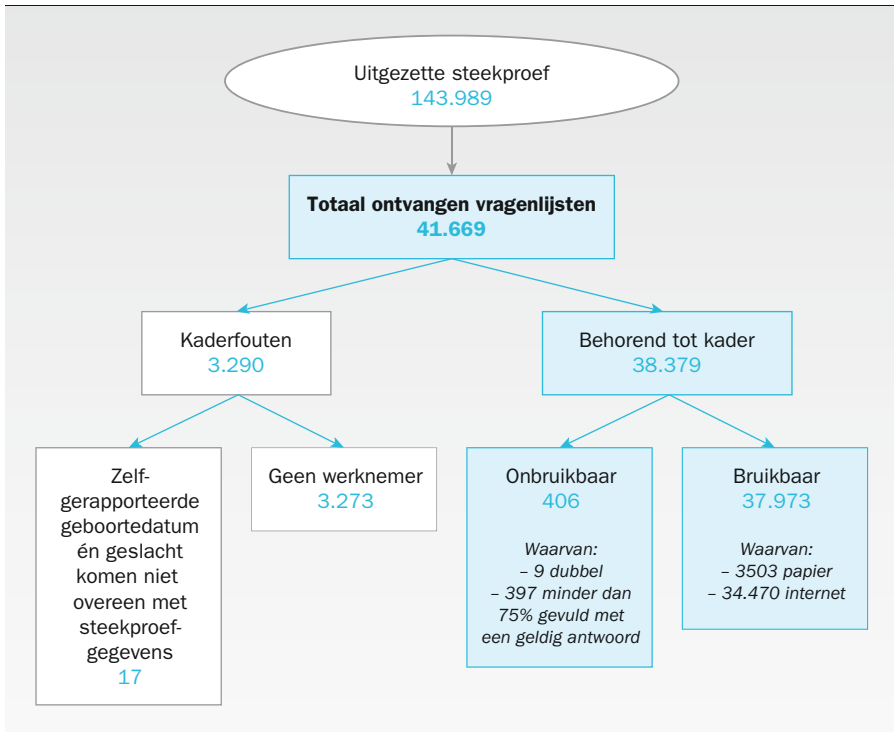


Een deel van de responsen blijkt uiteindelijk niet bruikbaar te zijn. Er kan sprake zijn van uitval vanwege kaderfouten, dubbel ingevulde vragenlijsten (zowel via internet als op papier) of onvoldoende vulling van een ingevulde vragenlijst. Kaderfouten betreft responsen waarvoor geldt dat de door de respondent gerapporteerde geboortedatum en het geslacht beide afwijken van betreffende kenmerken in de registratie of responsen waarvoor geldt dat de respondent antwoordt geen werknemer te zijn. Onvoldoende vulling betekent dat minder dan 75% van de vragen die altijd op de route liggen met een geldig antwoord is gevuld. “Weet niet” is daarbij geen geldig antwoord, met uitzondering van enkele vragen.

Van de 41.669 responsen (inclusief dubbelen) zijn er 37.973 bruikbaar. Zie Figuur 3.2. Het verschil zit vooral bij respondenten die geen werknemer zijn op het moment van invullen: 3.273 responsen vallen om deze reden af. Dat komt overeen met 7,9% van de ontvangen vragenlijsten en ligt in dezelfde orde van grootte als de geschatte steekproefvervuiling van 7,7% (zie paragraaf 3.1.4).

FIGUUR 3.2

Responsoverzicht NEA 2014



Na afloop van het onderzoek is een gewogen responspercentage uitgerekend waarbij het responspercentage wordt gecorrigeerd voor over- en ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen in de steekproef ten opzichte van een proportioneel getrokken steekproef. Dit betekent dat het responspercentage mag worden gewogen naar insluitkans, omdat de steekproef niet evenredig is getrokken. Het gewicht van een steekproefpersoon is 1 gedeeld door de kans waarmee die persoon is geselecteerd in de steekproef. Op deze manier tellen personen met een grotere insluitkans minder zwaar mee dan personen met een kleinere insluitkans. Omdat de insluitgewichten van alle personen in de steekproef optellen tot het populatietotaal, ziet het gewogen bruto responspercentage er als volgt uit:

$$p = 100/N \times \sum_{k=S} \frac{r_k}{\pi_k}$$

waarbij N de populatieomvang is, S de steekproef, π_k de insluitkans van persoon k en r_k gelijk is aan 1 als persoon k heeft gerepondeerd en 0 als persoon k niet heeft gerepondeerd.

Het gewogen bruto responspercentage gaat uit van het totaal aantal ontvangen vragenlijsten en de uitgezette steekproef. Daarnaast is ook een gewogen netto responspercentage berekend. Dit relateert het aantal bruikbare responsen aan de steekproef gecorrigeerd voor steekproefvervuiling. Het gewogen netto responspercentage ziet er als volgt uit:

$$\rho = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{1}{\pi_i} r_i}{\sum_{i=1}^n \frac{1}{\pi_i} (1 - k_i)}$$

Waarbij r_i gelijk is aan 1 als i een bruikbare respons is en 0 in alle andere gevallen, k_i gelijk is aan 1 als i kaderfout en 0 is in alle andere gevallen, en π_i de insluitkans is. Gebruik makende van bovenstaande formules bedraagt het gewogen bruto responspercentage 31,1% en het gewogen netto responspercentage 30,8%.

3.5 Vergelijking respons met steekproefkader

Doordat verschillende groepen personen in de getrokken steekproef meer of juist minder vaak responderen, kan de representativiteit van de steekproef verminderd worden. Vergelijken we de verdeling van een aantal achtergrondkenmerken -geslacht, leeftijd, herkomst, opleiding, bedrijfstak, stedelijkheid en regio- tussen de respondenten van de NEA en het steekproefkader, dan wordt duidelijk in welke richting en mate de representativiteit verstoord wordt. De conclusies van deze vergelijkingen staan hieronder beschreven. Hierbij moet het volgende worden opgemerkt: omdat bij de steekproeftrekking bepaalde groepen werknemers met een grotere kans zijn geselecteerd, wordt hiervoor in de non-respons analyse gecorrigeerd. De bijbehorende tabellen staan weergegeven in Bijlage B.

De verdeling van mannen en vrouwen in de NEA-respons en in de Polisadministratie laat zien dat in verhouding minder mannen (51%) aan de NEA hebben meegedaan ten opzichte van de populatie (53% in de Polisadministratie), en meer vrouwen (49% in NEA tegenover 48% in de Polisadministratie).

Vergelijking van de procentuele omvang van leeftijdscategorieën tussen de respons en het steekproefkader laat zien dat mannen van 55 tot en met 64 jaar vaker responderen. Het verschil bedraagt 9 procentpunt. Ook de mannen in de leeftijdscategorie van 45 tot en met 54 jaar zijn door non-respons met 3 procentpunten oververtegenwoordigd in de steekproef. Mannen in de leeftijdscategorie van 15- tot en met 44 jaar in de NEA responderen juist iets minder goed. Net als bij mannen blijkt ook bij de vrouwen de leeftijdscategorie van 45 tot en met 64 jaar beter te responderen. De 15-

tot en met 24-jarigen zijn als gevolg van non-respons, zowel bij mannen als bij vrouwen, ondervetegenwoordigd in de steekproef.

Uit de samenstelling van de NEA en de Polisadministratie naar herkomst en geslacht blijkt dat zowel bij de mannen als bij de vrouwen de autochtonen relatief vaker responderen. Het verschil met het kader bedraagt 6 procentpunten. De niet-westerse allochtonen in de steekproef responderen relatief minder vaak.

Verder wordt de verdeling van de NEA naar behaald onderwijsniveau vergeleken met de Polisadministratie waarop de verdeling naar onderwijsniveau van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2013 is toegepast, omdat de Polisadministratie geen informatie over onderwijsniveau bevat. Deze vergelijking wijst uit dat ruim 1 op de 4 NEA respondenten een hogere beroepsopleiding heeft genoten, terwijl volgens de EBB ongeveer 1 op de 5 werknemers een hogere beroepsopleiding heeft behaald. Mensen met een hogere beroepsopleiding responderen dus vaker in de NEA ten opzichte van de EBB. Ook werknemers met een wetenschappelijk onderwijsniveau responderen in de NEA relatief vaker. Bij werknemers met een lager onderwijsniveau dan hogere beroepsopleiding is de responsbereidheid in de NEA juist relatief minder groot.

Tot slot is gekeken naar de samenstelling van de NEA en de Polisadministratie naar bedrijfstak, stedelijkheid en regio. De samenstelling van de NEA naar bedrijfstak laat zien dat vrijwel alle 40 bedrijfstakken goed zijn vertegenwoordigd. Alleen werknemers in 1) verhuur en lease van auto's, consumentenartikelen, machines en overige goederen, arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus, 2) detailhandel en 3) logiesverstrekking, eet- en drinkgelegenheden responderen in de NEA minder vaak; ten opzichte van het kader ligt het aandeel in deze bedrijfstakken meer dan een procentpunt lager. Respondenten werkzaam in 1) openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, 2) onderwijs en 3) gezondheidszorg responderen bovengemiddeld in de NEA. Wat betreft stedelijkheid en regio vormt de NEA een goede afspiegeling van het steekproefkader.

3.6 Weging

Verschillen tussen de doelpopulatie en de NEA-respons – bijvoorbeeld in de verdeling van mannen en vrouwen en van jonge en oudere werknemers – kunnen de representativiteit van NEA-bevindingen verminderen. Om de vertekening door selectiviteit van de respons tot een minimum te beperken, wordt de respons gewogen. Bij de steekproeftrekking werd al rekening gehouden met een lagere respons onder jongeren en onder niet-westerse allochtonen en werd de steekproeffractie voor deze bevolkingsgroepen verhoogd (oversampling). Verder is de steekproef zo verdeeld, dat de verwachte respons per bedrijfstak evenredig is aan de omvang van de bedrijfstak én zijn enkele bedrijfstakken oversampled om preciezere schattingen te kunnen maken. Indien er

ondanks, of juist als gevolg van, deze oversampling een ongelijke verdeling tussen respons en doelpopulatie bestaat wordt hiervoor door de weging gecorrigeerd.

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

Het uitgangspunt voor het weegmodel van de NEA 2014 is het weegmodel van de NEA 2013. Het onderzoeksdesign is echter op een aantal punten gewijzigd ten opzichte van 2013. Een van de wijzigingen is de aanpassing van de doelgroep naar werknemers van 15 tot 75 jaar, in plaats van tot 65 jaar. Dit heeft consequenties voor het weegmodel. De volgende paragraaf beschrijft kort de toegepaste methode voor het bepalen van gewichten. De publicatie Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005 (van den Bossche et al., 2006) bevat een uitgebreidere beschrijving van de weging.

3.6.1 *Het bepalen van de gewichten*

Bij de NEA is er met ongelijke kansen getrokken én is er sprake van responsverschillen. Hierdoor zal de samenstelling van zowel de steekproef als de respons verschillen van de samenstelling van de populatie. De basistechniek die dit kan verhelpen, is poststratificatie. Bij poststratificatie wordt de populatie opgesplitst in strata, bijvoorbeeld leeftijdscategorieën. Aan elke persoon binnen een stratum wordt een gewicht toegekend, zodanig dat de som van de gewichten binnen het stratum gelijk is aan het populatietotaal binnen hetzelfde stratum.

Bij de NEA wordt een aantal stratificaties achtereenvolgens toegepast. Eerst wordt het gewicht voor het eerste stratum bepaald. Dit gewicht dient als uitgangspunt voor het volgende stratum. De gewichten worden indien nodig aangepast om uit te komen op het populatietotaal voor het volgende stratum. Deze procedure wordt herhaald totdat alle stratificaties zijn doorlopen. Dit is het einde van de eerste iteratieslag. Daarna begint een tweede iteratieslag waarbij weer alle stratificaties worden doorlopen.

In het algemeen convergeren de gewichten naar eindgewichten waarbij de geschatte stratumtotalen voor alle stratificaties overeenkomen met het vooraf vastgestelde populatietotaal. Deze methode staat bekend onder de naam IPF (Iterative Proportional Fitting) en RR-estimation (Ranking Ratio estimation). Deze methode kan worden toegepast met behulp van het weegprogramma BASCULA, een onderdeel van BLAISE, dat is ontwikkeld door het CBS.

3.6.2 De gebruikte stratificaties en achtergrondgegevens

De NEA-respons wordt gewogen naar de volgende variabelen:

1. geslacht
2. leeftijd in zes 10-jaarsklassen
3. bedrijfstak in 40 secties en subsecties van de standaardbedrijfsindeling (SBI2008)
4. herkomst in vijf klassen: autochtoon, westers allochtoon en niet-westers allochtoon, waarbij de allochtonen zijn ingedeeld in eerste en tweede generatie
5. regio: de provincies en de vier grootste gemeenten apart
6. stedelijkheid in vijf klassen
7. behaald onderwijsniveau in vijf klassen

De variabele leeftijd heeft in 2014 zes 10-jaarsklassen, tegenover vijf in 2013, omdat de leeftijdsafbakening van de doelgroep is gewijzigd van 15 tot 65 jaar naar 15 tot 75 jaar.

De eerste zes variabelen zijn afkomstig uit het steekproefkader (de Polisadministratie). De stratumindeling komt dus rechtstreeks uit het steekproefkader. De variabelen geslacht en leeftijd zijn daarbij, net als in 2013, gecorrigeerd voor zelfrapportage. De variabele bedrijfstak is overigens, in tegenstelling tot 2013, niet gecorrigeerd voor zelfrapportage. Zie paragraaf 3.3.4.

De variabele behaald onderwijsniveau is niet afkomstig uit het steekproefkader. De Polisadministratie bevat namelijk geen informatie over onderwijsniveau. De stratumverdeling van de variabele onderwijsniveau is gebaseerd op de uitkomsten van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van 2013. Een beperking hiervan is dat zowel bij de NEA als bij de EBB het behaalde onderwijsniveau niet van alle respondenten bekend is. Deze personen worden voor de weging toegevoegd aan de categorie Basisonderwijs. Daar komt bij dat de EBB is gebaseerd op een steekproef uit de gehele bevolking en er een schatting wordt gemaakt van de verdeling over categorieën behaald onderwijsniveau van werknemers van 15 tot en met 74 jaar. Daarentegen is de NEA gebaseerd op een steekproef van werknemers die geregistreerd staan in de Polisadministratie. Door deze verschillen kan met de weging naar de verdeling van behaald onderwijsniveau uit de EBB een kleine afwijking geïntroduceerd worden. Verder heeft een designwijziging in de EBB vanaf het vierde kwartaal van 2012 gezorgd voor iets andere uitkomsten over behaald onderwijsniveau uit de EBB. Hierdoor zal ook de gewogen verdeling naar behaald onderwijsniveau in de NEA 2014 iets anders zijn.

Voor de bepaling van de weegcoëfficiënten zijn dezelfde stratificaties als in 2013 toegepast:

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

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

3.6.3 De gewichten

Tabel 3.2 toont de eindgewichten van de zes leeftijdsklassen van mannen en vrouwen. Voor alle mannen samen geldt dat zij in de NEA zijn oververtegenwoordigd. Ze hebben dus een weegcoëfficiënt kleiner dan 1. Met name mannen van 45 tot en met 64 jaar zijn oververtegenwoordigd en hebben daarom een gemiddeld gewicht kleiner dan 1. Vrouwen zijn in de NEA ondervertegenwoordigd en hebben dus een weegcoëfficiënt groter dan 1. Vrouwen van 45 tot en met 64 jaar zijn daarentegen oververtegenwoordigd waardoor hun gemiddelde kleiner is dan 1.

De eindgewichten van de indeling naar herkomst en geslacht staan in tabel 3.3. Bij de mannen hebben de niet-westerse allochtonen van de 2e generatie de hoogste gemiddelde weegcoëfficiënt. Ook bij de vrouwen zijn de niet-westerse allochtonen van de 2e generatie het sterkst ondervertegenwoordigd. De autochtonen hebben de laagste weegcoëfficiënt.

Ten opzichte van de EBB zijn werknemers met basisonderwijs ondervertegenwoordigd in de NEA, evenals werknemers met een mavo/vmbo diploma (tabel 3.4). Zij hebben een weegcoëfficiënt die groter is dan 1. Onder de NEA-respondenten zijn werknemers met een hbo diploma en academici oververtegenwoordigd.

Naar bedrijfsklassen zijn de gemiddelde gewichten meer gespreid dan in eerdere jaren, vanwege correctie voor de oversampling naar bedrijfstak. In tweederde van de bedrijfsklassen liggen de gemiddelde weegcoëfficiënten tussen de 0,8 en 1,2 (tabel 3.5). Bij de bedrijfsklasse “Huishoudens met huishoudelijk personeel (zoals dienstmeisjes, koks, tuinlieden)” blijkt de weegcoëfficiënt relatief klein te zijn. Over deze bedrijfsklasse wordt vanwege de kleine aantallen niet afzonderlijk gepubliceerd.

De landelijke dekking van de NEA blijkt goed te zijn. De weegcoëfficiënten van de indeling naar stedelijkheid (tabel 3.6) en regio (tabel 3.7) liggen dicht bij de 1. Het feit dat de vier grootste gemeenten (uitgezonderd Utrecht) gewichten groter dan 1 hebben, hangt samen met het feit dat jongeren en niet-westerse allochtonen zijn ondervertegenwoordigd in de respons. Deze twee groepen wonen namelijk vaker dan anderen in de grote steden.

Geconcludeerd wordt dat de NEA-respons wat betreft geslacht, leeftijd, herkomst en bedrijfstak een redelijk goede afspiegeling vormt van het steekproefkader. Qua stedelijkheid en regio komt de NEA-respons goed overeen met het steekproefkader. In het weegmodel van de NEA zijn demografische, sociaal-economische en regionale kenmerken opgenomen. Deze kenmerken hangen samen met zowel de respons als de arbeidsomstandigheden in brede zin (het hoofdonderwerp van de NEA). De weging zorgt ervoor dat de verdeling van de variabelen in de respons overeenkomt met de verdeling van diezelfde variabelen in het steekproefkader.

TABEL 3.2

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

	WEEGCOËFFICIËNTEN		
	N (NEA)	GEM.	STD.DEV.
MANNEN			
15 tot 25 jaar	2.095	1,342244	,722871
25 tot 35 jaar	3.165	1,270989	,526502
35 tot 45 jaar	4.089	1,041429	,384626
45 tot 55 jaar	5.498	,884723	,301987
55 tot 65 jaar	5.110	,698438	,233841
65 tot 75 jaar	396	1,060347	,352351
TOTAAL MANNEN	20.353	,980013	,466111
VROUWEN			
15 tot 25 jaar	2.691	1,068927	,659574
25 tot 35 jaar	3.296	1,180975	,451374
35 tot 45 jaar	3.618	1,099472	,361255
45 tot 55 jaar	4.492	,976738	,281676
55 tot 65 jaar	3.371	,808655	,222421
65 tot 75 jaar	152	1,095002	,425842
TOTAAL VROUWEN	17.620	1,023087	,422049
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	37.973	1,000000	,446718

TABEL 3.3

Herkomst naar geslacht: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	WEEGCOËFFICIËNTEN		
	N (NEA)	GEM.	STD.DEV.
MANNEN			
Autochtoon	17.479	,935234	,418921
Westers allochtoon, 1e generatie	570	1,319578	,652083
Westers allochtoon, 2e generatie	923	1,062401	,443115
Niet Westers allochtoon, 1e generatie	1.015	1,213711	,561902
Niet Westers allochtoon, 2e generatie	366	1,733818	,812214
TOTAAL MANNEN	20.353	,980013	,466111
VROUWEN			
Autochtoon	14.942	,981982	,375213
Westers allochtoon, 1e generatie	627	1,275853	,544013
Westers allochtoon, 2e generatie	826	1,085246	,463567
Niet Westers allochtoon, 1e generatie	784	1,252042	,572131
Niet Westers allochtoon, 2e generatie	441	1,532960	,660286
TOTAAL VROUWEN	17.620	1,023087	,422049
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	37.973	1,000000	,446718

TABEL 3.4

Opleiding naar geslacht: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	WEEGCOËFFICIËNTEN		
	N (NEA)	GEM.	STD.DEV.
MANNEN			
Basisonderwijs	1.178	1,390518	,930584
VMBO, MBO 1, AVO onderbouw	3.078	1,116985	,547362
HAVO, VWO, MBO	8.598	0,97665982	0,405354534
Hbo-, WO-bachelor	4.775	,822172	,294835
Hbo-, WO-master, doctor	2.724	,934988	,316103
TOTAAL MANNEN	20.353	,980013	,466111
VROUWEN			
Basisonderwijs	779	1,584516	1,006006
VMBO, MBO 1, AVO onderbouw	2.750	1,070388	,408141
HAVO, VWO, MBO	7.218	1,073293262	0,367436465
Hbo-, WO-bachelor	4.571	,875760	,276336
Hbo-, WO-master, doctor	2.302	,911710	,273487
TOTAAL VROUWEN	17.620	1,023087	,422049
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	37.973	1,000000	,446718

TABEL 3.5

SBI: aantallen in de respons (NEA),
gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	WEEGCOËFFICIËNTEN		
	N (NEA)	GEM.	STD.DEV.
Landbouw, bosbouw en visserij	442	,964908	,560848
Winning van delfstoffen	43	1,222133	,439202
Vervaardiging van voedingsmiddelen	557	1,140250	,403760
Vervaardiging van textiel, kleding en leer	369	,196968	,062885
Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	437	,591381	,206017
Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	271	,101799	,057300
Vervaardiging van chemische producten	252	,906614	,339311
Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	425	,153352	,056312
Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten	507	,508833	,231359
Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal (geen machines en apparaten)	498	1,033750	,365696
Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	240	,558299	,179045
Vervaardiging van elektrische apparatuur	141	,719929	,261937
Vervaardiging van overige machines en apparaten	401	1,020557	,431625
Vervaardiging van autos, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	460	,387738	,131006
Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	809	1,135681	,455459
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	119	1,164421	,242702
Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	391	,428702	,163620
Bouwnijverheid	1.461	1,082133	,391507
Handel in en reparatie van autos, motorfietsen en aanhangers	555	1,024622	,381186
Groothandel en handelsbemiddeling	2.330	,992986	,358266
Detailhandel (niet in autos)	3.498	1,035419	,597076
Vervoer en opslag	1.498	1,211425	,422089
Logiesverstrekking en eet- en drinkgelegenheden	1.477	1,110871	,473269
Uitgeverijen; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	258	,945464	,357068
Telecommunicatie	212	,773389	,264529
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	979	,782497	,324274

	WEEGCOËFFICIËNTEN		
	N (NEA)	GEM.	STD.DEV.
Financiële instellingen	1.368	1,074348	,281799
Verhuur van en handel in onroerend goed	344	,946410	,256175
Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings (geen financiële); architecten en ingenieurs	1.970	,948792	,320220
Speur- en ontwikkelingswerk	173	,992663	,511595
Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	351	1,064099	,326293
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	3.994	,894210	,316435
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	2.285	1,123799	,354296
Onderwijs	2.404	1,066321	,343445
Gezondheidszorg	2.242	1,184515	,366766
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	1.801	1,273165	,424075
Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	1.315	1,210122	,364045
Cultuur, sport en recreatie	496	1,116890	,369567
Overige dienstverlening	582	1,140739	,499738
Huishoudens als werkgever	18	,041556	,045286
TOTAAL	37.973	1,000000	,446718

TABEL 3.6

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

	WEEGCOËFFICIËNTEN		
	N (NEA)	GEM.	STD.DEV.
zeer sterk stedelijk	6.989	1,117848	,467887
sterk stedelijk	10.567	,993996	,448712
matig stedelijk	8.031	,974165	,424039
weinig stedelijk	8.537	,947534	,432594
niet stedelijk	3.849	,972768	,441472
TOTAAL	37.973	1,000000	,446718

TABEL 3.7

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

	WEEGCOËFFICIËNTEN		
	N (NEA)	GEM.	STD.DEV.
Amsterdam	1.447	1,260819	,460202
Rotterdam	1.053	1,214742	,488354
Den Haag	906	1,159582	,454036
Utrecht (stad)	761	1,085401	,437519
Groningen	1.189	1,045899	,423997
Friesland	1.331	1,013024	,396916
Drenthe	1.067	,968078	,433339
Overijssel	2.674	,962291	,444374
Flevoland	806	1,140382	,407710
Gelderland	4.663	,978673	,418034
Utrecht (prov)	2.204	,977875	,448340
Noord-Holland	4.308	1,026950	,425806
Zuid-Holland	5.717	1,003018	,458102
Zeeland	809	1,007020	,505180
Noord-Brabant	6.275	,918651	,444223
Limburg	2.763	,875634	,395225
TOTAAL	37.973	1,000000	,446718

3.7 Bescherming persoonsgegevens

De informatie die op basis van de NEA, al dan niet in combinatie met andere bronnen, naar buiten wordt gebracht, is nooit herleidbaar tot individuele personen. Alleen TNO, CBS en SZW beschikken over het databestand. Zij behandelen de gegevens die uit de NEA voortvloeien volstrekt vertrouwelijk en houden zich aan de Wet Bescherming Persoonsgegevens (Wbp). Via het Centrum voor Beleidsstatistiek van het CBS is het voor onderzoeksinstituten mogelijk om – onder voorwaarden – analyses uit te voeren op het geanonimiseerde NEA-bestand.

De dataverzameling vindt plaats door het CBS. Het CBS kan verder als enige de link leggen tussen de gegevens uit de enquête en andere informatiebronnen (via het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden, SSB). Het CBS gaat zorgvuldig om met alle door haar verkregen informatie. Alle werkzaamheden zijn zo ingericht dat privacy-gevoelige informatie afgeschermd is van ongeoorloofde inzage. Voor CBS-ers geldt dat zij alleen toegang hebben tot informatie van individuen als zij dat voor hun werk nodig hebben. Dit betekent dat bijna alle bestanden geen namen en adressen bevatten.

De juridische kaders waarbinnen het CBS met privacygevoelige informatie om mag gaan zijn strikt geregeld in de CBS-wet en de Wbp. Aanvullend heeft het CBS een eigen gedragscode. Het CBS heeft een functionaris voor de gegevensbescherming. Deze persoon waakt over de naleving door het CBS van de wettelijke bepalingen inzake de privacybescherming en houdt daarnaast een meldingenregister bij van de verwerkingen van persoonsgegevens. De NEA is in dit register opgenomen.

In de aanschrijf- en rappelbrieven zijn potentiële respondenten geïnformeerd over de waarborging van hun privacy (zie bijlage C).

4 Kwaliteit van de NEA 2014

In dit hoofdstuk gaan we in op de kwaliteit van de NEA 2014. Allereerst wordt ingegaan op non-respons per item, die mogelijk veroorzaakt wordt door onduidelijke formulering, onduidelijkheden in de lay-out, niet-optimale doorverwijzing (routing), of andere redenen. Daarnaast staan we stil bij de betrouwbaarheid van de gebruikte schalen die uit meerdere items bestaan. Daarmee krijgen we tevens een indicatie van mogelijke verbeterpunten in de enquête. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een beschrijving van de gebruiksmogelijkheden om de NEA te gebruiken voor trendbeschrijvingen die over meerdere jaargangen van de NEA gaan.

4.1 Item non-respons

In de NEA zijn respondenten niet verplicht om vragen te beantwoorden. Bij de schriftelijke vragenlijst is het niet mogelijk om dit te verplichten, en in de internetvragenlijst is ervoor gekozen om hierop aan te sluiten. Een verplichting tot antwoorden zou immers tot ongewenste verschillen kunnen leiden tussen de schriftelijke en de internetversie van de vragenlijst. Internetrespondenten kunnen vragen op twee manieren onbeantwoord laten. Ten eerste kunnen respondenten vragen leeg laten (overslaan). Dit is mogelijk in de meeste modules en sluit aan op eerdere NEA jaargangen. Ten tweede wordt bij de vragen naar achtergrondkenmerken (persoonskenmerken, onderwijsniveau, dienstverband, bedrijf, beroep) en arbeidsongevallen de antwoordcategorie 'geen antwoord' aangeboden, zoals gebruikelijk in internetvragenlijsten van het CBS. Respondenten kunnen deze vragen dus niet leeg overslaan, maar zijn ook niet verplicht om inhoudelijk antwoord te geven. Door 'geen antwoord' aan te klikken, kunnen respondenten verder in de vragenlijst. Op deze manier is duidelijk dat de respondent de vraag bewust onbeantwoord laat.

De hoofdtabel in hoofdstuk 5 geeft de bruikbare respons per item in absolute aantallen weer [N]. In die hoofdtabel zijn alle percentages en gemiddelden uitsluitend berekend op basis van de bij elk item behorende bruikbare respons.

De respons op items kan lager zijn dan de totale respons op de enquête (37.973) om drie redenen. Ten eerste zijn sommige (vervolg)vragen slechts aan een deel van de respondenten gesteld, namelijk als uit antwoorden op eerdere vragen bleek dat de vervolgvragen alleen op hen van toepassing waren. De overige respondenten zijn middels doorverwijzing (routing) om die vervolgvragen heen geleid. Ten tweede is bij een aantal vragen de antwoordcategorie 'Niet van toepassing' aangeboden. Dit betreft het item '5d. Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkappen of oordopjes?', de vier items over de sociale steun van de leidinggevenden en collega's (6a.1-4), en de vraag: '2s. Werkt u ook thuis voor uw werkgever'. De antwoordcategorie 'Niet van toepassing' is bij deze items niet meegeteld bij het berekenen van het non-

responspercentage. Ten derde kan een antwoord ontbreken, terwijl de respondent dit wel 'had moeten invullen'. Alleen in dit laatste geval spreken we van item non-respons.

Over het algemeen is de item non-respons van de NEA 2014 wat hoger dan in voorgaande jaren, al blijft bij de meeste items de non-respons beperkt. In tabel 4.1 zijn de 10 items met het hoogste non-responspercentage te zien. Het gaat daarbij dus om de non-respons van degenen die betrokken item 'hadden moeten invullen', gegeven hun voorgaande antwoorden. Zo hadden alle respondenten het blok over tevredenheid met de arbeidsvoorwaarden in moeten vullen, maar bleek afhankelijk van de vraag, 11,8 tot 18,0% van de respondenten dit niet te doen. Voor het slechtste item van dat blok ('14b9. *Tevredenheid met de mogelijkheid om thuis te werken*') geldt dat 18,0% van de respondenten de vraag niet heeft ingevuld.

De non-respons is in 2014 opvallend hoog voor blok '14b. *Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden*'. Het is onduidelijk wat deze verandering exact heeft veroorzaakt, maar mogelijk hangt dit samen met de lay-out van de online vragenlijst. De hoge non-respons lijkt namelijk vooral bij de internetrespondenten op te treden. In 2012 zijn de vragen echter ook gesteld, met een vergelijkbare lay-out, terwijl er toen geen opvallend hoge non-respons was. Naast de hoge non-respons op dit blok is er evenals in 2013 relatief veel non-respons op de items omtrent gehoorbescherming (11,6%), het aantal arbeidsongevallen (7,5%), het aantal uur thuiswerken (7,6%), en het nieuwe item over mantelzorg (7,1%).

Bij enkele vragen met een relatief hoge non-respons, zoals het item over het aantal uur thuiswerken, speelt vermoedelijk een rol dat de betreffende vraag niet van toepassing was op de respondent, maar dat de respondent heeft verzuimd om '0', 'Nee', of 'Niet van toepassing' ook daadwerkelijk in te vullen. 'Missing' op aantal uur thuiswerken komt in dat geval eigenlijk neer op 'Nooit thuis werken'. Ter illustratie, de non-respons op het item over gehoorbescherming is slechts 1,3% bij respondenten die hebben geantwoord dat er regelmatig of soms zoveel lawaai is op de werkplek, dat zij hard moeten praten om zich verstaanbaar te maken. Een andere reden voor non-respons is waarschijnlijk dat sommige respondenten het moeilijk vonden om een exact aantal in te vullen, bijvoorbeeld omdat men heel veel thuiswerkt of het aantal uur per week sterk wisselt. Een aantal respondenten heeft opgemerkt dat het lastig is om een precies aantal uur in te vullen. Ook merkten respondenten op dat ze het lastig vonden dat ze geen halve uren in konden vullen, bijvoorbeeld bij het precieze aantal uur mantelzorg.

Als we de non-respons uitsplitsen naar geslacht en leeftijd, dan komt er een zeer consistent (en vrijwel altijd significant) verschilpatroon naar voren, en dat is dat de item non-respons beduidend hoger is bij werknemers van 65 jaar en ouder. Een aantal van hen merkt aan het einde van de vragenlijst op dat de enquête waarschijnlijk niet voor hen bedoeld is omdat ze al met pensioen zijn, maar 'toevallig nog een paar uurtjes' werken. Zij kunnen bepaalde vragen als minder relevant ervaren. Er is geen consistent verschil in item non-respons tussen mannen en vrouwen.

TABEL 4.1

Non-responspercentage van de 10 items met de hoogste non-respons in 2014

	N	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				
			MAN	VROUW	15-24	25-54	55-64	65-75	
Blok 14b 'Tevredenheid arbeidsvoorwaarden'	37.973	11,8 - 18,0%							
Waaronder: 14b9. Mogelijkheid om thuis te werken [tevredeheid]	37.973	18,0%	16,1% ▼	20,1% ▲	18,8%	17,1% ▼	19,9% ▲	28,0% ▲	
5d. Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkappen of oordopjes?	37.973	11,6%	8,7% ▼	14,7% ▲	8,8% ▼	11,7%	13,0% ▲	16,4% ▲	
2k. Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans?	37.973	9,1%	9,5% ▲	8,7% ▼	4,0% ▼	8,9% ▼	13,7% ▲	19,0% ▲	
2t. Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week thuis voor uw werkgever?	12.266	7,6%	6,9% ▼	8,5% ▲	20,8% ▲	7,1% ▲	6,2% ▼	13,5% ▲	
7. Om hoeveel ongevallen ging het?	1.296	7,5%	8,3%	6,3%	5,7%	7,7%	6,6%	38,6% ▲	
16e. Hoeveel uur mantelzorg geeft u momenteel gemiddeld per week, de reistijd meegerekend?	4.763	7,1%	7,1%	7,1%	12,3% ▲	8,0% ▲	4,5% ▼	6,8%	
14c. Heeft uw bedrijf een OR, MR of andere personeelsvertegenwoordiging?	37.973	6,6%	7,1% ▲	6,1% ▼	5,7% ▼	6,2% ▼	8,8% ▲	9,1% ▲	
5l. Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk?	37.973	5,6%	5,3% ▼	6,0% ▲	7,3% ▲	4,9% ▼	6,7% ▲	11,5% ▲	
7. Verzuimduur in negen categorieën van het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden	1.296	5,4%	5,1%	5,9%	2,8% ▼	6,0%	4,2%	39,1% ▲	
7. Belangrijkste oorzaak van het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden	1.225	4,5%	3,9%	5,4%	3,4%	4,4%	6,8%	0%	

▼ / ▲ : p<0,05. De 'N'-kolom geeft het aantal respondenten dat op de betrokken vraag een antwoord 'had moeten geven'.

4.2 Betrouwbaarheid van de vragen

De NEA-vragenlijst bevat diverse items die zijn beoogd om samengevoegd te worden tot een schaal. Dit geldt onder meer voor de items over autonomie, werkdruk, emotionele belasting, en burn-out. Op deze schalen zijn betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd, waarbij gekeken is of alle items voldoende onderdeel zijn van het concept dat de schaal pretendeert te meten. Indien een item binnen een schaal duidelijk afwijkend is van de overige items, dan haalt het de interne consistentie of betrouwbaarheid van de schaal omlaag. Een vuistregel (de Heus e.a., 1995) is dat een schaal met een betrouwbaarheidscoëfficiënt of Cronbach's alfa van ten minste 0,80 in het algemeen als 'goed' wordt beschouwd. Ligt de alfa tussen 0,60 en 0,80 dan is de betrouwbaarheid 'redelijk', en ligt de alfa onder 0,60, dan kan de schaal niet als betrouwbaar worden beschouwd.

De betrouwbaarheid van de schalen 'Zelfstandigheid/autonomie', 'Gevarieerd werk' en 'Employability' is redelijk tot goed, en de betrouwbaarheid van de overige schalen is goed (tabel 4.2).

TABEL 4.2

Betrouwbaarheid van de NEA-concepten in 2014

CONCEPT	VRAAGITEMS	AANTAL ITEMS	CRONBACH'S ALFA
Zelfstandigheid/autonomie	5f.1-6	6	0,79
Werkdruk	5g.1-3	3	0,87
Emotionele belasting	5h.1-3	3	0,84
Moeilijkheidsgraad	5i.1-3	3	0,80
Gevarieerd werk	5j.1-3	3	0,77
Innovatief vermogen	5k.1-4	4	0,84
Sociale steun leidinggevende	6a.1-2	2	0,86
Sociale steun collega's	6a.3-4	2	0,82
Burn-outklachten	9b.1-5	5	0,88
Employability	13a.1-4	4	0,71
Bevlogenheid	13b.1-3	3	0,84
Functioneren	13c.1-3	3	0,88

4.3 Gebruik van NEA voor trendbeschrijving

Een deel van de NEA vragen wordt al meerdere jaren gesteld. Dit maakt het mogelijk om de NEA te gebruiken om trends in arbeid te beschrijven. Voor sommige vragen zijn de resultaten van verschillende jaren mogelijk niet goed vergelijkbaar, ook al zijn de vragen op dezelfde wijze geformuleerd. De inhoud van de vragenlijst verandert namelijk elk jaar iets, waardoor sommige vragen die in meerdere jaren worden gesteld, niet

in al die jaren door dezelfde vragen worden voorafgegaan of gevolgd. Dit verschil in context kan ertoe leiden dat respondenten anders antwoorden op vragen die op zich hetzelfde zijn geformuleerd.

In 2014 is niet alleen de vragenlijst gewijzigd, maar zijn ook andere zaken veranderd in de wijze van gegevensverzameling, zoals de benaderingsstrategie (zie paragraaf 3.2.1). Ook deze veranderingen kunnen systematische effecten op de uitkomsten hebben. Verschillen in uitkomsten als gevolg van veranderingen in de wijze van gegevensverzameling (inclusief vragenlijstwijzigingen) worden kortweg aangeduid als methodebreuken. Om cijfers door de tijd heen met elkaar te kunnen vergelijken is het belangrijk om de omvang van deze methodebreuken te kwantificeren.

Het CBS maakt de komende jaren voor 16 kernindicatoren van de NEA een schatting van de methodebreuken die kunnen zijn ontstaan door de nieuwe wijze van gegevensverzameling. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een structureel tijdreeksmodel, dat de waarden waargenomen onder het oude en nieuwe design modelleert (Mars, Pleijers & Willems, 2015; Van den Brakel en Roels, 2010). Voor het bepalen van de omvang van de methodebreuk is voor elke indicator de afwijking vastgesteld van de waargenomen waarde (onder het nieuwe design) ten opzichte van de met behulp van het tijdreeksmodel voorspelde waarde (gebaseerd op het oude design). Bij een significante afwijking tussen beide waarden spreekt men van een methodebreuk. Voor de NEA wordt de kans dat een methodebreuk geconstateerd wordt terwijl hij er niet is op 5% gesteld.

Aan tijdreeksanalyse ligt de veronderstelling ten grondslag dat het tijdreeksmodel de ontwikkelingen van de doelvariabelen goed beschrijft. Daarmee wordt ook aangenomen dat op het moment van de verandering in de wijze van gegevensverzameling alle afwijkingen van de ontwikkeling volgens het model kunnen worden opgevat als methodebreuken. Als de echte ontwikkeling van de doelvariabele op dat moment afwijkt van het model, zal dit ten onrechte worden opgevat als een methodebreuk. De definitieve schatting voor de methodebreuken is pas na een aantal jaren beschikbaar. Ieder jaar komt er een nieuwe waarneming onder de nieuwe wijze van gegevensverzameling beschikbaar waarmee de omvang van de breuken nauwkeuriger kan worden vastgesteld.

Tabel 4.3 geeft een overzicht van de kernindicatoren, de schattingen van de methodebreuken en de significantiewaarden. De schattingen zijn gebaseerd op de NEA 2014 en eerder, en hebben nog een voorlopig karakter. De tabel maakt onderscheid tussen variabelen waar de vraagstelling is gewijzigd en variabelen waarbij dat niet het geval is. Het wijzigen van de vraagstelling kan immers op zichzelf al leiden tot een methodebreuk. Het is echter niet mogelijk om de oorzaken van de breuk vast te stellen met behulp van het tijdreeksmodel. Bij alle variabelen waar de vraagstelling is gewijzigd wordt inderdaad (voorlopig) een significante methodebreuk gevonden. Bij 5 van de 13 overige indicatoren wordt een significante methodebreuk gevonden. Het gaat dan om de indicatoren 'Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsver-

antwoordelijkheden?', 'Moet u erg snel werken?', 'Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?', 'burn-outklachten' en 'werkdruk, werkstress als reden voor het laatste verzuim'.

Zoals aangegeven, geldt voor alle indicatoren dat de schattingen nog een voorlopig karakter hebben en gebaseerd zijn op de aanname dat het tijdreeksmodel op basis van de eerdere jaren de 'echte' ontwikkeling van de indicatoren in 2014 goed beschrijft. Om tot een definitieve schatting van de methodebreuken te komen, is het noodzakelijk nog één of twee jaar gegevens beschikbaar te hebben na de nieuwe wijze van gegevensverzameling. De schattingen zullen daarom in ieder geval op basis van de resultaten van 2015, en eventueel van 2016, bijgesteld worden. Pas dan worden definitieve uitspraken gedaan over methodebreuken bij de kernindicatoren.

TABEL 4.3

Voorlopige geschatte omvang van de methodebreuken voor de kernindicatoren, werknemers van 15 tot 65 jaar.

%	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	ABSOLUTE OMVANG BREUK	P-WAARDE
VRAAGSTELLING VERANDERD												
7. Arbeidsongeval met minimaal 1 dag verzuim (definitie monitor arbeidsongevallen exclusief woon-werkverkeer)	3,3	3,1	3,2	3,4	3,1	3,2	2,9	3,0	2,7	1,7	-1,14	0,00
7. Arbeidsongeval met minimaal 4 dagen verzuim (definitie Eurostat exclusief woon-werkverkeer)	2,4	2,3	2,7	2,7	2,5	2,6	2,4	2,3	2,2	1,1	-0,97	0,00
9. Hoe is over het algemeen uw gezondheid (% goede gezondheid)	.	.	91,4	90,8	90,5	89,8	90,1	90,3	91,0	82,1	-9,51	0,00
VRAAGSTELLING GELIJK GEBLEVEN TEN OPZICHTE VAN EERDERE NEA JAREN												
16b1. Mist u of verwaarloost u familie of gezinsactiviteiten door uw werk? (% (zeer) vaak)	.	.	10,1	9,2	10,0	9,2	8,8	8,5	9,3	8,7	0,10	0,86
16b2. Mist u of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie en gezinsverantwoordelijkheden? (% (zeer) vaak)	.	.	1,9	1,9	2,2	2,3	2,1	2,1	2,1	2,4	0,35	0,04
5c1. Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten? (% ja, regelmatig)	.	.	18,4	20,5	18,2	21,5	19,5	20,4	19,1	20,6	0,4	0,79
5g1. Moet u erg snel werken? (% vaak of altijd)	.	.	33,9	32,3	32,8	34,4	32,5	31,2	32,3	36,9	5,15	0,00
5f1. Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? (% ja, regelmatig)	.	.	.	64,6	62,7	62,7	61,2	60,2	59,6	60,3	1,89	0,00
5h2. Is uw werk emotioneel veeleisend? (% vaak of altijd)	.	.	12,3	11,8	12,5	12,1	12,0	10,5	11,9	12,2	0,90	0,23
6c5. Lichamelijk geweld door klanten? (% ja)	.	.	5,8	6,5	6,3	6,1	5,9	6,4	6,1	5,9	-0,29	0,40
6c3. Intimidatie door klanten? (% ja)	.	.	19,7	18,9	19,4	18,3	19,5	19,1	19,4	18,9	-0,37	0,60
18a. Bent u tevredenheid met uw arbeidsomstandigheden? (% tevreden)	69,4	71,5	72,6	76,1	74,1	77,2	74,0	75,6	73,0	73,0	0,11	0,96
18b. Bent u tevredenheid met het werk? (% tevreden)	.	.	77,4	78,4	78,5	78,8	77,9	78,2	77,5	76,3	-0,81	0,25
9b.1-5. Burn-outklachten (schaal, gedichotomiseerd, % met score boven 3,20 op schaal 1 t/m 7)	.	.	11,3	12,4	12,6	13,1	12,8	13,1	12,4	14,6	2,42	0,00
10. Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd)	4,8	4,5	4,2	4,1	4,0	4,2	4,3	4,1	4,0	3,7	-0,08	0,66
11d. 'Werkdruk, werkstress' als reden voor het laatste verzuim (% ja)	.	.	7,0	6,9	5,9	5,8	6,0	5,5	5,2	6,5	1,56	0,00



5 Resultaten NEA 2014

In dit hoofdstuk presenteren we de (gewogen) frequentieverdeling van alle variabelen in de NEA, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd (4 klassen) en bedrijfstak (13 klassen). Tevens geven we de gemiddelde schaalscores en de scores op enkele afgeleide variabelen en indicatoren, zoals het verzuim- en ongevallenpercentage. De NEA-gegevens kunnen ook naar andere en meer gedetailleerde leeftijdscategorieën en SBI-indelingen worden uitgesplitst, of naar geheel andere factoren, zoals bijvoorbeeld bedrijfsgrootte of geografische regio. Vanwege de ruimte die additionele uitsplitsing inneemt is daarvoor in dit rapport niet gekozen.

Een gedeelte van de variabelen in de NEA zijn opgenomen als achtergrondkenmerken (modules persoonskenmerken, onderwijsniveau, dienstverband (deels), bedrijf (deels), beroep, regio en stedelijkheid). In dit hoofdstuk worden ook deze achtergrondkenmerken beschreven, om inzicht te geven in de samenstelling van de NEA-respons en bovendien een indruk te geven van de onderzoeksmogelijkheden van de NEA. Om de verdeling van werknemers in Nederland te beschrijven naar achtergrondkenmerken zoals geslacht, leeftijd, behaald onderwijsniveau, arbeidsduur en de aard van de arbeidsrelatie, kan beter gebruik gemaakt worden van de Enquête Beroepsbevolking. Zie hiervoor [StatLine](#)

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

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

	GESLACHT		LEEFTIJD					SECTOR													
	TOTAAL	Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie	
N:	37.973	19.946	18.027	5.688	25.403	6.295	586	466	4.625	1.695	6.477	1.989	1.693	1.205	1.559	5.075	2.731	2.640	6.591	1.236	
%:	100%	53%	47%	15%	67%	17%	1,5%	1,2%	12%	4,5%	17%	5,2%	4,5%	3,2%	4,1%	13%	7,2%	7,0%	17%	3,3%	
1. PERSOONSREGEVENS																					
Geslacht [N=37.973] a																					
- 1 Man	52,5%	100%	0%	49,4% ▽	51,7% ▽	56,7% ▽	71,6% ▽	66,8% ▽	77,4% ▽	87,8% ▽	54,2% ▽	74,5% ▽	44,2% ▽	74,4% ▽	56,0% ▽	60,0% ▽	37,3% ▽	31,6% ▽	16,6% ▽	40,2% ▽	
- 2 Vrouw	47,5%	0%	100%	50,6% ▽	48,3% ▽	43,3% ▽	28,4% ▽	33,2% ▽	22,6% ▽	12,2% ▽	45,8% ▽	25,5% ▽	55,8% ▽	25,6% ▽	42,0% ▽	40,0% ▽	62,7% ▽	68,4% ▽	83,4% ▽	59,8% ▽	
Leeftijd (6 klassen) [N=37.973] a																					
- 1 15 tot 25 jaar	15,0%	14,1% ▽	16,0% ▽	100%	0%	0%	0%	40,1% ▽	7,1% ▽	7,5% ▽	33,8% ▽	8,9% ▽	54,2% ▽	6,9% ▽	4,0% ▽	13,6% ▽	31,1% ▽	4,8% ▽	8,0% ▽	15,2%	
- 2 25 tot 35 jaar	20,8%	20,2% ▽	21,6% ▽	0%	31,2% ▽	0%	0%	18,6% ▽	18,7% ▽	23,9% ▽	17,1% ▽	15,9% ▽	18,3% ▽	32,1% ▽	19,7% ▽	26,2% ▽	16,7% ▽	21,3% ▽	23,2% ▽	21,1%	
- 3 35 tot 45 jaar	21,7%	21,3%	22,1%	0%	32,4% ▽	0%	0%	14,3% ▽	23,1% ▽	25,4% ▽	19,5% ▽	22,3% ▽	10,3% ▽	26,9% ▽	29,5% ▽	22,8% ▽	24,7% ▽	20,6% ▽	21,1%	20,1%	
- 4 45 tot 55 jaar	24,4%	24,4%	24,3%	0%	36,4% ▽	0%	0%	16,9% ▽	31,1% ▽	23,4% ▽	18,3% ▽	27,8% ▽	10,8% ▽	22,5% ▽	30,1% ▽	22,7% ▽	30,2% ▽	24,4% ▽	27,3% ▽	21,2% ▽	
- 5 55 tot 65 jaar	16,6%	17,9% ▽	15,1% ▽	0%	0%	100%	0%	8,4% ▽	18,9% ▽	18,4% ▽	9,7% ▽	20,6% ▽	5,4% ▽	11,2% ▽	15,4% ▽	12,4% ▽	24,9% ▽	27,4% ▽	19,6% ▽	19,5% ▽	
- 6 65 tot 75 jaar	1,5%	2,1% ▽	0,9% ▽	0% ▽	0% ▽	0% ▽	100%	1,6%	1,1% ▽	1,3%	1,6%	4,6% ▽	1,1%	0,9% ▽	1,3%	2,4% ▽	0,4% ▽	1,4%	0,9% ▽	3,0% ▽	
1e. Hoogst behaalde opleidingsniveau																					
[SOI aggregatie 2] [N=37.531] a																					
- 1 Basisonderwijs	6,5%	7,0% ▽	5,9% ▽	11,3% ▽	4,7% ▽	8,4% ▽	13,3% ▽	15,6% ▽	11,0% ▽	8,0% ▽	9,9% ▽	8,6% ▽	10,1% ▽	2,1% ▽	1,8% ▽	7,2% ▽	2,3% ▽	1,0% ▽	3,0% ▽	4,6% ▽	
- 2 VMBO, MBO 1, AVO onderbouw	17,0%	17,5% ▽	16,5% ▽	31,4% ▽	12,9% ▽	19,6% ▽	27,3% ▽	33,7% ▽	20,1% ▽	22,6% ▽	27,4% ▽	24,7% ▽	31,0% ▽	5,5% ▽	6,8% ▽	13,2% ▽	8,3% ▽	3,8% ▽	12,8% ▽	16,0% ▽	
- 3 HAVO, VWO, MBO	43,0%	42,7%	43,4%	46,0% ▽	43,2%	40,0% ▽	35,0% ▽	41,5% ▽	44,9% ▽	51,5% ▽	47,0% ▽	50,5% ▽	46,8% ▽	37,1% ▽	39,8% ▽	39,7% ▽	40,4% ▽	17,9% ▽	48,3% ▽	42,1%	
- 4 HBO - WO-bachelor	21,1%	20,0% ▽	22,4% ▽	9,5% ▽	24,2% ▽	20,2% ▽	11,1% ▽	6,6% ▽	16,7% ▽	14,0% ▽	11,3% ▽	10,3% ▽	9,7% ▽	34,3% ▽	28,1% ▽	22,4% ▽	27,1% ▽	50,0% ▽	23,4% ▽	22,6%	
- 5 HBO - WO-master, doctor	12,4%	12,9% ▽	11,8% ▽	1,8% ▽	15,0% ▽	11,8% ▽	10,3% ▽	2,6% ▽	7,3% ▽	4,0% ▽	4,4% ▽	5,7% ▽	2,4% ▽	21,0% ▽	23,5% ▽	17,5% ▽	21,9% ▽	27,4% ▽	12,5%	14,7% ▽	
Provincie [N=37.973]																					
- 1 Groningen	3,3%	3,2%	3,3%	3,8% ▽	3,3%	3,0%	1,4% ▽	0,9% ▽	3,8% ▽	3,2%	3,2%	2,4% ▽	3,0%	2,1% ▽	2,5%	2,8% ▽	3,6%	4,0% ▽	4,0% ▽	2,7%	
- 2 Friesland	3,6%	3,5%	3,6%	3,3%	3,5%	4,1% ▽	2,0% ▽	1,7% ▽	4,1% ▽	4,5% ▽	3,7%	3,2%	2,2% ▽	2,0% ▽	4,1%	2,7% ▽	3,7%	3,0%	4,3% ▽	3,5%	
- 3 Drenthe	2,7%	2,7%	2,8%	2,9%	2,8%	3,0%	1,9%	3,7%	4,1% ▽	3,5% ▽	2,0% ▽	1,7% ▽	2,8%	1,7% ▽	2,2%	2,0% ▽	2,8%	2,3%	3,5% ▽	2,5%	
- 4 Overijssel	6,8%	6,9%	6,7%	7,1%	6,8%	6,4%	5,9%	6,2%	9,5% ▽	9,7% ▽	6,7%	4,8% ▽	6,0%	5,6%	4,1% ▽	5,5% ▽	6,3%	7,3%	4,8% ▽	7,3%	
- 5 Gelderland	12,0%	12,2%	11,8%	13,6% ▽	11,8% ▽	11,6%	12,6%	10,3%	12,3%	12,6%	12,6%	10,8%	12,3%	9,3% ▽	11,2%	11,1% ▽	10,5% ▽	13,2%	13,1% ▽	12,1%	
- 6 Utrecht	7,9%	7,5% ▽	8,2% ▽	8,4%	8,0%	6,6% ▽	7,8%	2,3% ▽	4,7% ▽	6,7%	7,9%	7,5%	7,4%	12,4% ▽	10,9% ▽	8,3%	7,5%	8,6%	8,4%	40,1% ▽	
- 7 Noord-Holland	16,5%	16,0% ▽	17,0% ▽	14,5% ▽	16,8% ▽	16,6%	19,4%	11,8% ▽	10,3% ▽	12,0% ▽	16,8%	16,6%	18,6%	19,5% ▽	23,0% ▽	25,2% ▽	18,9% ▽	16,5%	17,3%	14,9% ▽	20,4% ▽
- 8 Zuid-Holland	21,2%	21,5%	21,0%	20,3% ▽	21,4%	21,2%	22,3%	32,5% ▽	15,3% ▽	22,1%	20,0% ▽	26,0% ▽	19,8%	24,4% ▽	19,4%	24,5% ▽	27,5% ▽	20,2%	19,3% ▽	24,1% ▽	
- 9 Zeeland	2,1%	2,1%	2,2%	2,7% ▽	2,0% ▽	2,2%	1,5%	2,0%	3,3% ▽	2,6%	2,1%	2,5%	2,8% ▽	0,8% ▽	1,1% ▽	1,5% ▽	2,0%	2,0%	2,4%	1,2% ▽	
- 10 Noord-Brabant	15,2%	15,6% ▽	14,7% ▽	14,8%	15,2%	15,1%	16,6%	12,8%	21,2% ▽	15,8%	16,1% ▽	15,5%	14,6%	12,2% ▽	12,0% ▽	14,6%	11,7% ▽	14,3%	14,3% ▽	11,8% ▽	
- 11 Limburg	6,4%	6,6%	6,1%	6,3%	6,2% ▽	7,3% ▽	6,8%	13,2% ▽	9,3% ▽	6,0%	6,4%	6,8%	7,4%	3,4% ▽	4,7% ▽	5,6% ▽	4,9% ▽	5,1% ▽	6,5%	4,6% ▽	
- 12 Flevoland	2,4%	2,4%	2,5%	2,2%	2,3%	3,0% ▽	1,8%	2,6%	2,1%	1,5% ▽	2,6%	2,4%	2,4%	3,2%	2,6%	2,5%	3,0% ▽	2,9%	2,1%	2,2%	
Stedelijkheid [N=37.973]																					
- 1 Zeer sterk stedelijk	20,6%	19,9% ▽	21,3% ▽	18,7% ▽	21,8% ▽	17,7% ▽	16,3% ▽	9,9% ▽	11,7% ▽	10,9% ▽	17,9% ▽	20,4%	24,2% ▽	31,7% ▽	26,7% ▽	27,1% ▽	26,5% ▽	24,3% ▽	18,2% ▽	26,5% ▽	
- 2 Sterk stedelijk	27,7%	27,9%	27,4%	26,0% ▽	27,8%	28,2%	31,0%	14,1% ▽	26,5%	22,9% ▽	27,5%	27,6%	26,1%	33,1% ▽	28,7% ▽	28,3% ▽	29,6% ▽	29,7% ▽	28,1%	26,3%	
- 3 Matig stedelijk	20,6%	20,6%	20,6%	20,4%	20,5%	21,6%	21,6%	26,6% ▽	21,6%	23,1% ▽	22,6% ▽	22,0%	19,3%	17,9% ▽	20,7%	18,6% ▽	18,6% ▽	18,8% ▽	20,5%	19,9%	
- 4 Weinig stedelijk	21,3%	21,6%	21,0%	23,2% ▽	20,7% ▽	22,1%	21,6%	33,0% ▽	28,6% ▽	28,4% ▽	22,1%	20,6%	20,7%	13,0% ▽	16,8% ▽	17,9% ▽	16,9% ▽	18,9% ▽	21,4%	19,7%	
- 5 Niet stedelijk	9,9%	10,0%	9,8%	11,8% ▽	9,3% ▽	10,4%	9,5%	16,4% ▽	11,6% ▽	14,6% ▽	9,9%	9,4%	9,8%	4,3% ▽	7,0% ▽	8,2% ▽	8,4% ▽	8,4% ▽	11,7% ▽	7,6% ▽	
- Gemiddelde	2,72	2,74 ▽	2,71 ▽	2,83 ▽	2,68 ▽	2,79 ▽	2,77	3,32 ▽	3,02 ▽	3,13 ▽	2,79 ▽	2,71	2,66 ▽	2,25 ▽	2,49 ▽	2,52 ▽	2,51 ▽	2,80 ▽	2,80 ▽	2,56 ▽	

a De tabel geeft de achtergrondkenmerken van de NEA respondenten. Om de verdeling van alle werknemers in Nederland te beschrijven naar achtergrondkenmerken zoals geslacht, leeftijd en behaald onderwijsniveau, kan beter gebruik worden gemaakt van de Enquête Beroepsbevolking. Zie hiervoor [StatLine](#)

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD							SECTOR							Zorg	Recreatie
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur		
Herkomst en generatie [N=37.973]																			
· 1 Autochtoon	81,7%	82,0%	81,4%	81,3%	80,4% ▽	86,7% ▽	87,7% ▽	80,5%	82,4%	90,8% ▽	80,5% ▽	79,7% ▽	72,5% ▽	75,8% ▽	83,6% ▽	76,2% ▽	83,7% ▽	83,3% ▽	81,8%
· 2 Westers allochtoon, 1e generatie	4,1%	3,8% ▽	4,4%	2,2% ▽	4,6%	3,6% ▽	4,3%	8,8% ▽	5,1% ▽	1,7% ▽	8,8% ▽	3,8%	6,3% ▽	3,0% ▽	3,0% ▽	2,0% ▽	2,0% ▽	4,3%	86,4% ▽
· 3 Westers allochtoon, 2e generatie	4,9%	4,9%	5,0%	4,2% ▽	5,0%	6,8% ▽	2,7% ▽	4,2% ▽	4,2% ▽	3,5% ▽	4,8%	6,2% ▽	4,8%	7,1% ▽	5,4%	4,8%	5,9% ▽	5,8% ▽	2,8% ▽
· 4 Niet Westers allochtoon, 1e generatie	5,8%	6,2% ▽	5,4% ▽	2,8% ▽	7,0% ▽	4,3% ▽	1,1% ▽	5,1%	6,8% ▽	3,1% ▽	4,8% ▽	6,5%	10,8% ▽	6,6%	4,4% ▽	4,7% ▽	4,8% ▽	4,3% ▽	4,0% ▽
· 5 Niet Westers allochtoon, 2e generatie	3,5%	3,2% ▽	3,8% ▽	9,6% ▽	3,0% ▽	0,3% ▽	0,1% ▽	2,9%	1,5% ▽	1,0% ▽	3,5%	5,6% ▽	4,2%	3,6%	4,3% ▽	3,6%	1,8% ▽	1,8% ▽	4,8% ▽
Burgelijke staat [N=37.973]																			
· 1 Getuud (ook gescheiden van tafel en bed) incl. geregistreerd partnerschap	49,1%	50,4% ▽	47,6% ▽	1,9% ▽	53,0% ▽	73,5% ▽	75,0% ▽	34,4% ▽	54,6% ▽	58,0% ▽	39,2% ▽	53,8% ▽	21,0% ▽	46,4%	54,9% ▽	45,8% ▽	57,4% ▽	58,3% ▽	55,3% ▽
· 2 Voor de wet gescheiden	7,2%	6,1% ▽	8,3% ▽	0,0% ▽	7,2%	12,9% ▽	12,7% ▽	2,7% ▽	8,0% ▽	5,8% ▽	4,9% ▽	8,4% ▽	5,0% ▽	6,3%	7,5%	6,2% ▽	8,7% ▽	7,8%	9,3% ▽
· 3 Weduwe/wedenaar	0,9%	0,6% ▽	1,3% ▽	0% ▽	0,4% ▽	3,3% ▽	7,4% ▽	0,9%	0,9%	0,6%	0,8%	0,8%	0,2% ▽	0,4% ▽	0,4% ▽	0,9%	0,6%	1,4% ▽	1,9% ▽
· 4 Nooit getuud geweest	42,8%	42,9%	42,8%	98,1% ▽	39,4% ▽	10,3% ▽	4,9% ▽	62,1% ▽	36,5% ▽	35,6% ▽	55,1% ▽	36,9% ▽	73,7% ▽	46,9% ▽	37,3% ▽	47,0% ▽	33,3% ▽	32,5% ▽	34,1% ▽
Positie in het huishouden [GBA] [N=37.973]																			
· 1 Kind	15,1%	16,2% ▽	13,8% ▽	79,8% ▽	4,6% ▽	0,4% ▽	0,2% ▽	40,7% ▽	9,8% ▽	9,8% ▽	33,5% ▽	11,9% ▽	45,9% ▽	6,6% ▽	5,6% ▽	13,2% ▽	4,6% ▽	4,0% ▽	7,3% ▽
· 2 Alleenstaande	15,7%	16,0%	15,4%	10,6% ▽	16,7% ▽	16,1%	18,3%	11,4% ▽	17,0% ▽	11,9% ▽	11,2% ▽	17,7% ▽	17,0% ▽	20,8% ▽	17,7% ▽	18,1% ▽	16,3%	17,1% ▽	14,9% ▽
· 3 Partner in ongehuwd stel zonder kind(eren)	10,8%	10,0% ▽	11,6% ▽	6,6% ▽	13,0% ▽	5,9% ▽	5,7% ▽	7,0% ▽	10,5%	10,1%	8,6% ▽	9,2% ▽	9,3% ▽	16,1% ▽	10,4%	13,5% ▽	12,1% ▽	10,0%	10,9%
· 4 Partner in getuud stel zonder kind(eren)	16,2%	16,7% ▽	15,7% ▽	1,0% ▽	10,7% ▽	47,5% ▽	67,0% ▽	10,3% ▽	18,1% ▽	18,2% ▽	12,6% ▽	20,7% ▽	7,1% ▽	13,6% ▽	16,8%	14,5% ▽	19,1% ▽	21,9% ▽	17,8% ▽
· 5 Partner in ongehuwd stel met kind(eren)	7,0%	6,9%	7,1%	0,2% ▽	10,0% ▽	1,9% ▽	1,4% ▽	5,3%	7,0%	9,0% ▽	5,9% ▽	6,7%	3,8% ▽	8,7% ▽	10,4% ▽	7,2%	6,9%	6,6%	7,3%
· 6 Partner in getuud stel met kind(eren)	31,0%	31,9% ▽	30,0% ▽	0,3% ▽	40,1% ▽	24,4% ▽	5,0% ▽	21,9% ▽	34,3% ▽	38,8% ▽	25,1% ▽	30,8%	13,0% ▽	30,3%	36,2% ▽	29,3% ▽	35,7% ▽	34,7% ▽	35,8% ▽
· 7 Ouder in éénouder huishouden	3,1%	1,2% ▽	5,3% ▽	0,0% ▽	3,9% ▽	3,1%	0,9% ▽	1,5% ▽	1,8% ▽	1,4% ▽	2,1% ▽	2,0% ▽	2,3% ▽	2,6%	2,4%	3,0%	4,7% ▽	4,4% ▽	5,0% ▽
· 9 Overig lid huishouden	1,1%	1,1%	1,1%	1,4% ▽	1,0%	0,7% ▽	1,6%	1,9%	1,6% ▽	0,7%	1,0%	1,1%	1,7% ▽	1,0%	0,6%	1,2%	0,5% ▽	1,3%	0,9%
Samenstelling huishouden [GBA] [N=37.675]																			
· 1 Eénpersoonshuishouden	15,8%	16,1% ▽	15,5% ▽	10,7% ▽	16,8% ▽	16,1%	18,4%	11,6% ▽	17,2% ▽	12,0% ▽	11,3% ▽	17,8% ▽	17,2%	20,9% ▽	17,8% ▽	18,2% ▽	16,3%	17,3% ▽	15,0%
· 2 Ongehuwd stel zonder kind(eren)	10,9%	10,2% ▽	11,7% ▽	6,6% ▽	13,1% ▽	6,0% ▽	5,7% ▽	7,1% ▽	10,6%	10,2%	8,7% ▽	9,4% ▽	9,4% ▽	16,3% ▽	10,4%	13,6% ▽	12,2% ▽	10,1%	11,0%
· 3 Gehuwd stel zonder kind(eren)	16,4%	16,9% ▽	15,9% ▽	1,2% ▽	10,8% ▽	47,7% ▽	67,8% ▽	10,4% ▽	18,5% ▽	18,4% ▽	12,8% ▽	20,8% ▽	7,5% ▽	13,8% ▽	16,9%	14,7% ▽	19,2% ▽	22,2% ▽	17,9% ▽
· 4 Ongehuwd stel met kind(eren)	7,9%	7,7%	8,1%	5,1% ▽	10,1% ▽	1,9% ▽	1,7% ▽	7,7%	7,5%	9,2% ▽	8,0%	7,4%	8,6%	10,5% ▽	8,8%	7,1%	6,8% ▽	7,7%	9,5% ▽
· 5 Gehuwd stel met kind(eren)	43,2%	45,2% ▽	41,1% ▽	64,4% ▽	44,0% ▽	24,7% ▽	5,3% ▽	59,6% ▽	42,6%	47,1% ▽	51,4% ▽	39,9% ▽	49,1% ▽	36,1% ▽	41,0%	40,2% ▽	39,4% ▽	38,3% ▽	42,0% ▽
· 6 Eénouder huishouden	5,8%	4,0% ▽	7,8% ▽	11,9% ▽	5,1% ▽	3,5% ▽	1,0% ▽	3,7%	3,6% ▽	3,1% ▽	7,9% ▽	4,8%	9,4% ▽	4,0% ▽	3,4% ▽	5,4%	5,8%	5,3%	6,4% ▽
2. DIENSTVERBAND																			
2a. Hebben uw betaalds werkzaamheden als werknemer betrekking op één baan? [N=37.973]																			
· 1 Eén baan als werknemer	93,6%	94,8% ▽	92,2% ▽	85,4% ▽	95,1% ▽	96,2% ▽	89,6% ▽	92,0%	96,1% ▽	96,5% ▽	94,6% ▽	95,1% ▽	86,9% ▽	96,3% ▽	96,9% ▽	92,9% ▽	95,6% ▽	91,8% ▽	91,3% ▽
· 2 Meerdere banen als werknemer	6,4%	5,2% ▽	7,8% ▽	14,6% ▽	4,9% ▽	4,8% ▽	10,4% ▽	8,0%	3,9% ▽	3,5% ▽	5,4% ▽	4,9% ▽	13,1% ▽	3,7% ▽	3,1% ▽	7,1% ▽	4,4% ▽	8,2% ▽	8,7% ▽
2b. Bent u naast uw werk als werknemer ook werkzaam als zelfstandig? [N=37.853] [% ja]	4,7%	5,1% ▽	4,1% ▽	2,2% ▽	5,1% ▽	4,8%	6,9% ▽	6,1%	3,1% ▽	3,0% ▽	3,5% ▽	3,6% ▽	3,3% ▽	8,1% ▽	6,5% ▽	5,5% ▽	4,9%	6,9% ▽	4,2% ▽
2c. Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft? [N=3.856]																			
· 1 De afwisseling in werkzaamheden of contacten	17,6%	18,9% ▽	16,4% ▽	8,1% ▽	18,9% ▽	26,0% ▽	34,5% ▽	12,5%	13,7%	22,0%	10,7% ▽	15,1%	9,2% ▽	20,9%	19,2%	14,7% ▽	30,3% ▽	25,6% ▽	21,3% ▽
· 2 Meer uren kunnen maken om financieel rond te kunnen komen	20,2%	14,9% ▽	25,2% ▽	21,1%	20,9%	18,1%	6,5% ▽	5,5% ▽	19,3%	13,2%	14,2% ▽	28,9% ▽	29,8% ▽	9,8% ▽	8,0% ▽	23,4% ▽	9,1% ▽	18,6%	23,9% ▽
· 3 Geid verdienen voor iets extra's	16,8%	16,3%	17,2%	33,7% ▽	11,5% ▽	22,2% ▽	32,8% ▽	32,8% ▽	19,3%	8,4% ▽	29,0% ▽	6,6% ▽	30,2% ▽	9,9% ▽	27,7%	17,2%	17,2%	7,6% ▽	13,0% ▽
· 4 Mezelf kunnen ontwikkelen op meerdere gebieden	20,6%	24,0% ▽	17,4% ▽	19,5% ▽	23,0% ▽	13,6% ▽	11,2% ▽	20,4%	20,3%	24,0%	19,7%	13,0% ▽	11,2% ▽	34,5% ▽	26,8%	17,5% ▽	26,9% ▽	35,0% ▽	20,5%
· 5 Op de lange termijn aan het werk kunnen blijven	5,5%	5,5%	5,4%	3,4% ▽	5,5%	8,8% ▽	4,8%	10,9%	6,0%	6,1%	4,9%	8,1%	2,0% ▽	7,0%	9,4% ▽	4,0%	4,2%	5,4%	6,6%
· 6 Om de zekerheid van inkomsten (uit loondienst) te behouden	9,0%	8,8%	9,1%	5,1% ▽	10,1% ▽	10,5% ▽	9,5% ▽	11,5%	9,6%	12,5%	8,6%	18,4% ▽	7,0%	9,8%	4,5%	11,6% ▽	3,5% ▽	8,6%	7,7%
· 7 Anders	10,3%	11,5% ▽	9,2% ▽	9,0%	10,0%	13,5% ▽	11,4%	6,4%	11,7%	13,9%	13,0% ▽	9,8%	10,7%	8,1%	14,5% ▽	11,7%	12,8%	9,3%	7,0% ▽
2h. Bent u door uw werknemer gedetacheerd naar één of meer andere bedrijven? [N=33.363] [% ja]	5,0%	6,2% ▽	3,6% ▽	5,0%	5,0%	5,1%	3,8%	8,0% ▽	5,3%	5,5%	2,1% ▽	5,2%	6,8% ▽	16,0% ▽	4,4%	7,2% ▽	7,2% ▽	3,3% ▽	3,3% ▽

	TOTAAL		GESLACHT		LEEFTIJD							SECTOR										
			Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie	
2k. Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans? [N=34.514]																						
· 0	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,5%	0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,4%	0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,1%	0,1%	0%	
· 1	4,5%	3,8%	5,2%	22,2%	3,3%	1,3%	12,7%	20,0%	2,1%	1,8%	1,8%	8,7%	3,7%	18,1%	1,1%	1,0%	3,8%	0,4%	0,9%	2,7%	5,5%	
· 2	7,9%	4,7%	11,4%	25,8%	3,9%	4,8%	29,7%	9,5%	2,4%	2,0%	2,6%	16,2%	4,2%	20,8%	2,0%	2,4%	5,9%	1,6%	7,5%	8,6%	10,3%	
· 3	13,3%	4,4%	23,1%	14,9%	12,7%	13,8%	20,3%	7,5%	5,8%	3,9%	3,9%	15,4%	7,3%	13,7%	5,2%	10,0%	10,5%	9,0%	21,0%	23,5%	18,2%	
· 4	21,6%	14,8%	29,1%	12,6%	22,8%	27,2%	12,4%	7,0%	13,2%	7,8%	13,9%	16,2%	14,6%	15,9%	17,1%	34,4%	30,4%	34,4%	30,4%	36,3%	25,4%	
· 5	49,3%	68,2%	28,5%	21,7%	56,4%	49,4%	18,6%	47,3%	73,1%	82,6%	43,8%	62,2%	28,2%	72,7%	52,3%	58,9%	53,0%	38,1%	24,2%	34,1%	31,1%	
· 6	1,8%	2,5%	1,1%	1,7%	1,8%	1,9%	4,0%	6,6%	2,1%	0,8%	1,5%	3,0%	3,1%	3,1%	1,7%	2,4%	0,7%	0,7%	1,4%	1,7%	3,7%	
· 7	1,5%	1,5%	1,4%	0,8%	1,6%	2,2%	1,6%	1,3%	1,3%	1,0%	0,9%	3,4%	1,1%	1,1%	0,8%	0,7%	1,1%	0,9%	3,2%	2,7%	2,7%	
· Gemiddelde	4,14	4,52	3,73	2,93	4,41	4,30	3,15	3,77	4,64	4,73	3,74	4,51	3,26	4,65	4,40	4,33	4,43	4,38	3,87	3,94	3,94	
2l. Werkt u in ploegendienst of wisseldienst? [N=37.308]																						
· 1. Ja, gewoonlijk	13,6%	12,6%	14,8%	19,0%	13,2%	11,8%	4,5%	3,9%	17,0%	2,0%	10,2%	24,8%	20,5%	20,5%	5,1%	2,4%	7,4%	9,8%	0,9%	29,9%	8,5%	
· 2. Ja, soms	4,7%	4,6%	4,9%	10,7%	3,9%	3,3%	3,7%	4,9%	4,0%	3,3%	6,4%	5,1%	11,7%	11,7%	3,3%	1,6%	3,9%	3,5%	0,6%	5,9%	5,7%	
· 3. Nee	81,6%	82,8%	80,3%	70,3%	83,0%	85,0%	91,9%	91,2%	79,1%	94,7%	83,4%	70,1%	67,9%	67,9%	91,5%	96,1%	88,7%	86,7%	98,5%	64,2%	85,8%	
2m. Heeft u wel eens diensten waarbij u bereikbaar, beschikbaar of oproepbaar moet zijn? [N=37.579]																						
· 1. Ja, regelmatig	12,1%	15,0%	9,0%	10,4%	12,8%	11,5%	8,3%	10,6%	10,5%	12,7%	9,6%	17,5%	11,1%	16,6%	10,2%	11,8%	16,3%	5,2%	15,0%	14,1%	14,1%	
· 2. Ja, soms	18,0%	19,6%	16,1%	21,6%	17,6%	16,1%	17,5%	17,5%	15,9%	20,2%	16,6%	19,5%	24,8%	24,8%	22,7%	14,9%	15,9%	22,1%	11,6%	19,8%	20,7%	
· 3. Nee	69,9%	65,4%	74,9%	68,0%	69,6%	72,4%	74,2%	71,9%	73,7%	67,1%	73,9%	63,0%	64,3%	64,3%	60,7%	75,0%	72,3%	61,5%	83,2%	65,2%	65,2%	
2n1. Werkt u wel eens 's avonds, dat wil zeggen tussen 7 uur 's avonds en 12 uur 's nachts? [N=37.732]																						
· 1. Ja, regelmatig	26,4%	27,1%	25,7%	43,6%	24,1%	21,7%	11,7%	6,2%	20,3%	6,9%	27,4%	35,4%	60,9%	60,9%	20,4%	15,9%	20,6%	19,5%	20,1%	36,8%	34,1%	
· 2. Ja, soms	28,2%	31,6%	24,5%	23,5%	29,7%	26,7%	24,7%	23,7%	23,4%	32,1%	28,0%	22,8%	19,0%	19,0%	40,7%	37,8%	29,4%	36,3%	41,0%	20,5%	31,4%	
· 3. Nee	45,3%	41,2%	49,8%	32,8%	46,2%	51,6%	63,6%	70,1%	56,3%	61,1%	44,6%	41,7%	20,1%	20,1%	38,9%	46,3%	50,0%	44,2%	38,9%	42,6%	34,5%	
2n2. Werkt u wel eens 's nachts, dat wil zeggen tussen 12 uur 's nachts en 6 uur 's morgens? [N=37.657]																						
· 1. Ja, regelmatig	7,2%	8,6%	5,7%	6,0%	7,9%	5,8%	2,6%	2,1%	11,7%	3,0%	2,2%	20,8%	9,9%	9,9%	1,1%	4,6%	7,4%	0,7%	12,9%	4,3%	4,3%	
· 2. Ja, soms	9,9%	13,4%	6,0%	9,3%	10,6%	7,7%	7,6%	8,7%	9,2%	15,3%	4,1%	18,2%	16,9%	16,9%	16,1%	6,3%	9,4%	13,5%	4,3%	11,3%	9,2%	
· 3. Nee	82,9%	78,0%	88,3%	84,7%	81,5%	86,5%	89,9%	89,1%	79,1%	81,7%	93,7%	61,0%	73,3%	73,3%	80,7%	92,6%	86,0%	79,2%	95,0%	75,8%	86,5%	
2n3. Werkt u wel eens op zaterdag? [N=37.750]																						
· 1. Ja, regelmatig	26,5%	23,3%	30,0%	55,9%	21,9%	19,8%	15,8%	39,7%	14,4%	8,0%	37,9%	38,7%	64,2%	64,2%	11,1%	8,1%	16,4%	13,5%	8,3%	40,0%	37,0%	
· 2. Ja, soms	29,0%	36,1%	21,2%	22,2%	30,6%	28,6%	29,6%	34,7%	31,8%	39,6%	28,8%	29,7%	21,7%	21,7%	40,7%	35,8%	30,6%	32,5%	31,6%	17,8%	32,3%	
· 3. Nee	44,5%	40,6%	48,8%	21,9%	47,5%	51,6%	54,6%	25,6%	53,9%	52,4%	33,3%	31,6%	14,1%	14,1%	48,2%	56,1%	55,0%	54,0%	60,1%	42,2%	30,7%	
2n4. Werkt u wel eens op zondag? [N=37.695]																						
· 1. Ja, regelmatig	18,6%	15,5%	22,0%	29,7%	16,8%	16,5%	8,6%	6,9%	9,5%	4,9%	13,6%	25,1%	54,0%	54,0%	9,6%	4,3%	11,5%	12,2%	9,1%	38,8%	24,4%	
· 2. Ja, soms	21,5%	25,7%	16,9%	22,2%	21,7%	20,0%	21,6%	20,2%	18,1%	20,6%	24,3%	20,8%	23,2%	23,2%	34,4%	25,1%	21,8%	28,0%	20,8%	14,5%	27,3%	
· 3. Nee	59,9%	58,8%	61,1%	48,2%	61,4%	63,4%	69,8%	73,0%	72,4%	74,5%	62,1%	54,3%	22,8%	22,8%	56,0%	70,6%	66,7%	59,8%	70,1%	46,7%	48,3%	
2p. Afdeling aantal overuren per week gecorrigeerd voor extreme waarden (Zowel betaald als onbetaald overwerk; Werk moit over = 0 uur) [Gemiddelde] [N=36.426] [Range: 0-80]	3,06	3,67	2,37	1,79	3,39	2,97	1,52	2,66	3,05	3,59	2,61	4,69	2,73	2,73	3,96	3,36	3,35	2,43	3,91	2,45	2,97	
2u. Telewerker (werkt minstens een halve dag per week/buiten de bedrijfsvestiging met toegang tot het ICT-systeem van het bedrijf) [N=37.259] [% Ja]	14,8%	17,6%	11,7%	21,1%	17,4%	16,3%	7,5%	4,0%	11,1%	12,2%	8,5%	7,9%	3,0%	3,0%	42,4%	35,8%	18,9%	25,4%	20,0%	10,3%	15,6%	
2t. Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week thuis voor uw werkgever? [Gemiddelde] [N=11.335] [Range: 0-70]	6,06	6,73	5,18	2,77	5,93	7,17	7,35	7,12	5,76	5,62	7,10	5,70	4,19	4,19	8,62	7,54	6,35	5,51	6,29	3,97	5,80	

	GESLACHT		LEEFTIJD						SECTOR							TOTAAL			
	Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
· 92 Hulpkrachten landbouw	0,3%	0,4%	0,2%	1,0%	0,2%	0,2%	15,7%	0,3%	0,2%	0,1%	0%	0%	0%	0%	0,3%	0,1%	0,8%	0,0%	0,4%
· 101 Artsen, therapeuten en gespecialiseerd verpleegkundigen	3,4%	1,7%	5,2%	2,1%	3,9%	3,4%	1,9%	0,2%	0,1%	0,7%	0,3%	0,1%	0%	0,7%	0,9%	0,8%	1,1%	16,4%	1,5%
· 102 Specialisten op maatschappelijk gebied	1,3%	0,6%	2,2%	1,5%	1,6%	0,6%	0,1%	0,1%	0%	0,1%	0,1%	0,1%	0%	0,6%	0,6%	1,6%	1,2%	5,3%	1,9%
· 103 Vakspecialisten gezondheidszorg	3,2%	1,3%	5,3%	2,4%	3,4%	3,1%	2,6%	0,9%	1,2%	2,6%	0,7%	0,5%	0,1%	0,3%	1,1%	1,5%	0,5%	12,3%	0,9%
· 104 Sociaal werkers, groeps- en voorbegeleiders	2,8%	1,1%	4,8%	1,6%	3,2%	2,9%	0,4%	1,2%	0,4%	0,1%	0,3%	0,5%	0,1%	0,4%	1,4%	2,0%	0,3%	13,0%	2,8%
· 105 Verzorgenden	3,5%	0,5%	6,8%	2,8%	3,4%	4,6%	3,3%	0,4%	0,1%	0,1%	0,5%	0,2%	0,3%	0,1%	0,7%	0,2%	0,1%	18,5%	1,2%
· 111 Medewerkers persoonlijke dienstverlening	4,4%	3,4%	5,8%	11,8%	3,1%	2,8%	3,6%	1,2%	1,5%	0,4%	1,3%	5,4%	0,4%	1,2%	3,5%	1,1%	2,5%	2,4%	17,2%
· 112 Schoonmakers en keukenhulpjes	3,5%	2,1%	5,1%	6,8%	2,8%	4,2%	2,3%	3,1%	2,0%	1,0%	1,1%	17,1%	0,1%	1,1%	7,9%	0,4%	1,1%	4,8%	4,1%
· 121 Bestuurders wettigen en bedieners mobiele machines	3,7%	5,1%	0,9%	2,5%	2,7%	4,3%	16,7%	6,0%	2,7%	5,1%	36,3%	0,2%	0,1%	0,1%	1,9%	0,6%	0,1%	0,2%	0,6%
· 122 Hulpkrachten transport en logistiek	3,7%	5,1%	2,2%	15,7%	1,1%	1,2%	2,7%	2,1%	2,5%	0,6%	14,9%	5,8%	2,2%	0,1%	1,7%	0,5%	0,2%	0,3%	1,4%
· 131 Overig	2,1%	2,7%	1,5%	2,0%	3,2%	4,5%	3,1%	4,8%	2,0%	1,6%	2,0%	2,4%	1,8%	1,8%	3,0%	2,1%	0,5%	1,1%	1,3%
Beroepsindeling																			
[ROA-CBS 2014, 2 digits: beroepsklasse] [N=37,973]																			
· 1 Pedagogische beroepen	6,7%	3,9%	9,8%	4,1%	6,7%	9,3%	4,1%	0,6%	0,7%	0,4%	0,6%	0,1%	0,9%	0,6%	1,4%	1,2%	66,3%	7,0%	9,7%
· 2 Creatieve en taalkundige beroepen	1,6%	1,6%	1,1%	1,7%	1,5%	0,6%	0,8%	0,8%	0,5%	1,2%	0,3%	0,9%	0,7%	1,2%	2,5%	1,3%	1,3%	0,9%	6,2%
· 3 Commerciële beroepen	11,0%	8,6%	13,7%	22,0%	9,7%	7,0%	8,6%	4,4%	8,6%	3,0%	37,3%	12,8%	11,3%	14,6%	8,0%	2,7%	1,4%	1,2%	7,2%
· 4 Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	20,8%	17,6%	24,4%	8,9%	23,2%	22,0%	20,5%	9,6%	18,2%	18,7%	15,3%	30,0%	20,1%	50,3%	33,1%	35,2%	11,8%	10,6%	23,1%
· 5 Managers	5,5%	7,5%	3,2%	0,7%	6,2%	6,5%	8,7%	2,5%	7,2%	5,6%	4,9%	9,9%	4,9%	10,8%	6,5%	3,7%	5,9%	2,6%	6,1%
· 6 Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	3,7%	4,6%	2,6%	1,8%	3,9%	4,2%	4,3%	0,8%	0,9%	0,6%	1,8%	0,9%	0,9%	3,0%	5,1%	29,6%	0,7%	0,8%	4,5%
· 7 Technische beroepen	13,5%	22,3%	3,8%	10,2%	14,3%	13,6%	11,6%	15,2%	42,9%	56,6%	11,2%	5,5%	2,7%	5,6%	2,6%	13,9%	7,4%	2,4%	1,6%
· 8 ICT beroepen	4,5%	7,4%	2,0%	7,7%	5,5%	3,5%	0,7%	0,4%	3,9%	1,8%	2,9%	0,5%	3,9%	10,8%	4,4%	6,9%	2,4%	1,4%	3,8%
· 9 Agrarische beroepen	1,4%	2,1%	0,7%	2,6%	1,2%	1,0%	2,2%	48,3%	1,7%	0,7%	0,5%	0,2%	0,3%	0%	2,2%	1,2%	0,1%	0,3%	1,5%
· 10 Zorg en welzijn beroepen	14,3%	5,2%	24,2%	15,4%	15,6%	8,9%	2,8%	2,4%	1,3%	4,1%	1,5%	1,5%	0,5%	2,2%	4,8%	6,1%	3,2%	65,4%	8,2%
· 11 Dienstverlenende beroepen	7,9%	5,5%	10,5%	18,6%	5,7%	7,0%	5,7%	4,3%	4,3%	2,3%	6,5%	60,5%	0,5%	2,3%	11,4%	1,5%	3,6%	7,1%	21,2%
· 12 Transport en logistiek beroepen	7,0%	10,8%	2,7%	18,1%	4,5%	5,5%	19,4%	8,0%	5,2%	5,8%	16,9%	42,0%	3,1%	0,7%	0,3%	3,6%	1,1%	0,3%	0,4%
· 13 Overig	2,1%	2,7%	1,5%	2,0%	3,2%	4,5%	3,1%	4,8%	2,0%	1,6%	2,0%	2,4%	1,8%	1,8%	3,0%	2,1%	0,5%	1,1%	1,3%
4b. Geeft u in uw beroep of functie leiding aan medewerkers of personeel? [N=37,192] [% ja]	25,1%	33,4%	16,0%	13,5%	27,8%	25,1%	18,7%	28,9%	28,2%	43,4%	26,2%	22,0%	32,1%	23,6%	29,0%	20,9%	20,4%	16,2%	29,9%
4b. Aan hoeveel personen geeft u leiding? [N=9,247]																			
· 1 - 1 - 4	42,8%	42,1%	44,5%	57,8%	42,1%	38,6%	46,0%	48,2%	43,7%	49,4%	44,0%	49,2%	42,6%	39,3%	50,2%	30,2%	34,5%	33,9%	47,1%
· 2 - 5 - 9	24,4%	24,4%	24,5%	21,8%	25,0%	22,7%	27,3%	23,7%	26,9%	22,8%	26,8%	23,3%	22,5%	20,9%	22,9%	22,6%	24,1%	23,4%	26,3%
· 3 - 10 - 19	16,2%	16,6%	15,4%	11,0%	16,6%	17,6%	10,5%	18,9%	16,1%	15,6%	15,2%	17,7%	13,5%	17,6%	23,8%	13,5%	19,3%	23,1%	16,3%
· 4 - 20 - 49	10,7%	10,9%	10,2%	7,2%	10,7%	12,3%	8,0%	5,8%	8,4%	9,2%	11,6%	9,9%	11,4%	8,1%	9,2%	14,3%	15,6%	11,0%	10,3%
· 5 - 50 - 99	3,4%	3,4%	3,5%	1,5%	3,3%	4,9%	5,4%	1,8%	3,4%	2,7%	2,8%	4,2%	3,4%	2,0%	2,7%	4,0%	2,4%	7,1%	3,8%
· 6 - 100 of meer	2,4%	2,7%	1,9%	0,8%	2,3%	3,9%	2,6%	1,6%	1,5%	1,5%	2,1%	3,8%	2,2%	2,1%	2,6%	2,5%	1,6%	3,8%	1,5%
- Gemiddelde	2,15	2,17	2,09	1,75	2,15	2,34	2,07	1,84	2,05	1,96	2,06	2,29	2,02	2,07	2,24	1,88	2,58	2,31	2,50
5. UW WERKOMST/INDIGEDEN																			
5a. Moet u gewaarsijnd werk doen? [N=37,522]																			
· 1 Ja, regelmatig	3,9%	5,7%	1,8%	3,5%	4,2%	3,2%	2,0%	4,0%	6,2%	9,5%	2,2%	7,9%	3,8%	0,1%	0,1%	3,0%	7,4%	0,9%	3,7%
· 2 Ja, soms	18,4%	22,2%	14,3%	20,2%	18,6%	17,0%	8,5%	23,3%	23,5%	35,3%	15,5%	24,9%	23,9%	3,4%	1,8%	17,6%	8,0%	25,4%	14,5%
· 3 Nee	77,7%	72,0%	83,9%	76,3%	77,2%	79,8%	89,5%	72,7%	70,3%	55,2%	82,3%	67,2%	72,3%	96,5%	98,1%	83,2%	75,0%	70,9%	84,4%
5b. Wat is het belangrijkste gewaar dat u toopt tijdens uw werk? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=8,334]																			
· a. Valen van hoogte	27,1%	36,6%	8,8%	21,9%	28,7%	26,0%	15,0%	49,5%	35,4%	71,1%	26,1%	30,1%	10,8%	39,7%	27,4%	38,7%	22,4%	10,3%	4,1%
· b. Struikelen, uitglijden	42,1%	49,5%	28,1%	46,4%	41,4%	41,7%	28,2%	56,0%	54,7%	70,3%	45,0%	50,0%	59,2%	47,1%	43,0%	47,2%	29,1%	16,0%	17,6%
· c. Bekneld raken	18,0%	25,1%	4,2%	17,3%	18,6%	16,4%	9,7%	34,8%	34,7%	31,5%	24,3%	23,1%	4,4%	13,6%	7,8%	17,4%	12,4%	5,7%	1,8%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD							SECTOR									
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
511. Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? [N=37.837]																				
• 1 Ja, regelmatig	60,5%	66,1%	54,4%	33,0%	64,5%	68,4%	71,7%	45,5%	65,1%	72,7%	53,3%	51,8%	41,5%	74,6%	73,0%	64,3%	71,3%	66,6%	53,5%	65,1%
• 2 Ja, soms	27,1%	24,4%	30,1%	45,0%	25,3%	19,7%	15,5%	33,6%	22,4%	22,6%	31,1%	26,8%	36,9%	20,7%	19,5%	24,4%	21,9%	25,9%	32,9%	25,6%
• 3 Nee	12,3%	9,5%	15,5%	22,0%	10,3%	11,9%	12,8%	21,0%	12,5%	4,7%	15,5%	21,4%	21,6%	4,7%	7,5%	11,3%	6,8%	7,4%	13,6%	9,2%
512. Benaakt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden? [N=37.831]																				
• 1 Ja, regelmatig	62,4%	65,4%	59,0%	35,8%	66,7%	68,5%	68,2%	37,4%	64,6%	71,5%	56,9%	48,4%	44,7%	76,1%	76,8%	69,7%	76,1%	62,8%	56,6%	65,8%
• 2 Ja, soms	23,7%	22,5%	25,1%	36,9%	22,1%	19,0%	14,4%	30,1%	21,3%	22,2%	26,2%	22,5%	31,9%	18,1%	16,5%	20,0%	17,1%	25,4%	29,1%	22,5%
• 3 Nee	13,9%	12,1%	15,9%	27,3%	11,2%	12,5%	17,4%	32,5%	14,1%	6,3%	17,3%	29,1%	23,4%	5,8%	6,8%	10,3%	6,8%	11,9%	14,3%	11,7%
513. Kunt u zelf uw werkt tempo regelen? [N=37.773]																				
• 1 Ja, regelmatig	56,0%	60,6%	50,9%	35,0%	58,7%	62,6%	72,4%	51,0%	62,5%	62,8%	52,9%	52,5%	39,5%	69,3%	68,7%	61,7%	66,4%	50,7%	45,6%	59,7%
• 2 Ja, soms	28,8%	27,8%	29,8%	39,8%	28,0%	23,2%	14,6%	37,7%	26,1%	29,4%	29,7%	27,4%	34,1%	23,9%	23,1%	26,2%	25,1%	29,1%	34,1%	26,0%
• 3 Nee	15,2%	11,6%	19,3%	25,1%	13,3%	14,2%	13,0%	11,3%	11,4%	7,8%	17,4%	20,1%	26,4%	6,8%	8,2%	12,1%	8,5%	20,2%	20,3%	14,3%
514. Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? [N=37.728]																				
• 1 Ja, regelmatig	68,0%	72,3%	63,2%	42,0%	72,9%	71,9%	65,7%	45,6%	67,7%	77,4%	58,9%	57,8%	46,5%	84,3%	79,3%	69,2%	80,5%	78,0%	68,4%	71,2%
• 2 Ja, soms	21,2%	23,3%	31,4%	46,5%	23,6%	24,1%	25,7%	37,1%	25,6%	21,1%	33,8%	34,6%	43,4%	15,1%	15,5%	25,3%	17,7%	20,5%	28,8%	25,0%
• 3 Nee	4,8%	4,4%	5,4%	11,6%	3,5%	3,9%	8,6%	17,3%	6,7%	1,5%	7,3%	7,6%	10,1%	0,6%	2,2%	5,5%	1,8%	1,5%	2,7%	3,8%
515. Kunt u vooraf opnemen wanneer u dat wilt? [N=37.764]																				
• 1 Ja, regelmatig	48,0%	54,1%	41,2%	37,4%	48,9%	51,4%	76,3%	55,4%	58,2%	58,1%	45,6%	42,4%	37,7%	63,5%	64,3%	54,8%	66,4%	21,1%	35,5%	49,0%
• 2 Ja, soms	33,3%	32,2%	34,6%	43,0%	32,6%	29,1%	16,3%	30,7%	30,9%	34,1%	37,4%	36,4%	41,7%	28,8%	26,6%	31,7%	25,8%	22,0%	39,2%	34,3%
• 3 Nee	18,7%	13,7%	24,2%	19,6%	18,5%	19,5%	7,4%	14,0%	10,9%	7,8%	17,0%	21,2%	20,7%	7,7%	9,1%	13,5%	7,8%	56,9%	25,3%	16,7%
516. Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt? [N=37.853]																				
• 1 Ja, regelmatig	23,1%	26,2%	19,6%	16,2%	23,6%	25,0%	45,3%	20,1%	20,8%	17,4%	17,0%	17,8%	17,0%	39,1%	44,3%	29,5%	43,6%	15,3%	16,4%	27,0%
• 2 Ja, soms	24,7%	25,0%	24,5%	27,9%	25,2%	20,7%	18,7%	23,9%	20,5%	20,5%	25,6%	21,9%	27,7%	34,7%	29,6%	27,1%	28,3%	23,3%	22,2%	26,2%
• 3 Nee	52,2%	48,9%	55,9%	55,9%	51,2%	54,4%	36,1%	56,0%	58,7%	62,1%	57,4%	60,3%	55,4%	26,2%	26,1%	43,4%	28,0%	61,4%	61,4%	46,8%
5g-1.3. Werkdruk (schaai: 1=nooit - 4=altijd; 3 items) [Cronbach's alfa=0,87] [Gemiddelde] [N=37.784] [Range: 1-4]	2,37	2,35	2,39	2,21	2,42	2,35	1,79	2,19	2,28	2,41	2,36	2,23	2,47	2,43	2,47	2,38	2,34	2,48	2,41	2,28
5g1. Moet u erg snel werken? [1=nooit - 4=altijd] [Gemiddelde] [N=37.774] [Range: 1-4]	2,36	2,35	2,38	2,32	2,39	2,34	1,86	2,32	2,27	2,41	2,40	2,29	2,61	2,42	2,44	2,39	2,30	2,30	2,37	2,25
5g2. Moet u heel veel werk doen? [1=nooit - 4=altijd] [Gemiddelde] [N=37.709] [Range: 1-4]	2,50	2,47	2,52	2,25	2,57	2,50	1,89	2,25	2,43	2,53	2,45	2,31	2,49	2,55	2,59	2,49	2,49	2,71	2,56	2,41
5g3. Moet u extra hard werken? [1=nooit - 4=altijd] [Gemiddelde] [N=37.508] [Range: 1-4]	2,25	2,23	2,27	2,07	2,31	2,22	1,60	2,00	2,15	2,28	2,22	2,10	2,30	2,31	2,36	2,25	2,21	2,44	2,30	2,17
5h-1.3. Emotioneel zwaar werk (schaai: 1=nooit - 4=altijd; 3 items) [Cronbach's alfa=0,84] [Gemiddelde] [N=37.841] [Range: 1-4]	1,69	1,63	1,76	1,35	1,75	1,78	1,45	1,37	1,55	1,53	1,49	1,55	1,45	1,65	1,67	1,61	1,77	2,02	2,04	1,75
5h1. Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties? [1=nooit - 4=altijd] [Gemiddelde] [N=37.819] [Range: 1-4]	1,62	1,56	1,69	1,31	1,67	1,71	1,35	1,31	1,49	1,45	1,43	1,51	1,40	1,56	1,61	1,54	1,73	1,87	1,98	1,65
5h2. Is uw werk emotioneel veeleisend? [1=nooit - 4=altijd] [Gemiddelde] [N=37.799] [Range: 1-4]	1,66	1,59	1,73	1,32	1,72	1,77	1,40	1,27	1,48	1,45	1,43	1,51	1,39	1,56	1,62	1,56	1,77	2,03	2,12	1,70
5h3. Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk? [1=nooit - 4=altijd] [Gemiddelde] [N=37.789] [Range: 1-4]	1,79	1,74	1,84	1,43	1,85	1,88	1,59	1,51	1,67	1,69	1,62	1,62	1,57	1,82	1,80	1,73	1,83	2,16	2,03	1,91
5i-1.3. Meelijdheidsgraad (schaai: 1=nooit - 4=altijd; 3 items) [Cronbach's alfa=0,80] [Gemiddelde] [N=37.772] [Range: 1-4]	2,96	2,99	2,92	2,44	3,04	3,12	2,83	2,44	2,95	3,01	2,72	2,99	2,48	3,17	3,23	2,85	3,11	3,25	3,08	2,88
5i1. Vereist uw werk intensief nadereien? [1=nooit - 4=altijd] [Gemiddelde] [N=37.741] [Range: 1-4]	2,64	2,71	2,55	1,97	2,75	2,78	2,50	2,07	2,64	2,75	2,31	2,49	1,96	3,04	3,08	2,88	2,89	2,94	2,73	2,51
5i2. Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt? [1=nooit - 4=altijd] [Gemiddelde] [N=37.704] [Range: 1-4]	3,25	3,26	3,23	2,85	3,29	3,41	3,34	2,79	3,24	3,29	3,05	3,43	2,89	3,33	3,40	3,20	3,34	3,47	3,38	3,15
5i3. Vergt uw werk veel aandacht van u? [1=nooit - 4=altijd] [Gemiddelde] [N=37.411] [Range: 1-4]	2,99	3,00	2,98	2,48	3,06	3,17	2,95	2,45	2,96	3,00	2,76	3,06	2,58	3,15	3,21	2,98	3,09	3,33	3,13	2,97

	TOTAAL		GESLACHT		LEEFTIJD					SECTOR											
			Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
514. Hoe vaak krijgt u op een werkdag zo veel informatie, dat u moeite heeft om dit snel genoeg te verwerken? [1=noot – 4=altijd] [Gemiddelde] [N=37.516] [Range: 1–4]	2.02	2.02	2.01	2.03	2.12	2.13	2.13	1.60	1.50	1.95	2.00	1.81	1.80	1.56	2.31	2.38	2.04	2.26	2.30	2.14	1.97
514.3. Gevraagd werk (schaal: 1=noot – 4=altijd; 3 items) [Cronbach's alfa=0.77] [Gemiddelde] [N=37.857] [Range: 1–4]	2.69	2.71	2.66	2.76	2.76	2.74	2.58	2.32	2.32	2.62	2.81	2.47	2.44	2.34	2.91	2.84	2.64	2.80	3.07	2.85	2.75
51. Is u werk gevarieerd? [1=noot – 4=altijd] [Gemiddelde] [N=37.793] [Range: 1–4]	2.85	2.85	2.85	2.90	2.94	2.94	2.97	2.69	2.69	2.80	3.04	2.66	2.69	2.55	2.90	2.91	2.78	2.97	3.14	3.00	2.95
52. Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert? [1=noot – 4=altijd] [Gemiddelde] [N=37.797] [Range: 1–4]	2.53	2.55	2.51	2.28	2.61	2.50	2.16	2.16	2.16	2.43	2.49	2.32	2.23	2.16	2.88	2.87	2.52	2.70	2.91	2.69	2.49
53. Vereist uw baan creativiteit? [1=noot – 4=altijd] [Gemiddelde] [N=37.795] [Range: 1–4]	2.68	2.74	2.61	2.20	2.76	2.78	2.60	2.60	2.21	2.64	2.89	2.43	2.40	2.31	2.96	2.74	2.61	2.74	3.16	2.86	2.80
5k-1.4. Innovatief vermogen (schaal: 1=noot - 4=altijd; 4 items) [Cronbach's alfa=0.84] [Gemiddelde] [N=37.694] [Range: 1–4]	2.21	2.27	2.15	1.90	2.28	2.23	2.16	1.95	2.22	2.22	2.22	2.06	1.93	1.96	2.51	2.47	2.23	2.28	2.47	2.25	2.28
5k1. Op mijn werk worden werknemers aangemoedigd om na te denken over manieren om het werk beter te doen [1=noot – 4=altijd] [Gemiddelde] [N=37.706] [Range: 1–4]	2.51	2.50	2.51	2.25	2.56	2.54	2.41	2.16	2.16	2.52	2.53	2.33	2.23	2.21	2.78	2.86	2.50	2.50	2.73	2.63	2.44
512. In mijn werk krijg ik tijd om nieuwe ideeën te ontwikkelen [1=noot – 4=altijd] [Gemiddelde] [N=37.645] [Range: 1–4]	2.18	2.24	2.12	1.92	2.24	2.19	2.20	1.98	2.19	2.19	2.04	1.88	1.88	1.95	2.43	2.46	2.21	2.28	2.37	2.21	2.30
513. In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het bedenken van nieuwe producten/diensten van mijn bedrijf [1=noot – 4=altijd] [Gemiddelde] [N=37.592] [Range: 1–4]	1.98	2.07	1.89	1.63	2.08	2.00	1.94	1.74	1.95	1.96	2.01	1.83	1.67	1.77	2.29	2.14	2.01	2.07	2.31	2.00	2.11
5k4. In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het verbeteren van producten/diensten van mijn bedrijf [1=noot – 4=altijd] [Gemiddelde] [N=37.256] [Range: 1–4]	2.18	2.28	2.07	1.82	2.26	2.20	2.08	1.92	2.21	2.14	2.14	2.04	1.92	1.93	2.54	2.42	2.20	2.26	2.46	2.17	2.26
51. Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk? [Gemiddelde] [N=35.837] [Range: 0–13]	3.87	3.86	3.88	1.71	4.38	3.86	2.01	1.95	3.88	3.21	3.21	3.17	2.99	1.47	6.88	6.52	4.91	5.53	3.96	3.13	3.68
6. KLANTEN EN COLLEGAS																					
6a-1.2. Sociale steun leidinggevende (schaal: 1=weinig - 4=veel steun; 2 items) [Cronbach's alfa=0.86] [Gemiddelde] [N=36.070] [Range: 1–4]	2.87	2.96	2.98	3.09	2.95	2.90	3.12	3.03	2.83	2.83	2.93	2.94	2.86	3.03	3.06	3.09	2.87	2.98	3.02	2.97	2.99
6a1. Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers [1=helemaal oneens - 4=helemaal eens] [Gemiddelde] [N=36.341] [Range: 1–4]	2.95	2.94	2.96	3.12	2.93	2.88	3.10	3.03	2.92	2.93	2.93	2.93	2.86	3.03	3.02	3.05	2.95	2.96	2.99	2.95	2.97
6a2. Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg [1=helemaal oneens - 4=helemaal eens] [Gemiddelde] [N=36.427] [Range: 1–4]	2.98	2.97	3.00	3.06	2.98	2.92	3.13	3.02	2.93	2.93	2.93	2.95	2.86	3.02	3.10	3.12	2.99	3.00	3.05	2.98	3.02
6a-3.4. Sociale steun collega's (schaal: 1=weinig - 4=veel steun; 2 items) [Cronbach's alfa=0.82] [Gemiddelde] [N=36.400] [Range: 1–4]	3.29	3.25	3.34	3.38	3.29	3.22	3.23	3.26	3.20	3.21	3.21	3.27	3.17	3.35	3.33	3.36	3.28	3.29	3.38	3.35	3.34
6a3. Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me [1=helemaal oneens - 4=helemaal eens] [Gemiddelde] [N=36.512] [Range: 1–4]	3.20	3.14	3.26	3.26	3.21	3.12	3.14	3.15	3.11	3.10	3.10	3.17	3.06	3.24	3.22	3.29	3.18	3.20	3.31	3.28	3.26
6a4. Mijn collega's zijn vriendelijk [1=helemaal oneens - 4=helemaal eens] [Gemiddelde] [N=37.051] [Range: 1–4]	3.38	3.34	3.41	3.48	3.37	3.30	3.29	3.36	3.28	3.28	3.31	3.37	3.26	3.45	3.44	3.44	3.37	3.37	3.46	3.42	3.42
6b1. Conflict met één of meer directe collega's? [N=37.840]	77.4%	75.5%	79.5%	83.9%	75.1%	79.7%	89.3%	80.2%	73.9%	76.8%	77.4%	79.2%	76.9%	77.3%	80.9%	78.3%	74.6%	79.1%	78.1%	78.1%	78.9%
• 2 Ja, kortdurend	20.2%	22.0%	18.2%	13.3%	22.6%	17.8%	9.1%	15.1%	23.6%	21.4%	19.9%	18.2%	20.0%	20.4%	17.0%	19.5%	22.4%	18.9%	19.8%	18.5%	18.5%
• 3 Ja, langdurend	2.4%	2.5%	2.4%	2.8%	2.4%	2.6%	1.6%	4.7%	2.5%	1.7%	2.8%	2.6%	3.1%	2.3%	2.1%	2.2%	3.0%	2.0%	2.1%	2.6%	2.6%
6b2. Conflict met uw direct leidinggevende? [N=37.775]	83.8%	82.0%	85.8%	88.0%	83.1%	82.1%	92.8%	85.7%	81.2%	81.1%	82.7%	83.6%	81.3%	85.5%	85.9%	86.9%	84.9%	84.8%	85.0%	85.4%	84.1%
• 2 Ja, kortdurend	13.6%	15.2%	11.9%	9.4%	14.4%	14.9%	6.1%	10.3%	16.1%	17.1%	14.6%	14.3%	15.3%	12.3%	10.5%	12.5%	12.3%	12.5%	12.3%	12.3%	13.1%
• 3 Ja, langdurend	2.6%	2.8%	2.3%	2.5%	3.0%	1.1%	1.1%	4.1%	2.7%	1.9%	2.7%	2.1%	3.4%	2.2%	2.6%	2.5%	2.8%	2.8%	2.8%	2.2%	2.8%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD					SECTOR											
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
6b3. Conflict met uw werkgever? [N=37.755]																				
- 1 Nee	90,4%	88,5% ∇	92,4% Δ	92,1% Δ	90,1% ∇	89,6% ∇	93,7% Δ	87,0% ∇	89,6%	87,0% ∇	88,2% ∇	90,8%	85,3% ∇	90,6%	93,9% Δ	89,6% ∇	93,3% Δ	92,3% Δ	93,5% Δ	88,0% ∇
- 2 Ja, kortdurend	7,6%	9,0% Δ	6,0% ∇	5,7% ∇	8,0% Δ	7,9% Δ	5,1% ∇	8,5%	8,1%	11,1% Δ	9,5% Δ	7,5%	11,6% Δ	7,7%	4,5% ∇	8,6% Δ	4,8% ∇	5,6% ∇	4,8% ∇	9,4% Δ
- 3 Ja, langdurig	2,1%	2,4% Δ	1,7% ∇	2,2%	2,0% ∇	2,5% Δ	1,2%	4,5% Δ	2,3%	1,9%	2,3%	1,7%	3,2% Δ	1,7%	1,7%	1,9%	1,9%	2,1%	1,7% ∇	2,5%
6c-2,4,6-8. Intern opgevoest gedrag (incl. pesten) [N=37.911] [% enkiele leer / m zeer vaak]	16,4%	16,7%	16,0%	11,7% ∇	17,3% Δ	17,8% Δ	5,9% ∇	12,5% ∇	19,5% Δ	15,1%	15,8%	18,1% Δ	16,8%	14,8%	12,3% ∇	14,7% ∇	19,9% Δ	15,6%	16,2%	15,1%
6c-1,3-5-7. Extern opgevoest gedrag (incl. pesten) [N=37.903] [% enkiele leer / m zeer vaak]	23,2%	17,2% ∇	29,8% Δ	25,0% Δ	22,9%	23,6%	14,2% ∇	3,0% ∇	7,3% ∇	12,0% ∇	23,0%	22,5%	27,4% Δ	11,6% ∇	14,9% ∇	17,0% ∇	26,2% Δ	28,2% Δ	44,1% Δ	20,9%
6c1. Ongenoste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.o.)? [1=moet – 4=zeer vaak] [Gemiddelde] [N=37.854] [Range: 1–4]	1,06	1,02 ∇	1,10 Δ	1,10 Δ	1,05 ∇	1,04 ∇	1,01 ∇	1,01 ∇	1,02 ∇	1,01 ∇	1,05	1,03 ∇	1,12 Δ	1,01 ∇	1,01 ∇	1,03 ∇	1,02 ∇	1,03 ∇	1,17 Δ	1,04 ∇
6c2. Ongenoste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's? [1=moet – 4=zeer vaak] [Gemiddelde] [N=37.860] [Range: 1–4]	1,02	1,01 ∇	1,03 Δ	1,03 Δ	1,02	1,01 ∇	1,00 ∇	1,02	1,02	1,01 ∇	1,02 ∇	1,01	1,05 Δ	1,02	1,03 Δ	1,02	1,02	1,02	1,02 ∇	1,02
6c3. Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.o.)? [1=moet – 4=zeer vaak] [Gemiddelde] [N=37.845] [Range: 1–4]	1,21	1,17 ∇	1,26 Δ	1,21	1,21	1,22	1,12 ∇	1,02 ∇	1,06 ∇	1,12 ∇	1,22	1,22	1,21	1,11 ∇	1,15 ∇	1,17 ∇	1,28 Δ	1,25 Δ	1,37 Δ	1,19
6c4. Intimidatie door leidinggevenden of collega's? [1=moet – 4=zeer vaak] [Gemiddelde] [N=37.840] [Range: 1–4]	1,14	1,14 Δ	1,13 ∇	1,07 ∇	1,15 Δ	1,17 Δ	1,04 ∇	1,09 ∇	1,16 Δ	1,12	1,13 ∇	1,14	1,11 ∇	1,12	1,10 ∇	1,12 ∇	1,18 Δ	1,14	1,14	1,13
6c5. Uchamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.o.)? [1=moet – 4=zeer vaak] [Gemiddelde] [N=37.826] [Range: 1–4]	1,07	1,04 ∇	1,10 Δ	1,06 ∇	1,07 Δ	1,07	1,04 ∇	1,01 ∇	1,01 ∇	1,01 ∇	1,02 ∇	1,05 ∇	1,04 ∇	1,00 ∇	1,00 ∇	1,02 ∇	1,09 Δ	1,09 Δ	1,24 Δ	1,03 ∇
6c6. Uchamelijk geweld door leidinggevenden of collega's? [1=moet – 4=zeer vaak] [Gemiddelde] [N=37.835] [Range: 1–4]	1,01	1,01 Δ	1,00 ∇	1,01 Δ	1,01	1,00 ∇	1,00	1,02 Δ	1,01 Δ	1,00	1,01	1,01	1,01 Δ	1,00	1,00 ∇	1,01	1,01	1,00 ∇	1,00 ∇	1,00
6c7. Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.o.)? [1=moet – 4=zeer vaak] [Gemiddelde] [N=37.803] [Range: 1–4]	1,06	1,06	1,07	1,06	1,06	1,07	1,02 ∇	1,01 ∇	1,02 ∇	1,03 ∇	1,06	1,11 Δ	1,09 Δ	1,02 ∇	1,02 ∇	1,05 ∇	1,08 Δ	1,11 Δ	1,08 Δ	1,05
6c8. Pesten door leidinggevenden of collega's? [1=moet – 4=zeer vaak] [Gemiddelde] [N=37.755] [Range: 1–4]	1,09	1,10 Δ	1,09 ∇	1,07 ∇	1,10 Δ	1,09	1,03 ∇	1,10	1,12 Δ	1,09	1,10	1,11	1,11	1,08	1,06 ∇	1,09	1,10	1,08 ∇	1,08 ∇	1,07 ∇
7. ARBEIDSONGEVALLEN																				
7. Om hoeveel ongevallen ging het? [Gemiddelde] [N=1.199] [Range: 1–50]	1,83	1,89	1,76	2,08	1,80	1,62	2,27	1,53	1,42	1,21	2,37 Δ	1,30	1,87	1,07	1,00	1,42	1,74	1,57	2,38 Δ	1,77
7. In de afgelopen 12 maanden, slaachtoffer geworden van een arbeidsongeval? [ongeacht de duur van het verzuim] [N=37.641]																				
- 1 Slaachtoffer geworden van een arbeidsongeval	3,4%	3,9% Δ	2,9% ∇	4,4% Δ	3,4%	3,0% ∇	2,3%	6,6% Δ	4,0% Δ	5,7% Δ	3,2%	4,6% Δ	6,1% Δ	0,8% ∇	0,6% ∇	2,2% ∇	2,9%	2,0% ∇	4,4% Δ	3,0%
- 2 Geen slaachtoffer geworden van een arbeidsongeval	96,6%	96,1% ∇	97,1% Δ	95,6% ∇	96,6%	97,0% Δ	97,7%	93,4% ∇	96,0% ∇	94,3% ∇	96,8%	95,4% ∇	93,9% ∇	99,2% Δ	99,4% Δ	97,8% Δ	97,1%	98,0% Δ	95,6% ∇	97,0%
7. Verzuimduren in negen categorieën van het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden [N=1.225]																				
- 1 0 dagen of minder dan 1 dag	51,7%	47,9% ∇	57,5% Δ	64,8% Δ	49,9%	42,5% ∇	45,7%	35,4%	54,1%	41,0% ∇	53,0%	32,5% ∇	69,2% Δ	50,9%	65,0%	49,5%	46,3%	51,1%	59,4% Δ	25,5% ∇
- 2 1, 2 of 3 dagen	16,2%	18,3% Δ	13,1% ∇	18,8%	15,3%	17,0%	14,1%	24,8%	12,5%	19,5%	16,9%	14,5%	17,7%	24,6%	0%	18,7%	17,7%	26,7% Δ	11,8% ∇	27,1%
- 3 4, 5 of 6 dagen	5,8%	6,2%	5,1%	3,6%	6,5%	4,4%	31,9% Δ	19,8% Δ	5,8%	2,7%	7,2%	10,3%	0,9% ∇	0%	0%	7,4%	4,9%	5,3%	4,7%	5,9%
- 4 7 t/m 13 dagen	5,7%	5,5%	5,9%	3,5%	6,5%	4,9%	8,4%	0%	4,7%	5,0%	5,8%	7,5%	5,6%	0%	12,4%	7,2%	3,8%	5,1%	5,6%	12,7%
- 5 14 t/m 20 dagen	4,8%	6,0% Δ	3,0% ∇	3,1%	5,2%	5,6%	0%	2,3%	9,6% Δ	9,3% Δ	3,6%	10,4% Δ	0%	0%	0%	0%	2,5%	8,5%	0%	2,1% ∇
- 6 21 dagen tot 1 maand	4,4%	4,4%	4,4%	3,2%	4,4%	5,9%	0%	7,2%	2,5%	4,5%	3,9%	7,4%	4,5%	5,8%	0%	8,1% Δ	1,0%	1,4%	3,7%	13,4% Δ
- 7 1 of 2 maanden	4,1%	4,7%	3,2%	1,9%	4,0%	7,6% Δ	0%	2,5%	4,6%	9,7% Δ	2,2%	8,2%	1,2%	18,7% Δ	12,6%	1,0%	10,0%	0%	3,4%	0%
- 8 3, 4 of 5 maanden	5,2%	4,8%	5,8%	1,1% ∇	5,7%	8,6% Δ	0%	0%	4,6%	5,0%	6,4%	9,2%	0,8% ∇	0%	10,0%	2,5%	3,9%	8,4%	6,5%	4,9%
- 9 6 maanden of langer	2,1%	2,2%	2,0%	0% ∇	2,5%	3,5%	0%	7,9% Δ	1,6%	3,3%	1,2%	0%	0%	0%	0%	3,1%	3,8%	2,1%	2,8%	2,4%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD					SECTOR											
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
7. In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met één of meer dagen verzuim? [N=37.591]																				
· 1 Slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met één of meer dagen verzuim	1.7%	2.0%▲	1.2%▽	1.6%	1.7%	1.7%	0.8%	4.4%▲	1.8%	3.2%▲	1.5%	2.9%▲	0.4%▽	0.2%▽	1.2%▽	1.6%	1.0%▽	1.8%	2.0%	
· 2 Geen arbeidsongeval gehad met één of meer dagen verzuim	98.3%	98.0%▽	98.8%▲	98.4%	98.3%	98.3%	99.2%	95.6%▼	98.2%	96.8%▽	98.5%	97.1%▽	98.2%	99.8%▲	98.8%▲	98.4%	99.0%▲	98.2%	98.0%	
7. In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met vier of meer dagen verzuim? [N=37.591]																				
· 1 Slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met vier of meer dagen verzuim	1.1%	1.3%▲	0.9%▽	0.7%▽	1.2%	1.3%	0.6%	2.7%▲	1.4%	2.1%▲	0.9%	2.3%▲	0.8%	0.2%▽	0.8%▽	1.1%	0.5%▽	1.3%	1.3%	
· 2 Geen arbeidsongeval gehad met vier of meer dagen verzuim	98.9%	98.7%▽	99.1%▲	99.3%▲	98.8%	98.7%	99.4%	97.3%▽	98.6%	97.9%▽	99.1%	97.7%▽	99.2%	99.8%▲	99.2%▲	98.9%	99.5%▲	98.7%	98.7%	
7. Het soort letsel dat het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden tot gevolg heeft gehad [N=1.190]																				
· 1 Een open wond of oppervlakkige verwonding, zoals snij-, prik-, steek- of schaafwonden	28.3%	32.4%▲	22.2%▼	43.0%▲	25.5%▼	21.1%▼	27.1%	39.3%	34.9%▲	30.8%	38.6%▲	19.8%	45.6%▲	0%▼	0%	27.2%	12.4%▼	18.7%	21.2%▼	18.0%
· 2 Brandwonden of letsel door chemische verbranding	5.3%	4.9%	5.8%	11.4%▲	3.7%▼	4.4%	0%	0%	9.1%▲	3.6%	6.9%	3.8%	20.2%▲	0%	0%	4.2%	2.1%	1.7%	0.7%▼	3.7%
· 3 Botbreuk(en)	5.6%	5.8%	5.3%	3.2%	6.1%	7.1%	0%	5.8%	6.9%	11.4%▲	2.8%	13.3%▲	3.8%	19.4%	12.6%	4.0%	8.1%	7.7%	2.9%▼	0%
· 4 Het uit de lom schieten van gewichten of lichaamsdelen	1.4%	1.4%	1.3%	1.2%	1.7%	0.4%	0%	5.7%▲	0.8%	1.6%	1.9%	3.2%	0%	8.6%▲	0%	2.2%	0%	1.1%	0%	0%
· 5 Verstukking of verrekking van spieren, banden of lichaamsdelen	23.2%	21.7%	25.4%	16.2%▼	26.3%▲	17.5%	39.5%	22.2%	19.0%	29.3%	25.7%	22.3%	15.2%	10.5%	21.7%	31.4%	30.5%	24.0%	32.1%	0%
· 6 Verlies van één of meerdere lichaamsdelen, ogen of oren	0.2%	0.4%	0%	0%	0%	0.3%	0%	0%	0.4%	0%	0%	0%	1.1%	0%	1.1%	0%	0%	0%	0%	0%
· 7 Vergiftiging of infectie	0.7%	0.9%	0.4%	0%	1.1%▲	0%	0%	0%	0%	0%	1.2%	0%	1.2%	0%	1.8%	1.4%	2.0%	0.4%	0%	0%
· 8 Een inwendige verwonding of hersenschudding	3.0%	2.9%	3.0%	4.1%	3.0%	1.4%	0%	3.8%	1.8%	2.5%	3.2%	5.7%	2.6%	6.9%	0%	3.9%	1.2%	7.5%	2.2%	2.5%
· 9 Letsel door een tijdelijk tekort aan lucht, verstikking	0.2%	0%	0.4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
· 10 Letsel door lawaai, trillingen of verschillen in druk	0.5%	0.3%	0.8%	0%	0%	1.0%	0%	0%	1.1%	0%	0.6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1.0%	0%	0%
· 11 Letsel door te hoge of te lage temperaturen, bijvoorbeeld zonnesteek, bevriezing of onderkoeling	0.2%	0.4%	0%	0.6%	0.2%	0%	0%	0%	0%	1.5%▲	0%	0%	0%	0%	0%	1.7%▲	0%	0%	0%	0%
· 12 Letsel door een elektrische schok	0.1%	0%	0.3%	0.6%▲	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
· 13 Letsel door een elektrische schok	0.2%	0.3%	0%	0%	0.1%	0.6%	0%	0%	0%	0%	0%	1.1%▲	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3.3%▲
· 14 In shock raken door een verwonding of letsel	0.8%	0.6%	1.0%	0%	1.0%	1.0%	0%	0%	0%	0.9%	0.6%	1.2%	0%	0%	24.5%▲	1.3%	0%	0%	0.5%	3.8%▲
· 15 In shock raken door een traumatische ervaring	15.0%	12.9%▼	18.2%▲	4.6%▼	16.8%▲	22.2%▲	0%	4.4%	7.0%▲	6.1%	6.4%	14.6%	3.7%	39.4%▲	10.0%	17.8%	25.5%▲	13.3%	28.9%▲	21.1%
· 16 Psychische schade	1.0%	0.6%	1.5%	1.3%	0.9%	0.9%	0%	0%	0.8%	0%	0.9%	1.8%	1.3%	0%	0%	1.2%	2.3%	1.5%	0%	0%
· 17 Meerdere even ernstige letsels	14.4%	14.5%	14.3%	13.8%	12.7%▼	22.0%▲	33.4%	18.7%	18.2%	12.3%	11.2%	13.1%	5.2%▼	14.0%	31.3%	20.1%	15.0%	16.3%	14.8%	15.5%
· 19 Anders																				
7. Belangrijkste oorzaak van het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden [N=1.176]																				
· 1 Ergens aan gesneden, gestoten	18.9%	21.6%▲	14.8%▼	24.9%▲	18.6%	11.8%▼	22.6%	25.9%	23.1%	14.5%	31.1%▲	6.1%▼	37.3%▲	9.8%	10.8%	10.1%▼	14.5%	10.1%▼	10.1%	10.1%
· 2 Door een voorwerp geraakt	10.0%	12.5%▲	6.1%▼	12.9%	9.4%	9.0%	0%	7.9%	11.9%	21.2%▲	12.3%	13.5%	4.8%	0%	0%	13.0%	6.0%	13.4%	4.5%▼	12.2%
· 3 Een beknelling	5.2%	6.6%▲	3.1%▼	7.4%	4.3%	6.6%	0%	10.3%	13.6%▲	0.9%	6.8%	7.4%	3.0%	0%	0%	6.2%	1.1%	0%	1.4%	6.8%
· 4 Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)	4.9%	5.9%▲	3.3%▼	6.6%	4.0%	6.0%	14.1%	7.2%	4.5%	15.9%▲	4.3%	5.9%	6.4%	0%	0%	3.0%	1.5%	7.3%	2.2%▼	9.6%
· 5 Uitglippen, struikelen of anders val	13.9%	11.3%▼	17.7%▲	8.4%▼	14.1%	18.9%▲	43.9%▲	15.4%	10.3%	13.0%	12.8%	19.7%	2.3%▼	29.8%	14.2%	25.9%▲	22.7%	13.9%	11.8%	11.8%
· 6 Door iemand bedreigd, gebeten, geschopt	11.3%	6.8%▼	18.3%▲	5.1%▼	13.2%▲	12.4%	0%	0%	1.8%▼	2.3%▼	3.0%▼	9.6%	2.4%▼	14.6%	0%	5.4%	12.1%	10.3%	33.7%▲	9.7%
· 7 Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai	6.5%	6.7%	6.2%	14.4%▲	4.7%▼	4.2%	0%	0%	11.3%▲	4.7%▼	7.5%	2.6%	20.6%▲	0%	0%	7.8%	4.2%	1.5%	2.2%▼	3.7%
· 8 Anders	29.3%	28.5%	30.5%	20.3%▼	31.7%▲	31.2%	19.5%	33.3%	23.4%	27.6%	22.3%▼	35.2%▼	23.1%	45.8%	75.0%▲	39.1%	30.2%	32.0%	35.9%	35.9%
7. Wel of geen blijvend letsel als gevolg van het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden [N=1,204]																				
· 1 Ja	9.4%	10.0%	8.5%	11.0%	9.4%	7.2%	13.1%	17.7%	13.1%	6.3%	9.4%	5.6%	10.8%	6.2%	9.1%	12.0%	11.2%	8.3%	6.0%▼	15.2%
· 2 Nee	70.5%	70.9%	69.9%	77.2%▲	69.0%	67.6%	74.5%	69.9%	65.8%	75.1%	72.7%	76.0%	78.2%	69.6%	29.8%▼	70.5%	61.6%	67.8%	71.2%	63.9%
· 3 Nog niet bekend	20.1%	19.1%	21.6%	11.8%▼	21.5%	25.2%	12.4%	12.3%	21.0%	18.6%	17.8%	18.5%	11.0%▼	24.2%	62.1%▲	17.5%	27.2%	23.9%	22.8%	20.9%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD					SECTOR											
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
7. Medische hulp als gevolg van het meest recente arbeidsongeval? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=1.194]																				
a. Ja, op het werk	24,4%	25,2%	23,2%	32,9%▲	22,2%▼	22,5%	31,1%	18,5%	31,5%▲	11,6%▼	24,2%	19,9%	6,9%	22,0%	25,2%	34,3%▲	15,1%	23,8%	14,1%	
b. Ja, op de (sporendende) eerste hulpafdeling van het ziekenhuis	16,0%	18,9%▲	11,8%▼	15,0%	16,2%	16,4%	26,3%	18,2%	21,2%▲	27,0%▲	11,1%▼	23,1%	14,4%	12,3%	19,5%	12,4%	23,7%	9,6%▼	17,4%	
c. Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, maar hoefde niet een nacht te blijven	11,2%	11,5%	10,8%	11,5%	11,1%	10,8%	21,4%	12,3%	12,1%	14,2%	10,9%	11,0%	35,0%▲	0%	11,8%	16,3%	11,1%	8,7%	9,9%	
d. Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, waar ik minstens één nacht verbleef	3,2%	4,0%	2,0%	0%▼	3,7%	5,6%	0%	0%	4,0%	4,7%	2,2%	8,6%▲	0%	24,5%▲	1,4%	6,2%	0%	2,2%	0%	
e. Ja, ergens anders	23,7%	23,6%	23,9%	13,2%▼	25,9%▲	28,1%	19,5%	31,2%	17,4%▼	27,5%	28,7%	24,5%	11,6%▼	20,5%	22,6%	27,1%	25,5%	23,4%	34,5%	
f. Nee, geen medische hulp gehad	32,6%	28,8%▼	38,2%▲	36,6%	32,0%	30,9%	10,0%	30,2%	26,6%	23,1%	31,9%	34,1%	42,5%▲	44,5%	30,9%	20,6%▼	35,2%	40,5%▲	26,7%	
8. ARBO-MAATREGELEN																				
8a1. Werkdruk, werkstress [arbo-maatregelen nodig?] [N=37.634]																				
.1 Niet nodig, want het speelt hier niet	20,8%	21,1%	20,5%	41,2%▲	15,9%▼	18,8%▼	57,2%▲	46,6%▲	20,5%	21,5%	31,8%▲	24,8%▲	15,1%▼	12,9%▼	25,1%▲	9,9%▼	10,1%▼	10,6%▼	28,1%▲	
.2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	35,9%	38,8%▲	32,7%▼	35,5%	36,2%	35,7%	30,9%▼	36,2%	39,5%▲	41,1%▲	32,8%▼	37,2%	40,9%▲	35,5%▲	36,1%	40,5%▲	25,8%▲	36,1%	32,3%▼	
.3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	31,0%	28,7%▼	33,5%▲	16,6%▼	33,9%▲	34,2%▲	9,3%▼	11,1%▼	29,1%▼	27,3%▼	23,7%▼	26,4%▼	19,4%▼	29,3%	37,1%▲	26,6%▼	38,1%▲	46,9%▲	39,8%▲	
.4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	12,3%	11,3%▼	13,3%▲	6,6%▼	14,0%▲	11,3%▼	2,6%▼	6,1%▼	11,0%▼	10,1%▼	11,7%	11,6%	9,9%▼	14,7%▲	11,5%	11,6%	17,2%▲	13,5%▲	12,6%	
8a2. Emotioneel zwaar werk [arbo-maatregelen nodig?] [N=37.471]																				
.1 Niet nodig, want het speelt hier niet	48,4%	50,2%▲	46,4%▼	71,0%▲	44,5%▼	41,2%▼	72,6%▲	76,1%▲	53,7%▲	52,7%▲	65,2%▲	54,9%▲	56,5%▲	50,6%	57,9%▲	32,9%▼	30,2%▼	21,1%▼	53,7%▲	
.2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	35,1%	34,6%▼	35,7%▲	22,6%▼	37,5%▲	38,1%▲	21,4%▼	18,4%▼	32,3%▼	34,7%	23,8%▼	32,1%▼	31,0%▼	37,1%	29,1%▼	47,0%▲	39,9%▲	51,9%▲	32,5%	
.3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	12,8%	12,0%▼	13,7%▲	5,1%▼	13,8%▲	16,5%▲	4,8%▼	2,9%▼	10,3%▼	9,7%▼	7,7%▼	11,0%▼	6,1%▼	9,5%▼	9,7%▼	16,5%▲	23,2%▲	21,9%▲	10,1%▼	
.4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	3,7%	3,2%▼	4,2%▲	1,3%▼	4,2%▲	4,2%▲	1,2%▼	2,5%▼	3,6%	2,9%	3,3%▼	2,0%▼	1,7%▼	3,3%	2,8%▼	3,6%	6,6%▲	5,1%▲	3,6%	
8a3. Langdurig beeldschermwerk [arbo-maatregelen nodig?] [N=37.434]																				
.1 Niet nodig, want het speelt hier niet	43,4%	41,8%▼	45,1%▲	72,6%▲	36,6%▼	41,4%▼	72,6%▲	77,0%▲	42,6%	50,7%▲	55,7%▲	58,9%▲	12,2%▼	11,9%▼	35,4%▼	13,7%▼	41,7%	45,3%▲	48,4%▲	
.2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	36,3%	38,4%▲	34,0%▼	19,1%▼	39,6%▲	39,9%▲	22,1%▲	19,1%▼	39,3%▲	32,8%▼	29,4%▼	27,0%▼	15,2%▼	50,9%▲	51,7%▲	37,7%▲	53,6%▲	37,1%	36,8%▼	
.3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	13,9%	13,9%	14,0%	5,3%▼	16,2%▲	13,5%▲	4,9%▼	2,6%▼	12,5%▼	12,4%	9,5%▼	8,6%▼	4,0%▼	23,1%▲	25,3%▲	17,3%▼	24,5%▲	15,0%▼	11,3%▼	
.4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	6,4%	6,0%▼	6,9%▲	3,0%▼	7,6%▲	5,2%▼	0,3%▼	1,4%▼	5,6%▼	4,1%▼	5,4%▼	5,3%▼	2,1%▼	13,7%▲	11,1%▲	8,2%▲	6,2%	4,7%▼	7,1%	
8a4. Lichamelijk zwaar werk [arbo-maatregelen nodig?] [N=37.586]																				
.1 Niet nodig, want het speelt hier niet	53,7%	50,3%▼	57,5%▲	45,6%▼	54,6%▲	56,8%▲	71,5%▲	32,2%▼	37,3%▼	30,9%▼	49,1%▼	45,3%▼	87,0%▲	87,1%▲	68,7%▲	68,4%▲	78,8%▲	39,3%▼	59,2%▲	
.2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	31,8%	35,4%▲	27,8%▼	35,9%▲	31,3%▼	31,0%	22,8%▼	48,6%▲	44,2%▲	48,8%▲	33,1%▲	35,4%▲	34,8%▲	10,7%▲	11,1%▲	21,7%▼	26,4%▼	16,7%▼	40,4%▲	
.3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	11,4%	11,3%	11,6%	14,1%▲	11,1%▼	10,8%	4,1%▼	14,6%▲	15,1%▲	15,9%▲	13,4%▲	15,4%▲	15,0%▲	1,6%▼	1,4%▼	4,6%▼	3,9%▼	16,9%▲	10,5%	
.4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	3,0%	3,0%	3,1%	4,4%▲	2,9%	2,3%▼	1,6%▼	4,5%▼	3,4%	4,5%▲	4,4%▲	3,9%▲	0,7%▼	0,4%▼	2,5%▼	0,7%▼	0,6%▼	3,4%	2,8%	
8a5. Geluid [arbo-maatregelen nodig?] [N=37.462]																				
.1 Niet nodig, want het speelt hier niet	63,7%	64,5%▼	74,0%▲	70,8%▲	62,5%▼	60,8%▼	77,9%▲	48,9%▼	35,6%▼	32,7%▼	69,7%▲	57,8%▼	77,6%▲	76,6%▲	71,0%▲	62,2%	71,7%▲	72,0%▲	67,3%▲	
.2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	27,9%	35,5%▲	19,3%▼	23,6%▼	28,5%▲	29,9%▲	19,4%▼	40,7%▲	49,7%▲	58,0%▲	23,8%▼	30,2%▲	24,3%▼	15,6%▼	15,1%▼	21,5%▼	28,5%▼	19,8%▼	23,8%▼	
.3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	6,6%	8,1%▲	5,0%▼	4,2%▼	7,1%▲	7,3%▲	2,2%▼	6,8%	11,8%▲	8,2%▲	4,8%▼	9,6%▲	4,3%▼	5,9%	4,7%▼	7,7%▲	6,6%	4,6%▼	6,8%	
.4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,8%	1,9%	1,7%	1,4%▼	1,9%▲	1,9%▲	0,5%▼	3,7%▲	2,9%▲	1,1%▼	1,6%	2,4%▲	1,8%	1,0%▼	1,6%	1,6%	1,9%	1,5%▼	2,0%	
8a6. Intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.) [arbo-maatregelen nodig?] [N=37.487]																				
.1 Niet nodig, want het speelt hier niet	64,3%	68,6%▲	59,6%▼	69,7%▲	63,4%▼	61,7%▼	79,3%▲	87,2%▲	76,4%▲	75,2%▲	71,1%▲	64,2%	70,4%▲	82,0%▲	73,0%▲	76,3%▲	49,2%▼	54,2%▼	37,7%▼	
.2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	28,6%	26,0%▼	31,5%▲	24,5%▼	29,1%▲	31,2%▲	18,2%▼	12,5%▼	21,1%▼	22,8%▼	23,3%▼	26,9%	24,5%▼	16,2%▼	24,4%▼	18,9%▼	40,6%▲	34,8%▲	47,8%▲	
.3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	5,9%	4,5%▼	7,5%▲	4,7%▼	6,2%▲	6,2%	2,3%▼	0,3%▼	1,8%▼	1,5%▼	4,3%▼	7,6%▲	4,3%▼	1,6%▼	1,9%▼	3,5%▼	9,0%▲	9,7%▲	4,9%	
.4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,1%	1,1%	0,9%▼	1,4%▲	1,0%	1,2%▲	1,0%	0,2%▼	0,7%▼	0,4%▼	1,3%	1,3%	0,7%	0,1%▼	0,6%▼	1,4%	1,1%	1,2%	1,7%▲	

	GESLACHT		LEEFTIJD					SECTOR											
	Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
905. Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk [1=mooit – 7=elke dag] [Gemiddelde] [N=37.792] [Range: 1–7]	1,89	1,88	1,76▽	1,93△	1,90	1,17▼	1,76	1,93△	1,88	1,85▽	1,81▽	1,96△	1,86	1,92	1,81▽	2,05△	1,86	1,81	
10. ZIEKTEVERZUIM																			
10. Individueel ziekeverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [Gemiddelde] [N=37.488] [Range: 0–100]	3,71	3,06▽	4,43△	1,98▽	3,64	5,77△	3,34	4,10△	3,32	2,93▽	4,00	2,71▽	2,63▽	2,97▽	2,91▽	4,64△	4,07	5,00△	3,61
10a. Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd? [N=37.917] [% ja]	43,0%	40,0%▽	46,2%△	36,9%▽	45,2%△	42,0%	16,7%▼	31,0%▼	39,5%▽	38,7%▽	39,1%▽	35,8%▽	47,3%△	45,1%	40,6%▽	50,7%△	46,8%△	47,5%△	43,4%
10b. Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd? [Gemiddelde] [N=37.563] [Range: 0–40]	1,02	0,88▽	1,17△	1,04	1,00	1,10△	0,47▽	1,29	0,95	0,76▽	0,98	0,81▽	1,08	0,94	0,89▽	1,15△	1,38△	1,15△	1,21△
10c. Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd? [Gemiddelde] [N=37.544] [Range: 0–215]	6,44	5,90▽	7,04△	2,22▼	6,51	10,3▲	4,90	8,11△	6,90	4,85▽	7,51△	3,59▽	5,24	5,43	5,25▽	8,48△	6,56	7,84△	5,83
11. DE LAATSTE KEER DAT U HEEFT VERZUIMD																			
11a. Met wat voor soort klachten heeft u de laatste keer verzuimd, eventueel langer dan een jaar geleden? [N=37.553]																			
· 1 Rugklachten	5,9%	7,3%△	4,3%▽	3,0%▽	6,0%	8,0%△	6,6%	6,3%	7,5%△	9,2%△	5,4%	8,8%△	5,4%	5,0%	3,8%▽	5,4%	3,8%▽	5,4%	5,9%
· 2 Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen	4,5%	4,1%▽	5,0%△	2,7%▽	4,8%	6,1%△	2,1%▽	4,6%	6,0%△	5,8%△	4,1%	5,8%△	4,0%	2,9%▽	2,6%▽	4,6%	3,4%▽	2,7%▽	5,5%△
· 3 Klachten heup, benen, knieën, voeten	4,0%	4,5%△	3,5%▽	3,5%▽	3,6%	4,3%	4,9%	5,4%△	4,2%	6,2%△	4,4%	1,8%▽	2,0%▽	2,8%▽	2,8%▽	3,8%	2,8%▽	4,2%	3,8%
· 4 Klachten hart- en vaatstelsel	1,1%	1,5%△	0,6%▽	0,2%▽	0,7%▽	3,2%▲	4,4%▲	0,7%	1,7%△	1,7%△	0,9%	1,7%△	0,6%▽	0,5%▽	1,1%	1,4%	1,4%	0,9%▽	0,7%
· 5 Psychische klachten, overspannenheid, burn-out	3,6%	3,4%▽	3,9%△	1,3%▽	4,0%△	4,4%△	1,5%▽	1,9%▽	3,9%	3,0%	3,1%▽	3,6%	2,2%▽	3,6%	3,1%▽	4,7%△	4,6%△	3,9%	4,4%
· 6 Vermoeidheid of concentratieproblemen	1,7%	1,6%	1,8%	1,7%	1,8%	0,2%▽	1,8%	1,3%▽	1,2%	1,2%	1,5%	1,6%	2,0%△	1,8%	1,8%	2,3%△	3,0%△	1,6%	2,1%
· 7 Conflict op het werk	0,4%	0,4%	0,5%	0,2%▽	0,4%	0,8%△	0%	0,2%	0,4%	0,1%▽	0,2%▽	0,3%	0,7%	0,3%	0,5%	0,8%△	0,7%△	0,5%	0,7%
· 8 Klachten luchtwegen	2,0%	1,8%▽	2,2%△	0,8%▽	2,0%	3,0%△	2,0%	0,4%▽	2,2%	1,8%	1,6%▽	1,8%	1,0%▽	2,0%	2,3%	1,6%▽	2,6%△	2,3%	1,8%
· 9 Klachten buik, maag of darmen	6,4%	5,4%▽	7,5%△	5,6%▽	6,8%△	5,8%▽	2,9%▽	6,1%	5,9%	5,3%	5,2%▽	5,1%▽	5,7%	7,5%	6,2%	6,7%	6,2%	8,6%△	5,9%
· 10 Huidklachten	0,4%	0,4%	0,5%	0,2%▽	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%	0,1%▽	0,5%	0,7%	0,4%	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%	0,6%	0,4%
· 11 Klachten oren of ogen	0,8%	0,9%	0,8%	0,4%▽	0,8%	1,3%△	1,1%	1,4%	1,1%	1,0%	0,6%▽	1,1%	0,3%▽	1,2%	0,8%	0,7%	1,3%△	0,7%	1,0%
· 12 Griep of verkoudheid	33,3%	34,8%△	31,7%▽	27,9%▽	36,8%△	26,1%▽	10,9%▼	22,3%▼	34,0%	32,8%	32,7%	27,5%▽	24,9%▽	43,6%▲	40,3%▲	33,7%	41,1%▲	35,4%▲	30,9%▽
· 13 Hoofdpijn	3,8%	2,8%▽	4,9%△	4,7%△	3,9%	2,9%▽	0,5%▽	2,8%	3,0%▽	2,6%▽	3,9%	2,1%▽	3,9%	4,2%	4,7%	3,9%	3,7%	5,2%△	4,1%
· 14 Klachten in verband met zwangerschap	1,2%	0,0%▼	2,6%▲	0,4%▽	1,8%△	0,0%▽	0%▽	0,2%	0,4%▽	0,4%▽	0,6%▽	0,3%▽	0,7%	0,9%	0,8%	0,7%▽	1,1%	2,0%▲	3,5%▲
· 15 Overige klachten	8,8%	7,7%▽	9,9%△	6,3%▽	8,8%	11,1%△	7,4%	9,7%	8,4%	8,2%	8,2%	9,3%	7,5%	7,8%	8,3%	9,5%	9,9%▲	9,9%▲	8,3%
· 16 N.v.t., nog nooit verzuimd	21,9%	23,4%▲	20,2%▽	40,9%▲	17,7%▼	18,7%▽	56,7%▲	36,1%▲	18,3%▽	21,2%	27,5%△	24,5%△	36,8%▲	17,1%▽	19,3%▽	25,1%▲	12,4%▼	18,4%▼	17,4%▽
11b. Aantal werkdagen waarop de laatste keer is verzuimd, [alleen het aantal dagen waarop normaal gesproken gewerkt zou worden] [Gemiddelde] [N=28.184] [Range: 1–900]	12,7	12,8	12,6	4,34▼	11,77	21,8▲	20,8▲	14,8	14,1△	16,3△	10,47	19,2△	8,79▽	9,15▽	11,17	12,8	13,0	14,2△	12,9
11c. Heeft u de indruk dat deze klachten het gevolg waren van het werk dat u deed? [N=28.926]																			
· 1 Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk	8,5%	9,4%△	7,5%▽	4,5%▽	8,5%	11,4%△	4,7%▽	12,5%△	10,3%△	13,1%△	6,9%▽	11,4%△	8,8%	6,6%	5,1%▽	8,6%	6,2%▽	8,2%	8,6%
· 2 Ja, voor een deel gevolg van mijn werk	15,0%	14,4%▽	15,7%△	12,0%▽	15,3%△	16,0%△	9,6%▽	12,0%	14,1%	14,9%	12,8%▽	17,4%△	15,0%	12,9%	10,9%▽	14,9%	14,5%	18,0%△	17,3%▲
· 3 Nee, geen gevolg van mijn werk	71,3%	70,6%▽	72,0%△	78,0%△	71,4%	65,7%▽	80,3%▲	68,9%	69,2%▽	66,3%▽	75,9%△	64,5%▽	69,0%	80,7%▲	71,5%	74,5%▲	68,7%▽	69,5%▽	69,1%
· 4 Weet niet	5,2%	5,6%△	4,8%▽	5,5%	4,8%▽	7,0%△	5,5%	6,6%	6,4%△	5,6%	4,8%	6,6%△	7,1%△	4,5%	3,3%▽	5,1%	4,7%	5,1%	4,6%▽
11d. Wat was naar uw mening de belangrijkste reden in het werk die (geheel of voor een deel) leidde tot het ontstaan van deze klachten? [N=6.783]																			
· 1 Werkdruk, werkstress	35,8%	35,2%	36,5%	22,0%▽	37,5%△	35,7%	9,3%▼	18,8%▼	31,0%▽	22,8%▼	34,2%	18,3%▼	25,3%▼	59,2%▲	59,5%▲	42,0%▲	60,8%▲	32,6%▽	34,7%
· 2 Emotioneel te zwaar	3,3%	2,7%▽	4,0%△	3,6%	3,5%	2,7%	0%	0%	2,3%	0,7%▽	3,7%	3,3%	2,4%	3,3%	1,4%	3,4%	3,1%	5,2%▲	4,4%▲
· 3 Lichamelijk te zwaar	18,4%	18,8%	18,0%	23,2%▲	17,1%▽	21,2%△	29,5%	28,6%▲	21,1%△	33,4%▲	22,7%▲	29,3%▲	1,8%▼	0,5%▼	15,2%▼	4,7%▼	2,5%▼	24,4%▲	16,9%
· 4 Langdurig dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter computer werken	11,6%	11,8%	11,4%	14,1%	11,5%	11,1%	14,5%	22,3%▲	14,2%▲	12,6%	11,8%	11,9%	7,2%▽	13,5%	17,8%▲	17,6%▲	13,1%	4,7%▼	9,6%
· 5 Te moeilijk werk	0,5%	0,6%	0,3%	0,6%	0,5%	0,2%	0%	2,3%▲	0,7%	1,2%▲	0,2%	0,5%	1,6%▲	0%	0%	0,7%	0,5%	0,1%▼	0,3%

	TOTAAL		GESLACHT		LEEFTIJD										SECTOR									
			Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie			
· 6 Problemen met leiding, werkggever	6,2%	6,0%	3,4%	7,4%	12,4%	8,3%	3,5%	5,9%	4,5%	5,9%	5,9%	9,3%	7,4%	9,8%	6,2%	12,8%	▲							
· 7 Problemen met collega's of ondergeschikten	1,4%	1,1%	1,8%	0,6%	1,6%	1,3%	0%	3,7%	1,0%	0,8%	2,0%	1,5%	1,7%	2,9%	1,8%	1,5%	2,2%							
· 8 Problemen met klanten of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)	0,7%	0,6%	0,9%	0,7%	0,6%	0,8%	4,7%	0%	0,0%	0%	0,4%	1,0%	0%	0,6%	1,0%	0,3%	1,7%	▲						
· 9 Gevaarlijk werk/bedrijfsongeval	1,9%	2,7%	1,0%	4,0%	1,6%	1,4%	2,3%	3,1%	2,7%	5,4%	1,3%	4,3%	3,3%	0%	0%	1,7%	1,8%	0,5%	1,1%	1,6%	0%			
· 10 Gevaarlijke stoffen	0,4%	0,7%	0,1%	0,5%	0,4%	0,4%	0%	0%	1,5%	0,6%	0,4%	0,3%	0%	0%	0%	0,4%	0,6%	0,2%	0%	0%	0%			
· 11 Iets anders	19,6%	19,3%	20,0%	27,2%	19,3%	17,7%	27,3%	13,0%	20,5%	19,2%	18,6%	31,1%	24,2%	14,6%	9,5%	15,1%	21,2%	16,2%	22,0%	18,5%	18,5%			
11e. Heeft er, de laatste keer dat u verzuimde, verzuimcontrole plaatsgevonden door uw werkgever, arbo dienst of andere organisatie? [N=28.995] [% ja]	29,0%	27,3%	30,7%	15,9%	28,5%	39,8%	22,8%	22,8%	34,6%	32,2%	25,9%	35,8%	21,3%	18,4%	22,9%	26,2%	27,5%	28,4%	33,2%	27,5%	27,5%			
11f. Heeft u tijdens uw laatste verzuim, contact gehad met uw huisharts of een specialist? [N=29.166] [% ja]	46,8%	45,3%	48,3%	33,9%	45,3%	60,7%	65,2%	40,1%	51,7%	54,0%	45,4%	57,6%	44,3%	33,9%	35,2%	43,4%	44,5%	44,8%	49,3%	46,4%	46,4%			
11g. Vraag de huisharts of specialist of uw verzuim misschien te maken had met uw werk? [N=13.544] [% ja]	33,2%	36,9%	29,5%	24,0%	34,3%	33,6%	22,9%	31,2%	35,4%	42,6%	30,6%	36,5%	32,3%	31,3%	26,3%	34,4%	31,7%	30,8%	32,4%	32,4%	33,6%			
12. BEROEPSZAKTEN																								
12a1. Gehoorproblemen [beroepsziekte] [N=36.335]																								
· 1 Nee	96,7%	99,0%	98,8%	97,3%	93,0%	94,2%	96,6%	91,2%	88,9%	97,6%	94,3%	98,4%	98,7%	99,5%	98,2%	97,1%	97,8%	99,1%	98,4%	98,4%	98,4%			
· 2 Langer dan jaar	3,0%	5,0%	0,8%	2,5%	6,6%	5,8%	2,4%	8,3%	10,8%	2,1%	5,4%	1,0%	1,3%	0,4%	1,7%	2,6%	2,2%	2,7%	0,7%	1,3%	1,3%			
· 3 Afgelopen jaar	0,3%	0,3%	0,2%	0,4%	0,2%	0,4%	0%	1,0%	0,5%	0,3%	0,3%	0,3%	0,8%	0%	0,1%	0,2%	0,3%	0%	0,2%	0,3%	0,3%			
12a2. Overspannenheid/burn-out [beroepsziekte] [N=36.335]																								
· 1 Nee	95,0%	94,8%	95,2%	98,4%	94,5%	93,5%	98,8%	94,7%	95,6%	95,6%	95,6%	97,0%	94,1%	94,0%	95,0%	94,3%	93,1%	94,8%	95,3%	95,3%	95,3%			
· 2 Langer dan jaar	2,9%	3,3%	2,5%	0,8%	3,1%	4,4%	1,0%	1,2%	3,5%	2,5%	2,4%	3,0%	1,4%	3,5%	3,7%	2,8%	3,4%	4,1%	4,1%	2,7%	3,1%			
· 3 Afgelopen jaar	2,1%	1,9%	2,3%	0,8%	2,4%	2,2%	0,2%	0,4%	1,8%	1,9%	2,0%	1,3%	1,6%	2,5%	2,3%	2,2%	2,3%	2,8%	2,5%	1,6%	1,6%			
12a3. Depressie [beroepsziekte] [N=36.335]																								
· 1 Nee	97,9%	97,5%	98,4%	99,3%	97,7%	97,3%	99,1%	99,0%	97,2%	98,1%	98,1%	97,4%	98,2%	97,8%	97,5%	97,9%	97,4%	98,6%	97,7%	97,7%	97,7%			
· 2 Langer dan jaar	1,4%	1,7%	1,0%	0,4%	1,5%	2,0%	0,3%	0,5%	2,0%	1,4%	1,1%	1,6%	1,0%	1,5%	1,0%	1,6%	1,5%	1,4%	1,0%	1,6%	1,6%			
· 3 Afgelopen jaar	0,7%	0,8%	0,6%	0,2%	0,8%	0,7%	0,6%	0,5%	0,8%	0,5%	0,8%	0,8%	0,8%	0,7%	0,4%	0,8%	0,7%	1,2%	0,4%	0,7%	0,7%			
12a4. Posttraumatische stress stoornis (PTSS) [beroepsziekte] [N=36.335]																								
· 1 Nee	99,5%	99,6%	99,8%	99,5%	99,4%	100%	99,1%	99,3%	99,7%	99,7%	99,7%	99,2%	99,8%	99,9%	99,8%	99,6%	99,3%	99,5%	99,7%	99,7%	99,7%			
· 2 Langer dan jaar	0,3%	0,4%	0,3%	0,1%	0,4%	0,5%	0%	0,5%	0,6%	0,2%	0,2%	0,6%	0,1%	0%	0,1%	0,3%	0,6%	0,4%	0,3%	0,4%	0,3%			
· 3 Afgelopen jaar	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0%	0,5%	0,2%	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0%			
12a5. RS (nek, schouder, arm, pols, hand) [beroepsziekte] [N=36.335]																								
· 1 Nee	92,7%	93,2%	92,2%	97,9%	92,4%	89,1%	95,8%	95,1%	90,6%	91,7%	94,2%	93,1%	96,0%	89,2%	92,6%	91,6%	91,5%	95,0%	93,0%	93,3%	93,3%			
· 2 Langer dan jaar	5,4%	5,2%	5,6%	0,9%	5,5%	9,2%	3,5%	3,7%	7,4%	6,6%	4,0%	5,7%	2,8%	8,9%	8,8%	5,4%	6,1%	3,8%	4,7%	5,0%	4,7%			
· 3 Afgelopen jaar	1,8%	1,6%	2,2%	1,2%	1,7%	1,7%	0,7%	1,2%	2,0%	1,7%	1,8%	1,3%	1,9%	1,9%	2,0%	2,3%	1,7%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%			
12a6. Lage rug aandoening [beroepsziekte] [N=36.335]																								
· 1 Nee	91,8%	90,7%	93,0%	96,6%	91,9%	87,0%	93,0%	94,5%	88,7%	85,0%	92,6%	87,4%	93,3%	95,3%	96,3%	93,4%	93,5%	95,6%	90,4%	92,6%	92,6%			
· 2 Langer dan jaar	6,8%	7,9%	5,6%	2,0%	6,7%	11,6%	6,7%	5,1%	9,6%	13,1%	6,2%	10,5%	4,8%	4,2%	2,8%	5,1%	5,9%	3,8%	7,8%	6,2%	6,2%			
· 3 Afgelopen jaar	1,4%	1,4%	1,5%	1,4%	1,4%	1,4%	0,3%	0,4%	1,7%	1,9%	1,2%	2,2%	1,9%	1,9%	1,0%	1,5%	0,6%	0,6%	1,8%	1,2%	1,2%			
12a7. Heup artrose [beroepsziekte] [N=36.335]																								
· 1 Nee	99,3%	99,3%	99,2%	99,9%	99,6%	97,5%	97,6%	99,3%	99,0%	98,8%	99,4%	98,6%	99,8%	99,6%	99,6%	99,6%	99,4%	99,6%	99,7%	98,9%	99,4%			
· 2 Langer dan jaar	0,6%	0,5%	0,7%	0,1%	0,3%	2,1%	2,4%	0,7%	0,9%	1,2%	0,5%	0,2%	0,2%	0,1%	0,3%	0,5%	0,4%	0,2%	0,6%	0,9%	0,6%			
· 3 Afgelopen jaar	0,1%	0,1%	0,2%	0%	0,1%	0,4%	0%	0,2%	0,2%	0,0%	0,1%	0,5%	0%	0,3%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0%			

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD					SECTOR											
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
12a8. Knie artrose [beroepsziekte] [N=36.335]																				
• 1 Nee	98,2%	97,9%▽	98,5%△	99,7%△	98,7%△	95,3%▼	95,2%▼	98,9%	97,4%▽	95,3%▼	98,4%	99,0%△	99,3%△	99,7%△	98,7%△	98,6%	98,8%△	98,3%	97,9%	
• 2 Langer dan jaar	1,4%	1,6%△	1,2%▽	1,0%▽	4,1%▲	4,3%▲	0,8%	0,8%	2,0%△	4,0%▲	1,3%	2,4%△	0,9%	0,5%▽	0,8%▽	1,2%	1,1%	1,5%	1,5%	
• 3 Afgelopen jaar	0,3%	0,5%△	0,2%▽	0,1%▽	0,3%	0,6%▲	0,4%	0,4%	0,6%△	0,7%▲	0,3%	0,6%△	0,1%	0,1%	0%▽	0,2%	0,1%▽	0,2%▽	0,6%	
12a9. Contactceem [beroepsziekte] [N=36.335]																				
• 1 Nee	99,4%	99,4%	99,3%	99,5%	99,4%	99,8%	99,7%	99,3%	99,3%	99,1%	99,5%	99,5%	99,9%△	99,9%△	99,5%	99,8%△	99,7%△	99,9%△	99,3%	
• 2 Langer dan jaar	0,5%	0,5%	0,3%▽	0,5%	0,5%	0,2%	0,3%	0,3%	0,6%	0,8%	0,4%	0,3%	1,0%△	0,3%	0,4%	0,2%▽	0,2%▽	0,9%△	0,4%	
• 3 Afgelopen jaar	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0%	0%	0%	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0,5%△	0,2%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%	
12b10. Astma [beroepsziekte] [N=36.335]																				
• 1 Nee	99,2%	99,2%	98,8%▽	99,3%△	98,9%▽	99,3%	99,0%	99,0%	99,0%	99,1%	99,2%	98,5%▽	99,1%	99,5%	99,2%	99,6%△	99,5%△	99,2%	99,3%	
• 2 Langer dan jaar	0,7%	0,8%	0,7%	1,0%△	0,6%▽	1,0%△	0,7%	1,0%	0,8%	0,9%	0,7%	1,3%△	0,9%	0,5%	0,7%	0,4%▽	0,5%	0,7%	0,6%	
• 3 Afgelopen jaar	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0%	0%	0%	0,1%	0,1%	0,1%	0%	0%	0%	0,1%	0%	0%	0,1%	0,2%	
12a11. COPD [beroepsziekte] [N=36.335]																				
• 1 Nee	99,6%	99,5%▽	99,7%△	99,9%△	99,8%△	98,7%▽	98,4%▽	99,6%	99,2%▽	99,2%▽	99,7%	99,9%	99,8%	99,9%△	99,6%	99,6%	99,7%	99,7%	99,6%	
• 2 Langer dan jaar	0,4%	0,5%△	0,2%▽	0,1%▽	0,2%▽	1,2%△	1,2%△	0,4%	0,7%△	0,6%	0,3%	0,7%△	0,1%	0,2%	0,1%	0,3%	0,4%	0,3%	0,4%	
• 3 Afgelopen jaar	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,4%△	0%	0,1%	0,2%△	0,0%	0,1%	0%	0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0%	
12a12. Beroepsgebonden infectieziekte [N=36.335]																				
• 1 Nee	99,8%	99,8%	99,7%▽	99,8%	99,7%	99,7%	99,8%	99,2%▽	99,9%	99,9%	99,9%	100%△	100%	100%	99,9%	99,8%	99,7%	99,3%▽	99,8%	
• 2 Langer dan jaar	0,2%	0,1%▽	0,2%△	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,6%△	0,1%	0,1%	0,1%	0%	0%	0%	0,0%▽	0,1%	0,2%	0,5%△	0,2%	
• 3 Afgelopen jaar	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0%	0%	0,1%	0,0%	0%	0,0%	0%	0%	0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%△	0%	
12b13. Andere beroepsziekte [N=36.335]																				
• 1 Nee	97,1%	97,4%△	96,9%▽	98,1%△	97,1%	96,3%▽	98,9%△	97,4%	96,5%▽	96,5%	97,4%	97,2%	98,8%△	97,2%	97,5%	97,4%	97,4%	96,7%▽	97,0%	
• 2 Langer dan jaar	1,9%	1,9%	2,0%	0,7%▽	1,9%	3,0%△	0,8%	1,8%	2,3%	2,8%△	1,6%	1,1%▽	1,2%	0,8%▽	1,8%	2,0%	1,9%	2,3%△	2,0%	
• 3 Afgelopen jaar	0,9%	0,7%▽	1,2%△	1,2%	1,0%	0,7%	0,3%	0,8%	1,2%△	0,7%	0,9%	1,7%△	0,9%	0,4%▽	1,0%	0,6%▽	0,8%	1,0%	1,0%	
12a. Ten minste één beroepsziekte; incidentie (afgelopen jaar begonnen) [N=36.335] [% ja]	6,6%	6,0%▽	7,1%△	4,6%▽	7,0%△	6,8%	2,4%▽	4,1%▽	7,5%△	6,4%	6,1%	7,0%	5,3%	5,4%	6,8%	5,4%▽	5,9%	7,5%△	6,3%	
12a. Ten minste één beroepsziekte; prevalentie (langer dan jaar en/of afgelopen jaar begonnen) [N=36.335] [% ja]	22,3%	23,4%△	21,1%▽	9,2%▼	22,6%△	33,3%▲	17,8%▼	13,7%▼	29,1%▲	31,0%▲	18,6%▽	26,5%△	19,9%	16,0%▽	20,6%▽	22,7%	19,3%▽	23,9%△	21,6%	
12b. Is (er één of meer van) deze beroepsziekte(n) vastgesteld door een arts? [N=6.023] [% ja]	49,4%	47,3%▽	51,8%△	38,1%▽	48,3%▽	55,0%▲	50,4%	40,1%	45,8%▽	53,3%	49,6%	45,5%	44,5%	46,6%	46,9%	50,3%	53,9%▲	52,6%▲	51,2%	
13. FUNCTIONEREN EN INZETBAARHEID																				
13a-14. Employability (schoal: 1= minimaal; 4=optimaal; 4 items) [Gronbaai's alfa=0,72] [Gemiddelde] [N=37.504] [Range: 1-4]	2,87	2,92△	2,82▽	3,03▲	2,90△	2,61▼	2,84	2,88	2,83▽	2,84▽	2,93△	2,93△	3,09▲	2,99▲	2,84△	2,89	2,83▽	2,75▼	2,85	
13a1. Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt [1=helemaal niet eens - helemaal eens] [Gemiddelde] [N=37.778] [Range: 1-4]	3,32	3,37△	3,26▽	3,35△	3,35△	3,15▼	3,36	3,19▽	3,25▽	3,19▽	3,31	3,29	3,56▲	3,53▲	3,39△	3,42△	3,40△	3,20▽	3,35	
13a2. Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt [1=helemaal niet eens - helemaal eens] [Gemiddelde] [N=37.649] [Range: 1-4]	3,24	3,27△	3,20▽	3,39▲	3,23▽	3,13▽	3,40▲	3,25	3,20▽	3,20▽	3,30△	3,30△	3,36△	3,29△	3,26△	3,25	3,15▽	3,15▽	3,26	
13a3. Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever [1=helemaal niet eens - helemaal eens] [Gemiddelde] [N=37.303] [Range: 1-4]	2,42	2,47△	2,37▽	2,57△	2,45△	2,20▼	2,35	2,47	2,43	2,43	2,47△	2,33▽	2,61▲	2,54△	2,47△	2,53△	2,37▽	2,28▽	2,31▽	
13a4. Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever [1=helemaal niet eens - helemaal eens] [Gemiddelde] [N=37.234] [Range: 1-4]	2,51	2,88△	2,43▽	2,82▲	2,59▲	1,95▼	2,21▼	2,56	2,46▽	2,54	2,64△	2,43▽	2,80▲	2,59△	2,63△	2,34▼	2,39▽	2,34▼	2,46	
13a5. Ik zou bij mijn huidige werkgever blijven werken, ook als ik ergens anders hetzelfde werk voor hetzelfde salaris zou kunnen gaan doen [1=helemaal niet eens - helemaal eens] [Gemiddelde] [N=37.565] [Range: 1-4]	3,00	3,03△	2,97▽	3,05△	2,98▽	3,02▲	3,20▲	3,11△	2,99	3,06△	3,00	3,04△	3,01	2,98	2,99	2,97	3,01	2,99	2,98	

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD					SECTOR											
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
1.4a8. Mogelijkheid om zelf uw werkjilden te bepalen [belangrijkheid] [N=37.633]																				
• 1 Niet belangrijk	32,4%	36,6%	27,6%	37,4%	31,5%	31,2%	31,4%	46,8%	41,4%	49,0%	34,9%	40,0%	35,3%	18,7%	28,5%	19,7%	32,4%	29,8%	26,4%	
• 2 Belangrijk	48,5%	46,3%	50,9%	47,4%	48,7%	49,1%	45,3%	43,5%	43,3%	38,9%	48,5%	45,1%	48,5%	51,1%	53,1%	53,4%	50,0%	51,1%	51,6%	
• 3 Heel belangrijk	19,2%	17,1%	21,4%	15,2%	19,8%	19,6%	23,4%	9,8%	15,3%	12,2%	16,6%	14,8%	16,2%	28,4%	22,9%	26,9%	17,5%	19,1%	22,0%	
1.4a9. Mogelijkheid om thuis te werken [belangrijkheid] [N=37.479]																				
• 1 Niet belangrijk	59,5%	59,0%	60,1%	72,1%	56,0%	62,0%	64,0%	71,8%	67,1%	68,2%	66,9%	71,0%	74,9%	30,9%	32,6%	41,3%	50,5%	66,6%	54,8%	
• 2 Belangrijk	29,2%	30,0%	28,4%	22,0%	31,4%	27,4%	24,5%	23,9%	24,7%	24,4%	24,7%	22,3%	20,0%	45,1%	44,6%	40,0%	37,8%	25,0%	32,2%	
• 3 Heel belangrijk	11,3%	11,0%	11,6%	5,9%	12,6%	10,6%	11,5%	4,3%	8,3%	7,4%	8,4%	6,7%	5,2%	24,0%	22,8%	15,7%	11,7%	8,4%	13,0%	
1.4b10. Reistijd/afsand naar het werk [belangrijkheid] [N=37.652]																				
• 1 Niet belangrijk	14,7%	18,1%	10,9%	16,1%	13,4%	16,8%	34,6%	22,0%	16,1%	20,8%	15,7%	20,6%	15,6%	14,7%	12,1%	10,2%	12,2%	11,6%	14,4%	
• 2 Belangrijk	61,1%	59,4%	63,0%	64,7%	61,0%	59,4%	49,6%	59,7%	60,2%	59,4%	60,9%	58,1%	65,1%	55,6%	58,1%	57,2%	59,1%	66,9%	65,7%	
• 3 Heel belangrijk	24,2%	22,5%	26,0%	19,3%	25,6%	23,7%	15,7%	18,2%	23,7%	19,8%	23,3%	21,3%	19,4%	29,7%	29,9%	30,7%	20,9%	22,7%	24,2%	
1.4b11. Gezond werk (kleine kans op ziek worden door het werk) [belangrijkheid] [N=37.669]																				
• 1 Niet belangrijk	4,5%	5,2%	3,8%	6,7%	4,4%	2,9%	8,3%	7,2%	3,7%	4,5%	4,5%	4,0%	6,9%	5,5%	3,9%	3,8%	5,2%	4,0%	5,6%	
• 2 Belangrijk	46,9%	46,3%	47,5%	42,1%	47,3%	40,7%	42,3%	53,7%	44,1%	45,6%	46,8%	47,9%	53,1%	47,9%	44,9%	44,9%	44,7%	49,8%	47,7%	
• 3 Heel belangrijk	48,6%	48,5%	48,7%	41,1%	48,3%	56,4%	49,4%	39,1%	52,3%	49,9%	48,7%	48,1%	40,0%	47,0%	51,2%	49,5%	50,8%	50,1%	46,2%	
1.4b1. Interessant werk [tevredenheid] [N=33.483]																				
• 1 Niet tevreden	9,3%	9,0%	9,6%	20,0%	8,2%	5,2%	1,2%	12,3%	9,5%	4,3%	14,6%	9,1%	18,4%	7,7%	6,9%	7,1%	4,0%	5,6%	7,8%	
• 2 Tevreden	62,7%	61,8%	63,6%	59,8%	62,1%	67,0%	65,6%	67,8%	64,3%	70,7%	63,6%	67,0%	65,2%	59,5%	58,8%	59,4%	58,6%	63,1%	61,5%	
• 3 Heel tevreden	28,1%	29,2%	26,8%	20,3%	29,7%	27,8%	33,3%	20,0%	26,2%	25,0%	21,7%	23,9%	16,5%	32,8%	34,3%	33,5%	37,4%	31,4%	30,7%	
1.4b2. Mogelijkheid om te leren [tevredenheid] [N=33.239]																				
• 1 Niet tevreden	18,7%	18,4%	19,0%	26,3%	18,9%	12,5%	5,1%	20,6%	18,7%	16,0%	24,9%	21,3%	27,1%	19,0%	8,7%	14,7%	10,4%	15,8%	18,0%	
• 2 Tevreden	62,2%	62,1%	62,3%	53,5%	61,0%	73,1%	75,7%	66,4%	64,1%	69,7%	60,2%	65,6%	58,7%	62,8%	62,8%	63,8%	61,7%	63,8%	62,2%	
• 3 Heel tevreden	19,1%	19,5%	18,7%	20,2%	20,1%	14,4%	19,2%	13,0%	17,2%	14,3%	14,9%	13,1%	14,2%	22,4%	28,4%	21,6%	27,8%	20,5%	19,8%	
1.4b3. Prettige sfeer op het werk [tevredenheid] [N=33.393]																				
• 1 Niet tevreden	9,1%	9,1%	9,1%	5,8%	10,0%	9,1%	1,0%	9,7%	10,0%	8,4%	9,5%	8,0%	8,5%	8,1%	7,2%	9,3%	9,4%	9,1%	9,3%	
• 2 Tevreden	55,8%	57,0%	54,5%	48,6%	55,8%	61,2%	64,6%	56,7%	58,7%	64,2%	54,9%	61,1%	51,2%	57,2%	51,3%	55,2%	55,3%	51,3%	56,4%	
• 3 Heel tevreden	35,1%	34,0%	36,3%	45,6%	34,2%	29,6%	34,4%	33,5%	31,3%	27,4%	35,5%	30,9%	40,4%	39,1%	41,5%	35,2%	39,6%	34,3%	38,3%	
1.4b4. Goede leidinggevenden [tevredenheid] [N=33.278]																				
• 1 Niet tevreden	21,0%	21,3%	20,6%	11,9%	22,8%	22,8%	7,0%	12,1%	22,5%	16,8%	20,6%	20,3%	16,2%	22,0%	15,6%	21,2%	25,2%	22,5%	21,6%	
• 2 Tevreden	57,5%	58,0%	56,9%	57,3%	57,1%	58,8%	64,3%	64,8%	58,5%	66,6%	56,8%	59,7%	56,8%	55,5%	55,2%	55,6%	56,1%	55,2%	58,1%	
• 3 Heel tevreden	21,6%	20,7%	22,5%	30,9%	20,2%	18,4%	28,7%	23,0%	19,0%	16,6%	22,6%	20,0%	27,1%	22,5%	26,2%	23,2%	18,7%	22,4%	21,0%	
1.4b5. Goed salaris [tevredenheid] [N=33.376]																				
• 1 Niet tevreden	21,5%	20,9%	22,1%	21,5%	22,2%	19,2%	10,4%	16,4%	19,4%	20,9%	24,0%	22,5%	31,4%	18,1%	11,1%	18,1%	21,8%	20,7%	22,3%	
• 2 Tevreden	63,5%	62,9%	64,2%	58,6%	63,6%	66,9%	71,5%	63,0%	65,2%	67,3%	61,1%	62,1%	55,2%	65,1%	59,4%	67,4%	65,6%	67,8%	62,0%	
• 3 Heel tevreden	15,0%	16,2%	13,7%	19,9%	14,2%	13,9%	18,1%	20,5%	15,4%	11,8%	14,9%	15,4%	13,4%	16,8%	29,6%	16,9%	14,5%	12,6%	15,6%	
1.4b6. Goede werkzekerheid [tevredenheid] [N=33.289]																				
• 1 Niet tevreden	17,0%	15,5%	18,7%	15,2%	17,9%	15,9%	7,1%	8,8%	15,2%	16,1%	13,4%	15,9%	15,5%	19,6%	24,2%	17,5%	13,6%	12,7%	23,4%	
• 2 Tevreden	63,9%	64,1%	63,7%	62,7%	63,4%	66,2%	71,3%	65,6%	68,6%	66,6%	66,7%	66,0%	66,0%	59,4%	54,2%	61,9%	62,6%	63,8%	62,5%	
• 3 Heel tevreden	19,1%	20,4%	17,6%	22,1%	18,7%	17,9%	21,3%	19,9%	19,2%	15,2%	20,0%	17,4%	18,5%	21,0%	21,6%	20,6%	23,8%	23,5%	19,1%	
1.4b7. Mogelijkheid om in deeltijd te werken [tevredenheid] [N=32.579]																				
• 1 Niet tevreden	13,1%	16,4%	9,4%	13,4%	13,4%	12,2%	5,4%	13,8%	19,6%	18,7%	17,0%	17,3%	13,5%	10,5%	8,5%	15,0%	6,9%	5,6%	7,9%	
• 2 Tevreden	67,9%	68,5%	67,3%	65,8%	67,6%	71,1%	68,4%	69,7%	67,5%	68,9%	66,5%	68,2%	67,3%	69,8%	66,1%	64,7%	69,4%	66,6%	72,1%	
• 3 Heel tevreden	19,0%	15,2%	23,3%	20,8%	19,1%	16,6%	26,2%	16,5%	12,9%	12,4%	16,5%	14,5%	19,2%	19,7%	25,4%	20,2%	27,7%	19,9%	23,7%	

14b8. Mogelijkheid om zelf uw werkjilden te bepalen
[tevredeheid] [N=32.553]

	GESLACHT		LEEFTIJD					SECTOR							Zorg	Recreatie		
	Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel			Zakelijk	Bestuur
· 1 Niet tevreden	18,7%	17,8%	19,0%	19,3%	17,4%	7,5%	17,7%	21,3%	18,4%	21,5%	23,4%	18,8%	11,1%	11,6%	18,0%	9,9%	20,4%	16,0%
· 2 Tevreden	62,1%	62,0%	60,8%	61,4%	65,7%	65,2%	66,1%	62,6%	61,1%	62,6%	62,1%	63,1%	60,8%	55,5%	58,6%	60,5%	61,5%	58,9%
· 3 Heel tevreden	19,2%	20,0%	18,2%	19,3%	16,9%	27,3%	16,2%	16,1%	14,5%	15,9%	14,5%	18,1%	28,1%	32,9%	23,4%	29,5%	18,1%	25,2%
14b9. Mogelijkheid om thuis te werken [tevredeheid] [N=31.147]																		
· 1 Niet tevreden	23,7%	22,4%	31,3%	22,8%	21,7%	14,5%	21,9%	27,0%	23,1%	29,2%	30,8%	29,5%	14,4%	13,0%	24,3%	16,8%	16,8%	20,7%
· 2 Tevreden	60,4%	60,4%	57,2%	60,2%	63,8%	64,3%	67,8%	60,5%	64,9%	58,1%	58,5%	59,6%	57,6%	53,8%	56,7%	60,0%	66,7%	64,9%
· 3 Heel tevreden	15,9%	17,2%	14,4%	11,5%	17,1%	21,2%	10,3%	12,5%	12,0%	12,7%	10,7%	10,9%	28,0%	33,2%	19,1%	23,2%	16,5%	21,8%
14b10. Heistijd/afsand naar het werk [tevredeheid] [N=33.147]																		
· 1 Niet tevreden	9,6%	10,4%	8,7%	10,7%	9,3%	4,5%	6,6%	9,9%	12,2%	7,4%	8,7%	5,7%	14,9%	12,4%	12,3%	12,9%	7,8%	8,1%
· 2 Tevreden	60,3%	60,5%	60,1%	57,4%	59,4%	65,5%	62,8%	61,9%	66,2%	59,5%	66,1%	59,9%	53,3%	52,8%	57,1%	56,6%	58,1%	57,7%
· 3 Heel tevreden	30,1%	29,1%	31,2%	37,2%	29,8%	25,2%	30,7%	28,2%	21,7%	33,0%	25,2%	34,4%	31,7%	34,8%	30,6%	30,5%	34,1%	33,5%
14b11. Gezond werk (kleine kans op ziek worden door het werk) [tevredeheid] [N=32.839]																		
· 1 Niet tevreden	7,4%	7,3%	7,5%	5,5%	7,8%	8,0%	9,0%	9,2%	8,6%	7,4%	8,5%	5,9%	2,9%	4,4%	7,1%	5,7%	6,6%	8,8%
· 2 Tevreden	65,2%	63,5%	67,0%	64,9%	64,8%	67,0%	63,7%	65,7%	69,7%	64,8%	67,1%	66,7%	59,4%	54,2%	59,9%	63,8%	63,5%	72,3%
· 3 Heel tevreden	27,4%	29,2%	25,5%	27,4%	24,9%	35,0%	23,1%	25,2%	21,7%	27,8%	24,4%	27,4%	37,6%	41,4%	33,1%	30,5%	29,9%	18,8%
14c. Heeft u bedrijf een OR, MR of andere personeelsvertegenwoordiging? [N=35.461]																		
· 1 Ja	61,0%	58,8%	63,4%	27,8%	65,6%	75,1%	37,1%	13,6%	49,7%	34,7%	63,4%	19,9%	58,1%	75,3%	46,5%	95,1%	88,9%	84,6%
· 2 Nee	25,3%	28,6%	21,7%	26,4%	25,6%	20,5%	49,4%	56,4%	41,4%	38,8%	24,5%	45,4%	32,4%	21,1%	36,1%	2,2%	5,3%	9,0%
· 3 Weet ik niet	13,7%	12,6%	14,9%	45,7%	8,7%	4,5%	30,0%	10,6%	8,9%	26,5%	12,1%	34,7%	9,5%	3,6%	17,5%	2,7%	5,8%	6,3%

15. OPLEIDING EN ONTWIKKELING

15a1. Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd? [N=37.782] [% ja]	17,7%	18,8%	16,4%	17,0%	19,5%	12,1%	5,0%	9,5%	18,8%	14,5%	13,8%	15,4%	22,3%	24,2%	17,9%	27,5%	14,3%	15,8%	17,0%
15a2. Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid? [N=37.706] [% ja]	41,4%	42,9%	39,6%	32,3%	45,2%	36,6%	13,3%	33,1%	43,6%	38,3%	33,7%	33,4%	50,3%	51,0%	40,5%	49,4%	40,1%	41,0%	41,9%
15a3. Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt? [N=37.653] [% ja]	13,2%	15,3%	11,0%	15,4%	15,0%	5,4%	0,3%	14,5%	14,5%	11,5%	13,3%	11,8%	21,6%	17,8%	15,3%	14,3%	12,9%	8,4%	14,2%
15a4. Bent u in de laatste twee jaar teruggegaan van een hogere functie naar een lagere? [N=37.648] [% ja]	4,0%	4,1%	3,9%	1,5%	4,2%	5,6%	3,4%	5,1%	4,8%	3,7%	3,1%	3,9%	4,5%	4,8%	3,5%	4,5%	3,3%	4,8%	4,0%
15b. Heeft u in uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk? [N=37.475]																			
· 1 Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	5,6%	5,7%	5,5%	6,7%	5,6%	4,8%	3,0%	4,9%	6,5%	4,3%	2,8%	6,8%	7,8%	4,9%	6,4%	5,7%	5,2%	5,1%	5,4%
· 2 Het sluit goed aan	61,6%	60,6%	62,7%	44,7%	64,1%	66,8%	57,3%	57,6%	62,5%	72,9%	54,3%	43,3%	63,2%	67,4%	62,2%	64,0%	67,5%	67,5%	58,5%
· 3 Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	32,8%	33,7%	31,8%	48,6%	30,2%	28,4%	39,7%	37,5%	31,0%	22,8%	43,1%	50,0%	28,9%	27,7%	31,4%	30,3%	27,3%	27,4%	36,1%
15c. Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden? [N=37.496]																			
· 1 Nee	26,0%	26,4%	25,4%	23,7%	26,4%	39,4%	30,7%	30,7%	27,3%	24,6%	39,0%	39,0%	19,2%	14,6%	27,7%	19,1%	14,6%	18,8%	28,0%
· 2 Ja, in beperkte mate	52,4%	52,9%	51,8%	43,9%	53,8%	55,0%	43,0%	52,3%	52,8%	57,8%	46,1%	45,2%	53,8%	51,2%	49,9%	57,1%	54,4%	56,7%	54,5%
· 3 Ja, in grote mate	21,7%	20,7%	22,8%	21,7%	22,8%	18,5%	17,7%	17,0%	20,0%	17,5%	14,9%	15,9%	27,0%	34,2%	22,3%	23,9%	31,1%	24,6%	17,5%
15d. Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk? [N=37.745] [% ja]	52,0%	52,6%	51,4%	34,4%	57,5%	48,5%	24,3%	25,8%	47,8%	50,2%	37,9%	48,6%	53,0%	69,6%	47,9%	67,4%	65,8%	67,0%	47,4%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD							SECTOR									
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
15e. Wat was het belangrijkste doel van deze opleiding of cursus? [N=19.294]																				
· 1 Mijn huidige werk beter kunnen doen	63,3%	61,5% [▲]	65,3% [▲]	62,1%	63,6%	62,0%	73,7% [▲]	54,8%	60,8% [▽]	61,0%	67,9% [▲]	61,4%	68,9% [▲]	59,2% [▽]	52,3% [▼]	64,3%	57,2% [▲]	65,8% [▲]	65,8% [▲]	71,1% [▲]
· 2 Om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan	23,3%	24,0% [▲]	22,5% [▽]	13,0% [▽]	23,0%	31,4% [▲]	24,1%	22,6%	24,5%	23,4%	19,6% [▽]	25,4%	13,5% [▼]	29,6% [▲]	20,9% [▽]	28,1% [▲]	23,3%	23,0%	21,1%	
· 3 Mijn kansen op werk in de toekomst vergroten	13,4%	14,4% [▲]	12,2% [▽]	24,9% [▲]	13,4%	6,6% [▼]	2,2% [▼]	22,5% [▲]	14,6%	15,5%	12,5%	13,2%	17,5% [▲]	18,0% [▲]	14,8% [▲]	14,7%	10,9% [▽]	11,2% [▽]	7,8% [▽]	
15f. Heeft u op dit moment behoefte aan een opleiding of cursus? [Inzondere antwoorden mogelijk] [N=37.673]																				
· a. Nee	52,8%	51,9% [▽]	53,9% [▲]	64,2% [▲]	45,4% [▼]	68,8% [▲]	93,0% [▲]	66,3% [▲]	54,8% [▲]	54,6%	60,4% [▲]	63,5% [▲]	64,8% [▲]	44,0% [▽]	51,1% [▽]	43,2% [▼]	49,2% [▼]	47,9% [▽]	53,1%	
· b. Ja, om mijn huidige werk beter te kunnen doen	16,9%	17,4% [▲]	16,4% [▽]	9,8% [▼]	19,7% [▲]	13,4% [▽]	3,5% [▼]	7,5% [▼]	16,2%	16,2%	13,0% [▽]	10,2% [▽]	9,0% [▼]	18,1%	16,9%	20,2% [▲]	23,0% [▲]	20,4% [▲]	18,5%	
· c. Ja, om toekomstige veranderingen in mijn huidige baan aan te kunnen	18,4%	20,0% [▲]	16,7% [▽]	8,9% [▼]	21,8% [▲]	14,9% [▽]	3,7% [▼]	11,0% [▽]	17,7%	18,5%	13,6% [▽]	12,6% [▽]	6,8% [▼]	33,1% [▲]	27,7% [▲]	24,1% [▲]	21,7% [▲]	21,3% [▲]	16,5%	
· d. Ja, om mijn kansen op werk in de toekomst te vergroten	24,9%	25,3%	24,4%	25,5%	29,1% [▲]	9,3% [▼]	0,4% [▼]	21,4%	24,3%	22,7% [▽]	23,1% [▽]	21,7% [▽]	24,9%	34,7% [▲]	29,6% [▲]	27,4% [▲]	28,2% [▲]	19,1% [▽]	24,9%	
15g1. Ik gebruik bepaalde kennis of vaardigheden niet vaak genoeg waardoor ik ze vergeet of verlies [1=helemaal eens - 5=helemaal niet eens] [Gemiddelde] [N=37.398] [Range: 1-5]	3,10	3,11 [▲]	3,09 [▽]	3,37 [▲]	3,01 [▽]	3,17 [▲]	3,52 [▲]	3,35 [▲]	3,06 [▽]	3,12	3,22 [▲]	3,18 [▲]	3,29 [▲]	3,00 [▽]	3,02 [▽]	2,98 [▽]	3,13	3,02 [▽]	3,14	
15g2. Ik mis 'nieuwe' kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in mijn werk [1=helemaal eens - 5=helemaal niet eens] [Gemiddelde] [N=37.289] [Range: 1-5]	3,35	3,35	3,35	3,61 [▲]	3,29 [▽]	3,33	3,69 [▲]	3,55 [▲]	3,29 [▽]	3,25 [▽]	3,41 [▲]	3,50 [▲]	3,52 [▲]	3,24 [▽]	3,41 [▲]	3,30 [▽]	3,34	3,30 [▽]	3,37	
15g3. Ik beschik over kennis of vaardigheden die ik door verandering van wergever/bedrijf niet meer nodig heb [1=helemaal eens - 5=helemaal niet eens] [Gemiddelde] [N=37.126] [Range: 1-5]	3,18	3,14 [▽]	3,22 [▲]	3,43 [▲]	3,14 [▽]	3,14 [▽]	3,13	3,33 [▲]	3,06 [▽]	3,26 [▲]	3,24 [▲]	3,09 [▽]	3,32 [▲]	3,06 [▽]	3,11 [▽]	3,16	3,26 [▲]	3,24 [▲]	3,17	
16. WERK EN THUIS																				
16a. Hoeveel uur per dag besteedt u gemiddeld aan huishoudelijke taken en zorgtaken? [Gemiddelde] [N=36.602] [Range: 0-16]	2,54	1,98 [▼]	3,15 [▲]	1,58 [▼]	2,78 [▲]	2,40 [▽]	2,33 [▽]	1,84 [▼]	2,27 [▽]	2,10 [▽]	2,16 [▽]	2,24 [▽]	2,14 [▽]	2,23 [▽]	2,32 [▽]	2,42 [▽]	2,46	2,82 [▲]	3,52 [▲]	2,69 [▲]
16b1. Mist u of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk? [1=nooit - 4=zeer vaak] [Gemiddelde] [N=37.364] [Range: 1-4]	1,61	1,61 [▲]	1,60 [▽]	1,38 [▼]	1,67 [▲]	1,59	1,33 [▼]	1,43 [▼]	1,56 [▽]	1,58	1,52 [▽]	1,70 [▲]	1,59	1,67 [▲]	1,64 [▲]	1,61	1,62	1,72 [▲]	1,63 [▲]	1,64
16b2. Mist u of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden? [1=nooit - 4=zeer vaak] [Gemiddelde] [N=37.269] [Range: 1-4]	1,31	1,32 [▲]	1,30 [▽]	1,18 [▼]	1,35 [▲]	1,28 [▽]	1,16 [▼]	1,26 [▽]	1,31	1,32	1,26 [▽]	1,30	1,28 [▽]	1,37 [▲]	1,35 [▲]	1,34 [▲]	1,34 [▲]	1,38 [▲]	1,30	1,32
16c-f. Mantelzorg: [N=36.579] (% mantelzorgder [ten minste drie maanden en/of ten minste 8 uur per week])	13,0%	9,8% [▼]	16,6% [▲]	3,7% [▼]	12,1% [▽]	24,5% [▲]	18,6% [▲]	9,4% [▼]	10,2% [▽]	8,8% [▽]	8,6% [▽]	11,9%	5,8% [▼]	9,6% [▽]	10,4% [▽]	10,1% [▽]	16,3% [▲]	18,3% [▲]	22,6% [▲]	13,5%
16e. Hoeveel uur mantelzorg geeft u momenteel gemiddeld per week, de resttijd meegerelend? [Gemiddelde] [N=4.425] [Range: 1-168]	6,38	6,23	6,48	6,25	6,40	6,39	5,88	4,63	8,17 [▲]	7,81	6,19	6,99	6,52	5,73	5,66	6,35	6,27	5,88	5,99	7,53
16f. Hoe lang geeft u al mantelzorg? [N=4.747]	1,5%	1,6%	1,4%	4,5% [▲]	1,1%	1,1%	1,3%	0%	1,3%	2,3%	1,4%	2,5%	1,9%	1,1%	1,6%	2,9% [▲]	1,9%	1,0%	1,1%	
· 1 Korter dan drie maanden	98,5%	98,4%	98,6%	95,5% [▼]	98,5%	98,9%	98,7%	100%	98,7%	97,7%	98,6%	97,5%	98,1%	98,9%	95,4%	97,1% [▽]	98,1%	99,0%	99,0%	
· 2 Drie maanden of langer																				
17. UW VERDERE LOOPBAAN																				
17a1. Leapt u het risico om uw baan te verliezen? [N=37.165] [% ja]	30,3%	30,0%	30,7%	24,4% [▽]	31,7% [▲]	30,8%	22,3% [▽]	20,6% [▼]	27,6% [▽]	34,3% [▲]	25,2% [▽]	30,8%	20,7% [▼]	34,8% [▲]	44,6% [▲]	30,6%	26,2% [▽]	22,1% [▽]	39,8% [▲]	30,4%
17a2. Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [N=37.275] [% ja]	30,4%	28,5% [▽]	32,5% [▲]	18,5% [▼]	33,0% [▲]	32,5% [▲]	8,4% [▼]	21,8% [▽]	30,7%	32,4%	24,9% [▽]	30,8%	19,0% [▼]	31,7%	36,7% [▲]	30,6%	26,6% [▽]	22,9% [▽]	41,3% [▲]	29,6%
17a3. Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever? [N=37.341] [% ja]	45,1%	45,1%	45,0%	46,0%	50,5% [▲]	25,6% [▼]	6,9% [▼]	38,7% [▽]	40,7% [▽]	39,9% [▽]	45,6%	40,0% [▽]	49,7% [▲]	55,2% [▲]	49,9% [▲]	44,9%	42,5% [▽]	43,8% [▽]	47,3%	
17a4. Heeft u in het afgelopen jaar ooit deelswettelijk iets ondernomen om ander werk te vinden? [N=37.174] [% ja]	22,9%	22,1% [▽]	23,7% [▲]	24,6% [▲]	25,4% [▲]	12,5% [▼]	4,8% [▼]	20,8%	19,0% [▽]	17,0% [▽]	21,0% [▽]	22,8%	28,6% [▲]	28,6% [▲]	25,0% [▲]	27,2% [▲]	24,7% [▲]	20,4% [▽]	22,6%	
17a5. Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken? [N=36.758] [% ja]	62,8%	63,6% [▲]	61,8% [▽]	37,4% [▼]	68,5% [▲]	69,8%	46,1% [▼]	57,6% [▽]	71,5% [▲]	70,9% [▲]	54,2% [▼]	69,6% [▲]	38,3% [▼]	60,0% [▽]	66,9% [▲]	58,5% [▽]	66,1% [▲]	63,3%	68,9% [▲]	62,0%

TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD					SECTOR											
	Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
63,0	63,4△	62,5▽	56,9▽	63,3△	64,8△	71,2△	61,9▽	63,3	63,0	60,7▼	64,0△	59,0▼	63,7△	64,1△	63,4△	63,8△	64,4△	63,8△	64,0△
39,2%	31,4%▼	47,8%▲	53,1%▲	40,3%△	22,5%▼	36,8%▼	48,1%▲	35,0%▽	33,0%▼	44,4%△	35,9%▽	54,2%▲	32,8%▽	31,2%▽	38,4%	30,1%▼	36,5%▽	42,8%△	43,1%△
62,6	63,4▲	61,5▼	56,8▼	62,7	65,2▲	72,6▲	59,2▼	63,1△	62,0▽	61,2▽	63,6△	56,5▼	64,7▲	65,0▲	63,9△	64,1△	63,9△	61,7▽	62,6
43,1%	36,3%▼	50,6%▲	56,3%▲	42,1%▽	35,4%▽	44,6%	51,0%▲	41,0%▽	36,7%▽	48,4%△	41,7%	53,8%▲	36,9%▽	34,8%▽	42,7%	35,4%▽	39,2%▽	46,0%△	45,6%
18. TEBREDENHED																			
18a. in hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden? [N=37.746]																			
4,0%	4,2%△	3,7%▽	4,6%△	3,6%▽	4,4%	9,7%▲	2,9%	4,5%	4,8%	4,1%	4,7%	6,4%△	2,7%▽	4,2%	4,5%	3,0%▽	2,9%▽	3,2%▽	4,4%
5,8%	5,5%▽	6,2%△	4,1%▽	6,5%△	5,8%	0,7%▼	4,2%	5,3%	4,4%▽	5,8%	6,4%	6,7%	6,0%	3,6%▽	5,7%	5,0%▽	7,7%△	6,4%△	6,2%
17,0%	16,3%▽	17,8%△	14,5%▽	17,7%△	17,4%	7,9%▼	15,9%	17,4%	17,9%	17,8%	17,4%	18,3%	14,0%▽	12,6%▽	16,8%	14,3%▽	17,0%	19,0%△	14,2%▽
59,5%	59,5%	59,6%	60,3%	59,3%	60,0%	55,9%	60,1%	59,4%	62,6%△	58,4%▽	59,2%	54,2%▽	59,2%	56,6%▽	57,1%▽	65,1%△	59,6%	61,7%△	59,9%
13,6%	14,5%△	12,6%▽	16,5%△	13,0%▽	12,3%▽	25,8%▲	16,9%▲	13,4%	10,4%▽	13,9%	12,3%	14,4%	18,2%△	22,9%▲	15,9%▲	12,6%	12,9%	9,7%▽	15,3%
3,7%	3,75%△	3,71%▽	3,80%△	3,72%▽	3,70%▽	3,87%△	3,84%△	3,72	3,69	3,72	3,68%▽	3,64%▽	3,84%△	3,90▲	3,74	3,79△	3,72	3,68%▽	3,75
18b. in hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk? [N=37.732]																			
3,7%	3,8%	3,5%	4,6%△	3,4%▽	3,7%	7,1%△	2,6%	3,8%	4,1%	3,6%	4,3%	5,5%△	3,1%	4,0%	4,0%	3,3%	2,5%▽	3,3%	3,7%
4,8%	4,8%	4,7%	3,9%▽	5,3%△	3,7%▽	0,5%▼	3,7%	4,7%	3,6%▽	5,4%△	4,5%	5,0%	5,7%	4,8%	5,6%△	4,4%	4,5%	4,0%▽	5,5%
15,0%	15,0%	15,1%	14,9%	15,4%△	14,5%	5,0%▼	16,0%	16,4%△	15,1%	16,4%△	15,3%	17,7%△	14,6%	14,8%	16,5%△	13,4%▽	12,7%▽	13,1%▽	12,1%▽
59,9%	59,8%	59,9%	58,8%	59,7%	61,7%△	55,4%▽	59,3%	59,0%	64,3%△	59,3%	60,1%	55,5%▽	58,8%	55,8%▽	56,6%▽	62,9%▲	61,0%	63,1%▲	58,7%
16,7%	16,6%	16,7%	17,7%△	16,1%▽	16,5%	32,0%▲	18,3%	16,0%	12,9%▽	15,2%▽	15,6%	16,3%	17,8%	20,7%▲	17,3%	16,0%	19,3%▲	16,6%	20,0%△
3,81	3,80	3,82	3,81	3,80%▽	3,84%△	4,05▲	3,87	3,79	3,78	3,77%▽	3,79	3,72%▽	3,83	3,84	3,78%▽	3,84	3,90△	3,86△	3,86

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoog (laag) percentage en/of gemiddelde (2-zijdig getoetst), én Cohen's d [effectgrootte] is ten minste 0,20. Open driehoekjes △: significant, maar Cohen's d [effectgrootte] is kleiner dan 0,20. Cohen (1988), Statistical power analysis for the behavioral sciences, 2nd ed. NY: Taylor & Francis.



Literatuur

- Bossche, S.N.J. van den & P.G.W. Smulders (2004). De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de & P.G.W. Smulders (2006). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de & P.G.W. Smulders (2007). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Bossche, S.N.J. van den, Koppes L.L.J., Granzier J.J.M., Vroome E.E.M. de & P.G.W. Smulders (2008). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Brakel, J.A. van den & Roels, J. (2010). Intervention analysis with state-space models to estimate discontinuities due to a survey redesign. *Annals of Applied Statistics*, 4, 1105-1138.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2003). Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS); Gezondheid 2004. Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Cohen, J. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Academic Press, 1977.
- Dijkstra, L., Kroft, H. & K.J. Oomkes (2004). Handleiding Monitor Arboconvenanten: Toelichting, gebruiksaanwijzing en technische specificaties. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Eurostat (2001). Europese statistiek van arbeidsongevallen (ESA0). Methodiek. Uitgave 2001. Luxemburg: Europese Commissie – Directoraat Generaal Werkgelegenheid en Sociale Zaken.
- Fox, M.L. & D.J. Dwyer (1999). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 164-174.
- Goudswaard, A., Dhondt S. & K. Kraan (1998). Flexibilisering en Arbeid in de Informatie-maatschappij; werknemersvragenlijst, bestemd voor werknemers van organisaties die deelnemen aan het SZW-Werkgeverspanel 1998. Hoofddorp: TNO.
- Granzier, J.J.M., Kösters, L. & J. Valk van der (2008). Vergelijking meting arbeidsongevallen NEA versus EBB. Voorburg: CBS.
- Gründemann, R.W.M., Smulders P.G.W. & C.R. de Winter (1993). VAG-Vragenlijst Arbeid en Gezondheid; Handleiding. Lisse: Swets Test Services.
- Have, C.J.M. ten, Oeij, P.R.A. & K.O. Kraan (2007). Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau. Hoofddorp: TNO.
- Heus, P. de, Leeden, R. van den & B. Gazendam (1995). Toegepaste data-analyse; technieken voor niet-experimenteel onderzoek in de sociale wetenschappen. Maarssen: Elsevier/De Tijdstroom.
- Hipple, S.F. (2010). Multiple jobholding during the 2000s. *Monthly Labor Review*, 7, 21-32.

- Heuvel, S. van den, Geuskens, G., Meer, L. van der, Wind, A. de & Leijten, F., (2014) Study on Transitions in Employment, Ability and Motivaion (STREAM). Technical report. Hoofddorp: TNO.
- Houtman, I.L.D., Goudswaard, A., Dhondt, S., Grinten, M. van der, Hildebrandt, V. & M. Kompier (1995). Evaluatie van de monitorstudie naar stress en lichamelijke belasting. Den Haag: VUGA.
- Jansen, J.J.P., Bosch, F.A.J. van den & H.W. Volberda (2006). Erasmus Concurrentie- en InnovatieMonitor. Vragenlijst. Rotterdam: Erasmus Universiteit/Rotterdam School of Management (RSM).
- Karasek, R.A. (1985). Job Content Questionnaire and User's Guide. Lowell, University of Massachusetts, Department of Work Environment.
- Karasek, R.A., Brisson Ch., Kawakami N., Houtman I.L.D., P. Bongers, & B. Amick (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for inter-nationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322-355.
- Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., & Bossche, S.N.J. van den (2009). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., & Bossche, S.N.J. van den (2010). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., & Bossche, S.N.J. van den (2011a). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Koppes, L.L.J., De Vroome, E.M.M. & Van den Bossche, S.N.J. (2011b). NEA Cohortonderzoek 2007-2009; Methoden en eerste resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., Zwieten, M.H.J. van, & Bossche, S.N.J. van den (2012). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2011: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Koppes, L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mars, G.M.J., Janssen, B.J.M., Zwieten, M.H.J. van, & Bossche, S.N.J. van den (2013). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Kristensen, T. & V. Borg. (2000). Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), Copenhagen: National Institute of Occupational Health.
- KU Leuven (2004). PASO (Panel Survey of Organisations). Vragenlijst. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven.
- Lindström, K., Dallner, M., Elo, A.L., Gamberale, F., Knardahl, S., Skogstad, A. & E. Orhade (1997). Review of Psychological and social factors at work and suggestions for the General Nordic questionnaire (QPS Nordic). Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Mars, G.M.J., Pleijers, A.J.S.F. & R.M.A. Willems (2015). Analyse methodebreuk Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden - Bedrijfsongevallen Nederland (NEA-BON) 2014. Intern rapport, concept. Heerlen: CBS.

- Paoli, P. & D. Merllié (2001). Third European survey on working conditions 2000. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions.
- Schaufeli, W.B. & D. van Dierendonck (2000). Handleiding van de Utrechtse Burnout Schaal (ubos). Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & M. Salanova (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Verboon, F.C, Feyter, M.G. de & P.G.W. Smulders (1999). Arbeid en zorg, inzetbaarheid en beloning: het werknemersperspectief. Hoofddorp: TNO.
- Zwart, B.C.H. de, Heijdel, W.M. & T.J. Veerman (2002). Ontwikkeling vragenlijstmodule ziekteverzuim en reïntegratiebeleid: in het kader van uniformering monitoring arboconventanten (UMA). Leiden: AStri.
- Zwieten, M.H.J. van, Vroome, E.E.M. de, Mol, E.E.M., Mars, G.M.J., Koppes, L.L.J., & Bossche, S.N.J. van den (2013). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2013: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp| Heerlen: TNO | CBS.



A Wijzigingenoverzicht NEA 2013 – NEA 2014

In deze bijlage geven we een overzicht van de wijzigingen in de NEA 2014-vragenlijst ten opzichte van de 2013-vragenlijst. Van de 2013-vragenlijst komen 17 modules terug in de 2014-vragenlijst. De modules computergebruik, bedrijfsveiligheid en chronische ziekten zijn verwijderd. De 2014-vragenlijst bevat daarnaast één nieuwe module (Beroepsziekten). In deze bijlage laten we aan de hand van de modules van de 2013-vragenlijst zien welke vragen daarvan zijn veranderd.

2013-module 1. Persoonsgegevens

De vragen naar de samenstelling van het huishouden, inkomen en inkomen van de partner zijn geschrapt. Met deze informatie wordt verrijkt uit registers. Geslacht, leeftijd, het hebben van een betaalde baan en opleiding worden nog steeds gevraagd, maar de vraagstelling is gewijzigd.

2013-module 2. Uw dienstverband

Er wordt niet meer gevraagd hoeveel uur men zou willen werken, of overuren worden uitbetaald, reisafstand en vervoermiddel woon-werkverkeer. De volgende onderwerpen worden wel nog gevraagd, maar met een gewijzigde vraagstelling: aard van de arbeidsrelatie (dienstverband én of de uren vast of flexibel zijn), arbeidsduur, onregelmatige werktijden, overwerk, thuiswerken, telewerken, anciënniteit bij de werkgever en in de huidige functie, bedrijfsomvang, leiding geven. Nieuw zijn de vragen naar detachering en bereikbaarheidsdiensten.

2013-module 3. Uw beroep

De module beroep uit de CBS basisvragenlijst vervangt de module beroep uit de NEA 2013. De gesloten vraagstelling naar beroepen wordt niet meer gebruikt.

2013-module 4. Uw bedrijf

De module bedrijf uit de CBS basisvragenlijst vervangt de module bedrijf uit de NEA 2013. De gesloten vraagstelling naar bedrijf wordt niet meer gebruikt.

2013-module 5. Uw werkomstandigheden

De vraag naar het belangrijkste gevaar dat men tijdens het werk loopt die in 2012 wel, maar in 2013 niet was opgenomen is weer toegevoegd. De vragen rond het werken in hoog tempo en onder hoge tijdsdruk, evenals de vraag over hectisch werk zijn verwijderd. Evenals de vraag naar de relatieve tijdsbesteding aan zitten, staan en bewegen. De drie vragen naar ontwikkelingsmogelijkheden die in 2007-2012 in de NEA zaten zijn weer toegevoegd. Nieuw toegevoegd aan de vragenlijst is een vraag naar de informatie overload: het ontvangen van meer informatie dan verwerkt kan worden.

2013-module 6. Klanten en collega's

De vragen discriminatie en seksuele aantrekkingskracht zijn verwijderd. Evenals een tweetal vragen over sociale steun door leidinggevenden én een tweetal vragen over sociale steun door collega's.

2013-module 7. Computergebruik

De module computergebruik is komen te vervallen. De in dit blok opgenomen vragen zijn verplaatst naar de module dienstverband.

2013-module 8. Arbeidsongevallen

De module is niet vergelijkbaar met eerdere jaren. De eerste vraag is gewijzigd om beter aan te sluiten op de definitie van een arbeidsongeval volgens de ESAW-verordening. De vraag hoe het letsel is ontstaan, is gelijk gebleven. Alle overige vragen zijn nieuw of gewijzigd.

2013-module 9. Arbo-maatregelen

De vraag over de aanwezigheid van een preventiemedewerker of arbo-coördinator zijn verwijderd.

2013 – module 10. Bedrijfsveiligheid

De module bedrijfsveiligheid is komen te vervallen.

2013-module 11. Uw gezondheid

De zes items over klachten aan het bewegingsapparaat uit 2013 zijn weer verwijderd in 2014. Evenals de vragen over lengte en gewicht en het contact met de bedrijfsarts. De vraag over beroepsziekten is verwijderd. In plaats daarvan is een aparte module over beroepsziekten opgenomen.

2013-module 12. Ziekteverzuim

De in 2013 nieuw vragen toegevoegde vragen naar het ziekmelden terwijl men niet ziek (genoeg) was en naar het werken terwijl men eigenlijk te ziek was zijn weer verwijderd.

2013-module 13. De laatste keer dat u heeft verzuimd

De vraag over verzuimcontrole is weer toegevoegd aan deze module.

2013-module 14. Chronische ziekte of aandoening

De module rond chronische ziekte of aandoening is niet in de NEA 2014 opgenomen.

2013-module 15. Functioneren en inzetbaarheid

De drie items over in-role performance die ook in de NEA 2007 en 2009-2012 waren opgenomen zijn weer toegevoegd.

2013-module 16. Arbeidsvoorwaarden

De vragen in deze module zijn verwijderd en vervangen door de vragen over belang en tevredenheid met arbeidsvoorwaarden zoals deze ook in de NEA 2012 waren opgenomen. Uitzondering zijn de vragen over de aanwezigheid van een cao en de vraag of de Personeelsvertegenwoordiging actief is op het gebied van de arbeidsomstandigheden.

2013-module 17. Opleiding en ontwikkeling

Er zijn vier vragen over de laatst gevolgde opleiding geschrapt. Alleen de vraag naar het doel van de opleiding en of er momenteel nog behoefte is aan een opleiding zijn behouden. Aan de module opleiding en ontwikkeling zijn drie vragen rond kwalificatieveroudering toegevoegd.

2013-module 18. Werk en thuis

De vraag over de financiële toestand is verwijderd. Een vraag over het aantal uur huishoudelijke taken en zorgtaken en een viertal vragen over mantelzorg zijn aan de module toegevoegd.

2013-module 19. Uw verdere loopbaan

De vragen rond de omstandigheden rond het langer doorwerken (2013 internet only) zijn verwijderd.

2013-module 20. Tevredenheid

Ongewijzigd.



B Vergelijking respons en steekproefkader

TABEL B.1

Bedrijfstakken volgens de SBI40 indeling met de bijbehorende steekproefomvang

	N
1 Landbouw, bosbouw en visserij	1.864
2 Winning van delfstoffen	135
3 Vervaardiging van voedingsmiddelen	2.079
4 Vervaardiging van textiel, kleding en leer	1.416
5 Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	1.562
6 Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	822
7 Vervaardiging van chemische producten	700
8 Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	1.180
9 Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten	1.658
10 Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal (geen machines en apparaten)	1.881
11 Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	662
12 Vervaardiging van elektrische apparatuur	463
13 Vervaardiging van overige machines en apparaten	1.077
14 Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	1.524
15 Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	3.325
16 Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	314
17 Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	1.275
18 Bouwnijverheid	6.552
19 Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	2.535
20 Groothandel en handelsbemiddeling	8.530
21 Detailhandel (niet in auto's)	16.009
22 Vervoer en opslag	5.485
23 Logiesverstrekking en eet- en drinkgelegenheden	8.333
24 Uitgeverijen; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	929
25 Telecommunicatie	708
26 Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	2.652
27 Financiële instellingen	5.131
28 Verhuur van en handel in onroerend goed	1.135

		N
29	Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings (geen financiële); architecten en ingenieurs	6.006
30	Speur- en ontwikkelingswerk	387
31	Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	1.543
32	Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	21.337
33	Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	6.634
34	Onderwijs	6.243
35	Gezondheidszorg	5.987
36	Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	5.711
37	Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	5.123
38	Cultuur, sport en recreatie	2.004
39	Overige dienstverlening	2.109
40	Huishoudens als werkgever	980
TOTAAL		144.000

TABEL B.2

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

	STEEKPROEF		POLIS-ADMINISTRATIE		VERSCHIL
	N	%	N (x1000)	%	%-PUNT
Mannen	19.262	51	3.680	53	-2
Vrouwen	18.711	49	3.326	48	2
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	37.973	100	7.006	100	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers. In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL B.3

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

	STEEKPROEF		POLIS- ADMINISTRATIE		VERSCHIL
	N	%	N (x1000)	%	%-PUNT
MANNEN					
15-24 jr	1.421	7	513	14	-7
25-34 jr	3.007	16	742	20	-5
35-44 jr	3.927	20	784	21	-1
45-54 jr	5.346	28	898	24	3
55-64 jr	5.205	27	663	18	9
65-74 jr	358	2	79	2	0
TOTAAL	19.262	100	3.680	100	
VROUWEN					
15-24 jr	1.974	11	525	16	-5
25-34 jr	3.626	19	718	22	-2
35-44 jr	3.996	21	733	22	-1
45-54 jr	5.052	27	810	24	3
55-64 jr	3.918	21	507	15	6
65-74 jr	145	1	32	1	0
TOTAAL	18.711	100	3.326	100	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers. In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL B.4

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

	STEEKPROEF		POLIS-ADMINISTRATIE		VERSCHIL
	N	%	N (x1000)	%	%-PUNT
MANNEN					
Autochtoon	16.948	88	3.016	82	6
Westers 1e generatie	537	2,8	138	4	-1
Westers 2e generatie	896	4,6	181	5	0
Niet-westers 1e generatie	643	3,3	228	6	-3
Niet-westers 2e generatie	239	1,2	117	3	-2
TOTAAL	19.262	100	3.680	100	
VROUWEN					
Autochtoon	16.311	87,2	2.707	81	6
Westers 1e generatie	635	3,4	148	5	-1
Westers 2e generatie	893	4,8	164	5	0
Niet-westers 1e generatie	557	3	184	6	-3
Niet-westers 2e generatie	315	1,7	122	4	-2
TOTAAL	18.711	100	3.326	100	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers. In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL B.5

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

	STEEKPROEF		POLIS- ADMINISTRATIE		VERSCHIL
	N	%	N (x1000)	%	%-PUNT
MANNEN					
Basisonderwijs	955	5	302	8	-3
Mavo/vmbo	2.652	14	634	17	-3
Havo/vwo/mbo	7.786	40	1.549	42	-2
Hbo	4.898	25	724	20	6
Wo	2.971	15	470	13	3
TOTAAL	19.262	100	3.680	100	
VROUWEN					
Basisonderwijs	686	4	228	7	-3
Mavo/vmbo	2.523	14	543	16	-3
Havo/vwo/mbo	7.430	40	1.429	43	-3
Hbo	5.333	29	740	22	6
Wo	2.738	15	386	12	3
TOTAAL	18.711	100	3.326	100	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers. In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL B.6

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

	STEEKPROEF		POLIS-ADMINISTRATIE		VERSCHIL
	N	%	N (x1000)	%	%-PUNT
A Landbouw, bosbouw en visserij	352	0,9	79	1,1	-0,2
B Winning van delfstoffen	57	0,1	10	0,1	0,0
CA Vervaardiging van voedingsmiddelen, vervaardiging van dranken en vervaardiging van tabaksproducten	594	1,6	117	1,7	-0,1
CB Vervaardiging van kleding, vervaardiging van leer, lederwaren en schoenen	69	0,2	13	0,2	0,0
CC Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk (geen meubels) Vervaardiging	260	0,7	48	0,7	0,0
CD Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	34	0,1	5	0,1	0,0
CE Vervaardiging van chemische producten	294	0,8	42	0,6	0,2
CF Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	84	0,2	12	0,2	0,0
CG Vervaardiging van producten van rubber en kunststof en vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale product	282	0,7	48	0,7	0,0
CH Vervaardiging van metalen in primaire vorm en vervaardiging van producten van metaal (geen machines en apparaten)	492	1,3	95	1,4	-0,1
CI Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	173	0,5	25	0,4	0,1
CJ Vervaardiging van elektrische apparatuur	110	0,3	19	0,3	0,0
CK Vervaardiging van overige machines en apparaten	516	1,4	76	1,1	0,3
CL Vervaardiging van autos, aanhangwagens en opleggers en vervaardiging van overige transportmiddelen	193	0,5	33	0,5	0,0
CM Vervaardiging van meubels, vervaardiging van overige goederen, reparatie en installatie van machines en apparaten	800	2,1	170	2,4	-0,3
D Productie in distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	163	0,4	26	0,4	0,0
E Winning en distributie van water, afvalwaterinzameling en -behandeling, voorbereiding tot recycling	184	0,5	31	0,4	0,1
F Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw en projectontwikkeling, grond-, water- en wegenbouw (geen grondverzet), gespeci	1.435	3,8	292	4,2	-0,4
G1 Handel in en reparatie van autos, motorfietsen en aanhangers	468	1,2	105	1,5	-0,3
G2 groothandel en handelsbemiddeling (niet in autos en motorfietsen)	2.214	5,8	427	6,1	-0,3
G3 detailhandel (niet in autos)	2.833	7,5	668	9,5	-2,0

	STEEKPROEF		POLIS-ADMINISTRATIE		VERSCHIL
	N	%	N (x1000)	%	%-PUNT
H Vervoer- over land, water, luchtvaart, opslag en dienstverlening, post en koeriers	1.743	4,6	335	4,8	-0,2
I Logiesverstrekking, eet- en drinkgelegenheden	975	2,6	303	4,3	-1,7
JA Uitgeverijen, productie en distributie van films en televisieprogramma's, maken en uitgeven van geluidsopnamen, verzor	254	0,7	45	0,6	0,1
JB Telecommunicatie	176	0,5	30	0,4	0,1
JC Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie en op het gebied van informatie	959	2,5	141	2	0,5
K Financiële instellingen (geen verzekeringen en pensioenfondsen), verzekeringen en pensioenfondsen (geen verplichte soc	1.435	3,8	271	3,9	-0,1
L Verhuur van en handel in onroerend goed	361	1	60	0,9	0,1
MA Rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadvisering en administratie, holdings (geen financiële),..	2.145	5,6	345	4,9	0,7
MB Speur- en ontwikkelingswerk	273	0,7	32	0,5	0,2
MC Reclame en marktonderzoek, Industrieel ontwerp en vormgeving, fotografie, vertaling en overige consultancy, veterinaï	295	0,8	69	1	-0,2
N Verhuur en lease van autos, consumentenartikelen, machines en overige goederen, arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en	2.393	6,3	659	9,4	-3,1
O en U Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, Extraterritoriale organisaties en lichaam	3.169	8,3	474	6,8	1,5
P Onderwijs	3.485	9,2	473	6,8	2,4
QA Gezondheidszorg	3.349	8,8	490	7	1,8
QB1 Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	2.517	6,6	423	6	0,6
QB2 maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	1.645	4,3	294	4,2	0,1
R Kunst, culturele uitleencentra, openbare archieven, musea, dieren- en plantentuinen, natuurbehoud, loterijen en kanssp	499	1,3	102	1,5	-0,2
S Levensbeschouwelijke en politieke organisaties, belangen- en ideële organisaties, hobbyclubs, reparatie van computers	693	1,8	122	1,7	0,1
T Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel, Niet-gespecificeerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik	1	0	0	0	0,0
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	37.973	100	7.006	100	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers. In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL B.7

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

	STEEKPROEF		POLIS-ADMINISTRATIE		VERSCHIL
	N	%	N (x1000)	%	%-PUNT
Zeer sterk stedelijk	6974	18	1.386	20	-1
Sterk stedelijk	10.593	28	1.987	28	0
Matig stedelijk	8.064	21	1.406	20	1
Weinig stedelijk	8.456	22	1.525	22	1
Niet stedelijk	3.886	10	702	10	0
TOTAAL	37.973	100	7.006	100	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers. In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL B.8

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

	STEEKPROEF		POLIS-ADMINISTRATIE		VERSCHIL
	N	%	N (x1000)	%	%-PUNT
Amsterdam	1.415	4	337	5	-1
Rotterdam	1.009	3	236	3	-1
Den Haag	903	2	194	3	0
Utrecht (stad)	786	2	152	2	0
Groningen	1.226	3	229	3	0
Friesland	1.379	4	249	4	0
Drenthe	1.087	3	191	3	0
Overijssel	2.627	7	475	7	0
Flevoland	790	2	170	2	0
Gelderland	4.714	12	842	12	0
Utrecht	2.292	6	398	6	0
Noord-Holland	4.374	12	816	12	0
Zuid-Holland	5.691	15	1.058	15	0
Zeeland	797	2	150	2	0
Noord-Brabant	6.116	16	1.064	15	1
Limburg	2.767	7	446	6	1
TOTAAL	37.973	100	7.006	100	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers. In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

C Begeleidende folder, brief en rappelbrieven

BEGELEIDENDE FOLDER



**Nationale
Enquête
Arbeids-
omstandigheden**

 Centraal Bureau
voor de Statistiek

Waar gaat het onderzoek over?

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalig periodiek onderzoek in Nederland naar de arbeidssituatie van werknemers. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en de Nederlandse organisatie voor Toegepast- Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO) voeren dit onderzoek uit in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Wij zijn benieuwd naar uw werkomstandigheden en hoe u deze ervaart. De onderwerpen die we in deze vragenlijst aan de orde stellen, zijn onder andere:

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

Voor wie is de vragenlijst bedoeld?

De vragenlijst is bedoeld voor werknemers. Bent u zowel werknemer als zelfstandige, dan vult u de vragenlijst in met betrekking tot uw baan als werknemer. Als u op dit moment geen baan heeft, of volledig werkt als zelfstandige, dan kunt u dit aangeven in de vragenlijst.



27,4% van de werknemers
moet vaak hard werken om iets af te krijgen

Hoe doet u mee?

In de brief vindt u een internetadres met inloggegevens. Hiermee krijgt u toegang tot de NEA-vragenlijst 2014. Nadat u heeft ingelogd, kunt u direct beginnen met het invullen van de vragenlijst. Dit duurt ongeveer 20 minuten.

Wat doen we met uw vragenlijst?

Dit jaar vullen naar verwachting zo'n 40.000 mensen de NEA-vragenlijst in. Elke vragenlijst wordt anoniem verwerkt. Dat is in de wet vastgelegd. De antwoorden worden geanalyseerd door onze onderzoekers. Met deze analyses kunnen de arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland worden beschreven.

Wat gebeurt er met de resultaten?

De resultaten van dit onderzoek geven meer inzicht en kennis op het gebied van arbeidsomstandigheden in Nederland. De overheid, werkgeversorganisaties, vakbonden, bedrijven en instellingen benutten de resultaten om de kwaliteit van de arbeid in Nederland te verbeteren. Daarnaast zullen ook de media gebruik maken van de resultaten van dit onderzoek. Uw medewerking is dus belangrijk! U zorgt er op die manier voor dat er beleid kan worden gemaakt op basis van juiste informatie.

Het CBS gebruikt uw informatie uitsluitend voor statistische doeleinden. De gegevens worden nooit aan derden verstrekt. Uw anonimiteit is strikt gewaarborgd.

Uitgave 2014

Uitgebreide informatie over de meest recente uitkomsten van het CBS vindt u op www.CBS.nl



**Centraal Bureau
voor de Statistiek**

Doc408

AANSCHRIJFBRIEF



**Centraal Bureau
voor de Statistiek**

ons kenmerk DVZ-2015-S-H0596/NEA
onderwerp CBS-onderzoek
datum

CBS Heerlen
Postbus 4481
6401 CZ Heerlen

Werken in een prettige omgeving met goede arbeidsomstandigheden is voor de meeste mensen heel belangrijk. Om te onderzoeken hoe mensen in Nederland hun werk ervaren wordt dit jaar voor de elfde keer de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) gehouden. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en de Nederlandse organisatie voor Toegepast-Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO) voeren dit onderzoek uit in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Natuurlijk kunnen niet alle inwoners van Nederland ondervraagd worden. Daarom selecteert het CBS willekeurig een aantal namen uit het bevolkingsregister. Uw naam is daarbij gekozen:

We zouden het zeer op prijs stellen als u bereid bent de vragenlijst op het internet in te vullen. De resultaten uit de NEA worden onder andere door de overheid, werkgeversorganisaties en vakbonden gebruikt. Hierdoor kan het beleid over arbeidsomstandigheden worden afgestemd op uw wensen en die van de Nederlandse bevolking. Uw deelname is daarom erg belangrijk: u vertegenwoordigt als het ware veel andere inwoners van Nederland.

U vindt de vragenlijst op het volgende internetadres:

Om uw gegevens tegen misbruik te beschermen, gebruiken we een beveiligde verbinding. Invoeren in Google of een andere zoekmachine werkt niet. Vul daarom het adres in in de adresbalk bovenaan uw scherm. Als u op de website bent, wordt u gevraagd een gebruikersnummer en een toegangscode in te vullen. Nadat u deze heeft ingevuld komt u in de vragenlijst.

Uw gebruikersnummer is:

Uw toegangscode is:

Het CBS en TNO voeren dit onderzoek uit in samenwerking met het Ministerie van SZW. Het CBS krijgt veel bestanden van andere instellingen. In dit onderzoek zullen de antwoorden die u geeft, automatisch worden gecombineerd met onder meer inkomensgegevens, demografische gegevens en gegevens over uw werksituatie die het CBS al heeft. Door het combineren van deze informatie krijgt u minder vragen voorgelegd en kunnen statistieken zo efficiënt mogelijk worden samengesteld. Bij al onze onderzoeken is uw privacy volledig gewaarborgd. Aan de onderzijde van deze brief leest u daar meer over.

Meer informatie over het onderzoek vindt u in de bijgesloten folder. Als u vragen of problemen heeft die samenhangen met het gebruik van internet, dan kunt u onze helpdesk e-mailen: contactcenter@cbs.nl onder vermelding van 'NEA'. Mocht u vragen hebben naar aanleiding van deze brief of over het onderzoek dan kunt u telefonisch contact opnemen met het CBS Contact Center te Heerlen: (045) 570 64 00. Het Contact Center is bereikbaar van maandag tot en met vrijdag tussen 9.00 en 17.00 uur. Daarnaast kunt u terecht op onze website: www.cbs.nl

U doet ons een groot plezier als u een van de komende dagen de vragenlijst invult.

Wij danken u alvast hartelijk voor uw tijd en medewerking.

Vriendelijke groet,



Harry, J.A. Wijnhoven
Hoofd directeur Dataverzameling (a.i.)

Bij al onze onderzoeken is uw privacy gewaarborgd. Dit is een verplichting van het CBS die in een speciale wet is vastgelegd. Om uw gegevens te beveiligen heeft het CBS tal van maatregelen getroffen. Zo is er een strenge geheimhoudingsplicht voor alle medewerkers, op straffe van rechtsvervolgning. Gegevens over mensen worden zo snel mogelijk gescheiden van de namen en de adressen. De gegevens worden verwerkt met goed beveiligde computersystemen waartoe onbevoegden geen toegang hebben. De wet garandeert dat uw gegevens alleen voor statistische doeleinden worden gebruikt. Geen enkele instelling kan toegang opeisen tot de gegevens die het CBS verzamelt. In de statistische informatie die het CBS naar buiten brengt, zijn persoonlijke gegevens nooit te herkennen.

Het CBS verzamelt niet alleen zelf gegevens maar krijgt ook veel bestanden van andere instellingen. Bijvoorbeeld de gegevens van de bevolkingsadministraties, de centra voor werk en inkomen (UWV WERKbedrijven), de sociale diensten, de salarisadministraties van veel bedrijven. Wij combineren automatisch de informatie die u zelf in dit onderzoek geeft met informatie die we van andere instellingen krijgen. Met deze gecombineerde informatie stelt het CBS statistieken samen over de Nederlandse samenleving en werken we zo zuinig mogelijk.

RAPPELBRIEF



Centraal Bureau
voor de Statistiek

ons kenmerk DVZ-2015-S-H0598/NEA
onderwerp CBS-onderzoek
datum

CBS Heerlen
Postbus 4481
6401 CZ Heerlen

Ongeveer twee weken geleden hebben wij u in een brief uitgenodigd om deel te nemen aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA).

Veel mensen hebben inmiddels gereageerd. Uw vragenlijst hebben wij echter nog niet ontvangen. Misschien bent u er nog niet aan toegekomen om de vragenlijst in te vullen. In dat geval zouden wij het zeer op prijs stellen als u hiervoor alsnog tijd kunt vrijmaken. Zo helpt u ons om een beter beeld te krijgen van uw arbeidsomstandigheden en hoe u deze ervaart. Het is ook mogelijk dat u de vragenlijst in de afgelopen dagen heeft ingevuld. In dat geval is deze brief ten onrechte verstuurd, waarvoor onze excuses.

U vindt de vragenlijst op het volgende internetadres:

Om uw gegevens tegen misbruik te beschermen, gebruiken we een beveiligde verbinding. Invoeren in Google of een andere zoekmachine werkt niet. Vul daarom het adres in in de adresbalk bovenaan uw scherm. Als u op de website bent, wordt u gevraagd een gebruikersnummer en een toegangscode in te vullen. Nadat u deze heeft ingevuld komt u in de vragenlijst.

Uw gebruikersnummer is:

Uw toegangscode is:

Mocht u de vragenlijst liever op papier invullen, dan vindt u ingesloten bij deze brief een antwoordkaart. U kunt hiermee een papieren vragenlijst aanvragen. Nadat we de antwoordkaart hebben ontvangen, wordt de papieren vragenlijst zo snel mogelijk toegezonden.

Het CBS en TNO voeren dit onderzoek uit in samenwerking met het Ministerie van SZW. Het CBS krijgt veel bestanden van andere instellingen. In dit onderzoek zullen de antwoorden die u geeft, automatisch worden gecombineerd met onder meer inkomensgegevens, demografische gegevens en gegevens over uw werksituatie die het CBS al heeft. Door het combineren van deze informatie krijgt u minder vragen voorgelegd en kunnen statistieken zo efficiënt mogelijk worden samengesteld. Bij al onze onderzoeken is uw privacy volledig gewaarborgd. Op de achterzijde van deze brief leest u daar meer over.

Als u vragen of problemen heeft die samenhangen met het gebruik van internet, dan kunt u onze helpdesk e-mailen: contactcenter@cbs.nl onder vermelding van 'NEA'. Mocht u vragen hebben naar aanleiding van deze brief of over het onderzoek dan kunt u telefonisch contact opnemen met het CBS Contact Center te Heerlen: (045) 570 64 00. Het Contact Center is bereikbaar van maandag tot en met vrijdag tussen 9.00 en 17.00 uur. Daarnaast kunt u terecht op onze website: www.cbs.nl

U doet ons een groot plezier als u een van de komende dagen de vragenlijst invult.

Wij danken u alvast hartelijk voor uw tijd en medewerking.

Vriendelijke groet,



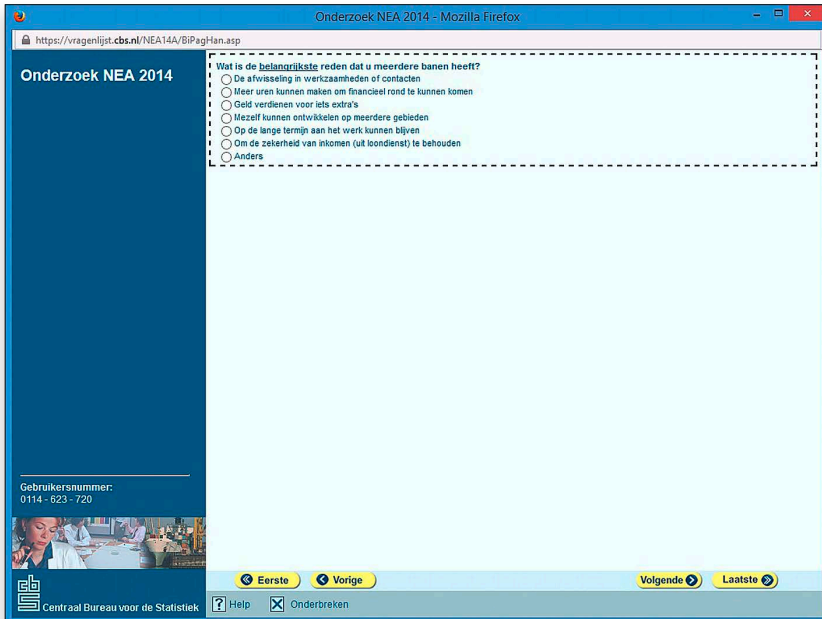
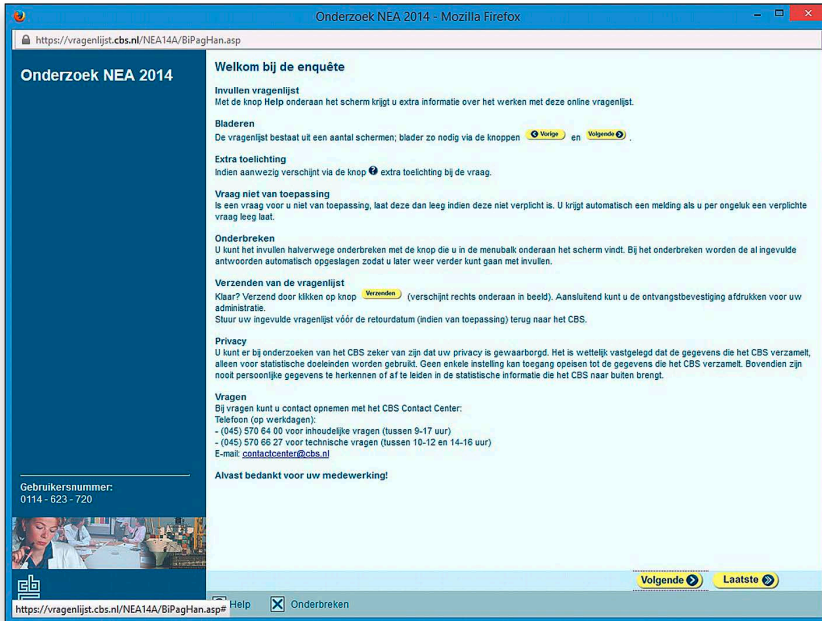
Harry, J.A. Wijnhoven
Hoofddirecteur Dataverzameling (a.i.)

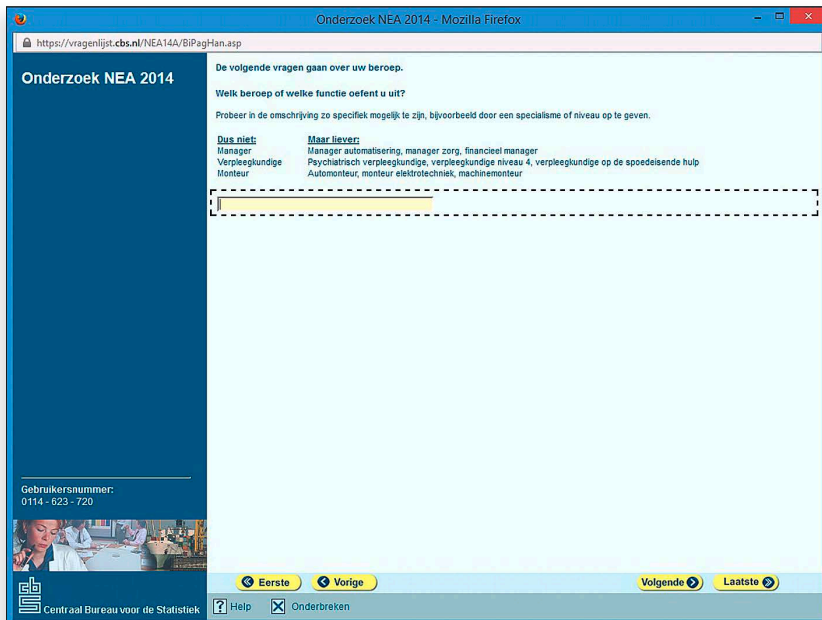
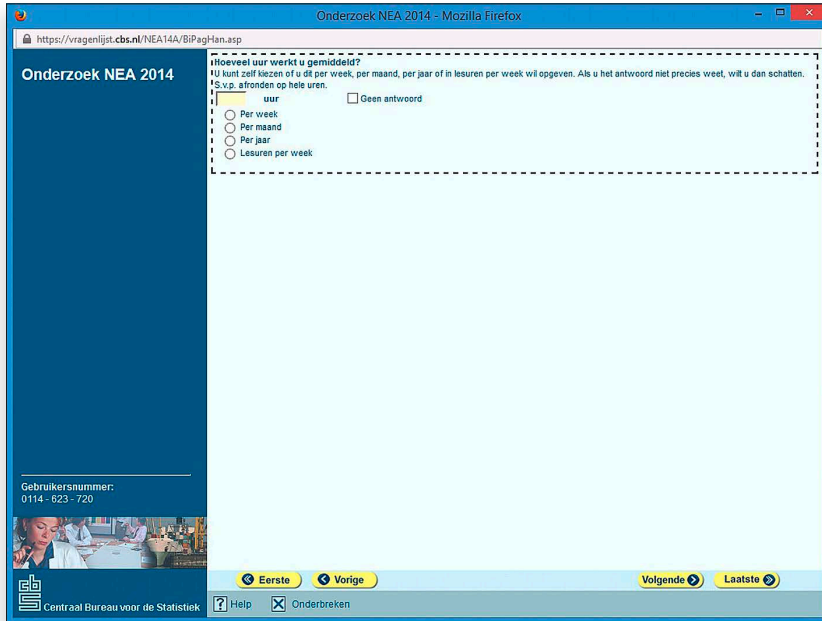
Bij al onze onderzoeken is uw privacy gewaarborgd. Dit is een verplichting van het CBS die in een speciale wet is vastgelegd. Om uw gegevens te beveiligen heeft het CBS tal van maatregelen getroffen. Zo is er een strenge geheimhoudingsplicht voor alle medewerkers, op straffe van rechtsvervolging. Gegevens over mensen worden zo snel mogelijk gescheiden van de namen en de adressen. De gegevens worden verwerkt met goed beveiligde computersystemen waartoe onbevoegden geen toegang hebben. De wet garandeert dat uw gegevens alleen voor statistische doeleinden worden gebruikt. Geen enkele instelling kan toegang opeisen tot de gegevens die het CBS verzamelt. In de statistische informatie die het CBS naar buiten brengt, zijn persoonlijke gegevens nooit te herkennen.

Het CBS verzamelt niet alleen zelf gegevens maar krijgt ook veel bestanden van andere instellingen. Bijvoorbeeld de gegevens van de bevolkingsadministraties, de centra voor werk en inkomen (UWV WERKbedrijven), de sociale diensten, de salarisadministraties van veel bedrijven. Wij combineren automatisch de informatie die u zelf in dit onderzoek geeft met informatie die we van andere instellingen krijgen. Met deze gecombineerde informatie stelt het CBS statistieken samen over de Nederlandse samenleving en werken we zo zuinig mogelijk.

D Screenshots webenquête en NEA vragenlijst

SCREENSHOTS WEBENQUÊTE





Onderzoek NEA 2014 - Mozilla Firefox

https://vragenlijst.cbs.nl/NEA14A/BiPagHan.asp

Onderzoek NEA 2014

De volgende vragen gaan over arbo-maatregelen.

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

	Niet nodig, want het speelt hier niet	Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	Wel nodig, er zijn nog onvoldoende maatregelen	Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen
Werkdruk, werkstress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emotioneel zwaar werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Langdurig beeldschermwerk Een beeldscherm kan bijvoorbeeld zijn een desktop, laptop, tablet of smartphone.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lichamelijk zwaar werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Getuid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gevaarlijke stoffen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Veiligheid, bedrijfsongevallen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Virussen, bacteriën, schimmels	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gebbruikersnummer:
0114 - 623 - 720

Centraal Bureau voor de Statistiek

Eerste Vorige Volgende Laatste

Help Onderbreken

Onderzoek NEA 2014 - Mozilla Firefox

https://vragenlijst.cbs.nl/NEA14A/BiPagHan.asp

Onderzoek NEA 2014

De volgende vragen gaan over uw verdere loopbaan.

	Ja	Nee
Loopt u het risico om uw baan te verliezen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Msaakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken?

Tot mijn ste jaar

Weet niet

Tot welke leeftijd denkt u lichamelijk en geestelijk in staat te zijn om uw huidige werk voort te zetten?

Tot mijn ste jaar

Weet niet

Gebbruikersnummer:
0114 - 623 - 720

Centraal Bureau voor de Statistiek

Eerste Vorige Volgende Laatste

Help Onderbreken

VRAGENLIJST

Nationale Enquête
Arbeids-
omstandigheden
voor Werknemers
2014



Centraal Bureau
voor de Statistiek

Algemene informatie

- Invultijd: circa 25 minuten
- Gegevens blijven anoniem
- Meedoen kan tot 31 december 2014

Schriftelijk invullen?

- Gebruik een balpen
- Zet in het hokje van uw keuze een kruis
- Corrigeren: maak het foute hokje 'zwart' en zet een kruis in het goede hokje
- Bij het invullen van getallen s.v.p. binnen de hokjes schrijven
- Gebruik bijgevoegde antwoordenvelop om de vragenlijst terug te sturen (postzegel niet nodig)

1 Persoonsgegevens

Bedankt dat u mee wilt werken aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.
Voor dit onderzoek is het belangrijk dat u zelf de vragen invult.

a Wat is uw geslacht?

Man
 Vrouw

b Wat is uw leeftijd?

jaar

c Heeft u op dit moment betaald werk als werknemer?
Ook 1 uur per week of een korte periode telt al mee.

Ja
 Nee → Vul de vragenlijst niet verder in, maar
verstuur deze naar het CBS

d Welke van de volgende opleidingen heeft u na de basisschool gevolgd?
Als u op dit moment een opleiding volgt die langer duurt dan 6 maanden, deze ook meetellen.
Meerdere antwoorden mogelijk.

<input type="checkbox"/> Geen opleiding gevolgd → Ga naar 2; Uw dienstverband	<input type="checkbox"/> Een andere mbo opleiding (mts, meao, middenstandsdiploma, pdb, mba)
<input type="checkbox"/> Voortgezet gewoon lager onderwijs	<input type="checkbox"/> Een hbo-opleiding (hts, heao, kweekschool)
<input type="checkbox"/> Lbo of vso (lts, leao, vbo, huishoudschool, ambachtsschool)	<input type="checkbox"/> Een verkorte hbo-opleiding
<input type="checkbox"/> Vmbo of lwoo (inclusief theoretische leerweg)	<input type="checkbox"/> Een post-hbo of associate degree
<input type="checkbox"/> Mavo (ulo, mulo)	<input type="checkbox"/> Een universitaire propedeuse
<input type="checkbox"/> Havo (mms)	<input type="checkbox"/> Een universitaire bachelor
<input type="checkbox"/> Vwo, gymnasium of atheneum (hbs, lyceum)	<input type="checkbox"/> Master, doctoraal, postdoctoraal of promotieonderzoek
<input type="checkbox"/> Een mbo opleiding op niveau 1	

e Welke van de volgende opleidingen heeft u afgerond met een diploma?
Een diploma kan ook een akte, graad of getuigschrift zijn.
Meerdere antwoorden mogelijk.

<input type="checkbox"/> Geen van deze opleidingen met een diploma afgerond	<input type="checkbox"/> Een andere mbo opleiding (mts, meao, middenstandsdiploma, pdb, mba)
<input type="checkbox"/> Voortgezet gewoon lager onderwijs	<input type="checkbox"/> Een hbo-opleiding (hts, heao, kweekschool)
<input type="checkbox"/> Lbo of vso (lts, leao, vbo, huishoudschool, ambachtsschool)	<input type="checkbox"/> Een verkorte hbo-opleiding
<input type="checkbox"/> Vmbo of lwoo (inclusief theoretische leerweg)	<input type="checkbox"/> Een post-hbo of associate degree
<input type="checkbox"/> Mavo (ulo, mulo)	<input type="checkbox"/> Een universitaire propedeuse
<input type="checkbox"/> Havo (mms)	<input type="checkbox"/> Een universitaire bachelor
<input type="checkbox"/> Vwo, gymnasium of atheneum (hbs, lyceum)	<input type="checkbox"/> Master, doctoraal, postdoctoraal of promotieonderzoek
<input type="checkbox"/> Een mbo opleiding op niveau 1	

2 Dienstverband

- a Hebben uw betaalde werkzaamheden als werknemer betrekking op één baan of op meer dan één baan?
- Ook banen met een klein aantal uren tellen mee.
- Eén baan als werknemer
 Meerdere banen als werknemer

- b Bent u naast uw werk als werknemer ook werkzaam als zelfstandige?
- Ja
 Nee
- Bijvoorbeeld in een eigen bedrijf of als ZZP'er.
 Indien u bij uw eigen bedrijf op de loonlijst staat, vul dan 'nee' in.

Let op:
 De volgende vraag alleen invullen als u meerdere banen als werknemer heeft óf ook werkzaam bent als zelfstandige.

- c Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft?
- De afwisseling in werkzaamheden of contacten
 Meer uren kunnen maken om financieel rond te kunnen komen
 Geld verdienen voor iets extra's
 Mezelf kunnen ontwikkelen op meerdere gebieden
- Op de lange termijn aan het werk kunnen blijven
 Om de zekerheid van inkomen (uit loondienst) te behouden
 Anders, namelijk:

Deze vragenlijst gaat over uw baan als werknemer. Heeft u meer dan één betaalde baan als werknemer?
 Vul dan de vragenlijst in voor de baan waaraan u gemiddeld de meeste tijd besteedt!

- d Bent u op dit moment in vaste dienst?
- Ja → Ga naar 2g
 Nee
 Deels vast, deels tijdelijk → Ga naar 2g
- e Is met u afgesproken dat u bij goed functioneren in vaste dienst komt?
- Ja → Ga naar 2g
 Nee/niet van toepassing
- f Bent u aangenomen voor een bepaalde, vooraf vastgestelde periode?
- Ja, voor korter dan 1 maand
 Ja, voor 1 tot 3 maanden
 Ja, voor 3 tot 6 maanden
 Ja, voor 6 maanden tot 1 jaar
 Ja, voor 1 jaar of langer
 Nee
- g Bent u werkzaam als oproepkracht of invalkracht, als uitzendkracht, via de WSW (Wet Sociale Werkvoorziening) of geen van deze?
- Oproepkracht of invalkracht → Ga naar 2i
 Uitzendkracht → Ga naar 2i
 WSW (Wet Sociale Werkvoorziening) → Ga naar 2i
 Geen van deze
- h Bent u door uw werkgever gedetacheerd naar één of meer andere bedrijven?
- Ja
 Nee

<p>i Bent u in dienst voor een vast aantal uren? Als u het antwoord niet precies weet, wilt u dan schatten. S.v.p. afronden op hele uren.</p>	<p><input type="checkbox"/> Ja voor <input type="text"/> <input type="text"/> uur per week → Ga naar 2k <input type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> N.v.t., niet in dienst</p>						
<p>j Hoeveel uur werkt u gemiddeld? U kunt zelf kiezen of u dit per week, per maand, per jaar of in uren per week wil opgeven. Als u het antwoord niet precies weet, wilt u dan schatten. S.v.p. afronden op hele uren.</p>	<p><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> uur <input type="checkbox"/> Per week <input type="checkbox"/> Per maand <input type="checkbox"/> Per jaar <input type="checkbox"/> Lesuren per week</p>						
<p>k Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans? M.a.w.: over hoeveel dagen worden de gewerkte uren per week verspreid?</p>	<p><input type="text"/> dagen per week</p>						
<p>l Werkt u in ploegendienst of wisseldienst? Met ploegendienst bedoelen we dat er gewerkt wordt in 2 of meer verschillende ploegen.</p>	<p><input type="checkbox"/> Ja, gewoonlijk <input type="checkbox"/> Ja, soms <input type="checkbox"/> Nee</p>						
<p>m Heeft u wel eens diensten waarbij u bereikbaar, beschikbaar of oproepbaar moet zijn?</p>	<p><input type="checkbox"/> Ja, regelmatig <input type="checkbox"/> Ja, soms <input type="checkbox"/> Nee</p>						
<p>De volgende 4 vragen gaan over uw normale werktijden. Overuren niet meerekenen.</p>							
<p>n1 Werkt u wel eens 's avonds, dat wil zeggen tussen 7 uur 's avonds en 12 uur 's nachts?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ja, regelmatig</th> <th>Ja, soms</th> <th>Nee</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<p>n2 Werkt u wel eens 's nachts, dat wil zeggen tussen 12 uur 's nachts en 6 uur 's morgens?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ja, regelmatig</th> <th>Ja, soms</th> <th>Nee</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<p>n3 Werkt u wel eens op zaterdag?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ja, regelmatig</th> <th>Ja, soms</th> <th>Nee</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<p>n4 Werkt u wel eens op zondag?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ja, regelmatig</th> <th>Ja, soms</th> <th>Nee</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					

o Werkt u regelmatig of soms over?

- Ja, regelmatig
 Ja, soms
 Nee → [Ga naar 2q](#)

p Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?

uur per week

[Het gaat zowel om betaald als onbetaald overwerk.](#)
[Reistijd niet meetellen, overwerk thuis wel meetellen.](#)

q Hoeveel tijd besteedt u op een gemiddelde werkdag aan woon-
werkverkeer?

minuten

[S.v.p. heen- en terugreis optellen.](#)

r Waar werkt u doorgaans voor uw werkgever?

- Op mijn eigen woonadres → [Ga naar 2t](#)
 Op een vast adres van uw werkgever
 Op verschillende plaatsen

s Werkt u ook thuis voor uw werkgever?

- Ja
 Nee → [Ga naar 2u](#)
 Niet van toepassing, kan niet thuiswerken → [Ga naar 2u](#)

t Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week thuis voor uw
werkgever?

uur per week

[S.v.p. afronden op hele uren.](#)

u Werkt u wel eens vanuit huis of een andere locatie buiten uw
bedrijf, via een verbinding met het netwerk van uw bedrijf?

- Nee
 Ja, minder dan 4 uur per week
 Ja, 4 uur per week of meer

v Sinds wanneer werkt u bij uw huidige werkgever?

maand jaar

[Als u het niet precies weet, wilt u dan schatten.](#)

w Sinds wanneer werkt u in uw huidige functie?

maand jaar

[Als u het niet precies weet, wilt u dan schatten.](#)

3 Uw bedrijf

a Bij wat voor soort bedrijf of instelling werkt u?

Als u op dit moment gedetacheerd of uitgezonden bent, gaat het om het bedrijf waar u naar gedetacheerd of uitgezonden bent. Bij meerdere bedrijven/instellingen gaat het om het bedrijf/de instelling waarvoor u de meeste uren werkt.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Productiebedrijf / Fabriek | <input type="checkbox"/> Onderwijsinstelling |
| <input type="checkbox"/> Bouwbedrijf | <input type="checkbox"/> Overheidsinstelling |
| <input type="checkbox"/> Transport- of vervoersbedrijf | <input type="checkbox"/> Financiële instelling |
| <input type="checkbox"/> (Web)Winkel / Groothandel / Marktkraam | <input type="checkbox"/> ICT-bedrijf |
| <input type="checkbox"/> Horecagelegenheid | <input type="checkbox"/> Particulier huishouden |
| <input type="checkbox"/> Gezondheids- of zorginstelling | <input type="checkbox"/> Anders |

b Wat zijn de belangrijkste activiteiten van dit bedrijf/deze instelling?

Probeer in de omschrijving zo specifiek mogelijk te zijn.

Dus niet:

Adviseren

Onderhoud

Verhuren

Maar liever:

Adviseren in schoolloopbaan, advies geven op het gebied van public relations, juridisch advies geven op het gebied van arbeidsrecht

Onderhoud van computers, tuinonderhoud, onderhoud van CV ketels

Verhuren van personenauto's, verhuren van bedrijfspanden, verhuren van machines en werktuigen

c Hoeveel personen werken er ongeveer in uw bedrijf of instelling?

Als uw bedrijf meer dan één vestiging heeft, geef dan alleen het aantal werknemers aan van de vestiging waar u werkt.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 tot en met 4 | <input type="checkbox"/> 100 tot en met 249 |
| <input type="checkbox"/> 5 tot en met 9 | <input type="checkbox"/> 250 tot en met 499 |
| <input type="checkbox"/> 10 tot en met 19 | <input type="checkbox"/> 500 tot en met 999 |
| <input type="checkbox"/> 20 tot en met 49 | <input type="checkbox"/> 1 000 of meer |
| <input type="checkbox"/> 50 tot en met 99 | |

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

Meerdere antwoorden mogelijk.

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

4 Uw beroep

a Welk beroep of welke functie oefent u uit?

Probeer in de omschrijving zo specifiek mogelijk te zijn, bijvoorbeeld door een specialisme of niveau op te geven.

Dus niet:

Manager
Verpleegkundige

Monteur

Maar liever:

Manager automatisering, manager zorg, financieel manager
Psychiatrisch verpleegkundige, verpleegkundige niveau 4, verpleegkundige op de spoedeisende hulp
Automonteur, monteur elektrotechniek, machinemonteur

b Geeft u in uw beroep of functie leiding aan medewerkers of personeel?

- Ja, aan 1 – 4 medewerkers
 Ja, aan 5 – 9 medewerkers
 Ja, aan 10 – 19 medewerkers
 Ja, aan 20 – 49 medewerkers
 Ja, aan 50 – 99 medewerkers
 Ja, aan 100 of meer medewerkers
 Nee → [Ga naar 4g](#)

c Geeft u uitsluitend leiding of verricht u daarnaast ook dezelfde werkzaamheden als het personeel of de medewerkers waaraan u leiding geeft?

- Geeft uitsluitend leiding → [Ga naar 4e](#)
 Naast leiding geven dezelfde werkzaamheden als personeel/medewerkers

d Waaruit bestaat het grootste deel van uw werkzaamheden?

- Leiding geven
 Andere werkzaamheden → [Ga naar 4g](#)

e Heeft u de bevoegdheid om beslissingen te nemen over personele zaken zoals het aannemen van personeel of het geven van een loonsverhoging?

- Ja
 Nee

f Heeft u de bevoegdheid om beslissingen te nemen met betrekking tot het financieel of strategisch beleid van de organisatie, zoals het budget of het meerjarenplan?

- Ja → [Ga naar 5; Uw werkomstandigheden](#)
 Nee → [Ga naar 5; Uw werkomstandigheden](#)

g Wat zijn (evt. naast leidinggeven) de belangrijkste werkzaamheden die u verricht?

Probeer in de omschrijving zo specifiek mogelijk te zijn.

Dus niet:

Adviseren

Administratie

Verzorgen

Maar liever:

Particulieren adviseren over hypotheek, scholieren adviseren bij vervolgstudie, bedrijven juridisch advies geven

Boekhouden, leerlingenadministratie bijhouden, factureren, gegevens invoeren

Verzorgen van kinderen, verzorgen van ouderen in thuiszorg, verzorgen van gehandicapten

5 Uw werkomstandigheden

a Moet u gevaarlijk werk doen?

- Ja, regelmatig
 Ja, soms
 Nee → Ga naar 5c1

b Wat is het belangrijkste gevaar dat u loopt tijdens uw werk?

Meerdere antwoorden mogelijk.

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

c1 Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten, bijvoorbeeld bij tillen, duwen, trekken of sjuuwen of gebruikt u in uw werk gereedschappen of apparaten waarbij u veel kracht moet zetten?

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

c2 Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt?

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

c3 Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?

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

c4 Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?

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

c5 Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?

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

d Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkappen of oordopjes?

- Ja, regelmatig
 Ja, soms
 Nee
 Niet van toepassing

e1 Werkt u met water of waterige oplossingen?

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

e2 Krijgt u tijdens uw werk stoffen op uw huid?

Zoals lijm, verf, schoonmaakmiddelen, geneesmiddelen of bestrijdingsmiddelen.

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

e3 Ademt u tijdens het werk stoffen in?

Zoals damp van oplosmiddel, uitlaatgas, lasrook, graanstof of stof van steen en beton.

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

e4 Komt u in contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal?

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

	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee
f1 Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f2 Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f3 Kunt u zelf uw werktempo regelen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f4 Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f5 Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f6 Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
g1 Moet u erg snel werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g2 Moet u heel veel werk doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g3 Moet u extra hard werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
h1 Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h2 Is uw werk emotioneel veeleisend?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h3 Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
i1 Vereist uw werk intensief nadenken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i2 Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i3 Vergt uw werk veel aandacht van u?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i4 Hoe vaak krijgt u op een werkdag zo veel informatie, dat u moeite heeft om dit snel genoeg te verwerken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Denk hierbij aan e-mail, telefoon, sociale media etc.

	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
j1 Is uw werk gevarieerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j2 Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j3 Vereist uw baan creativiteit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
k1 Op mijn werk worden werknemers aangemoedigd om na te denken over manieren om het werk beter te doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k2 In mijn werk krijg ik tijd om nieuwe ideeën te ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k3 In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het <u>bedenken</u> van nieuwe producten/diensten van mijn bedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k4 In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het <u>verbeteren</u> van producten/diensten van mijn bedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

l Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk?

uur per dag

Een beeldscherm kan bijvoorbeeld zijn een desktop, laptop, notebook, tablet en smartphone.

6 Klanten en collega's

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

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens	Niet van toepassing
a1 Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a2 Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a3 Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a4 Mijn collega's zijn vriendelijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

	Nee	Ja, kortdurend	Ja, langdurig
b1 Een of meer directe collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b2 Uw direct leidinggevende?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b3 Uw werkgever?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Nee, nooit	Ja, een enkele keer	Ja, vaak	Ja, zeer vaak
Kunt u aangeven in welke mate u de <u>afgelopen 12 maanden</u> persoonlijk te maken heeft gehad met:				
c1 Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c2 Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c3 Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c4 Intimidatie door leidinggevenden of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c5 Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c6 Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c7 Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c8 Pesten door leidinggevenden of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7 Arbeidsongevallen

- a Bent u in de afgelopen 12 maanden betrokken geweest bij een arbeidsongeval? Dat wil zeggen een voorval tijdens het werk waardoor u lichamelijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen.

- Ja
 Nee → [Ga naar 8; Arbo-maatregelen](#)

[Arbeidsongevallen tijdens woon-werk verkeer tellen niet mee.](#)
[Arbeidsongevallen met uitsluitend een natuurlijke oorzaak, zoals een hartaanval of beroerte tellen niet mee.](#)

De volgende vragen gaan over het verzuim dat u heeft gehad als gevolg van de arbeidsongevallen in de afgelopen 12 maanden.

Onder verzuim verstaan we alle volledige dagen van het begin tot het einde van het verzuim, ook tussentijdse vrije dagen en weekenddagen. De dag van het ongeval telt niet mee.

- b Heeft u arbeidsongevallen gehad waarbij u geen verzuim heeft gehad of minder dan 1 dag?

- Ja namelijk aantal ongeval(len)
 Nee

- c Heeft u arbeidsongevallen gehad waarbij u 1, 2 of 3 dagen heeft verzuimd?

- Ja namelijk aantal ongeval(len)
 Nee

- d Heeft u arbeidsongevallen gehad waarbij u 4 dagen of meer heeft verzuimd?

- Ja namelijk aantal ongeval(len)
 Nee → [Ga naar 7q](#)

e De volgende vragen gaan over het meest recente arbeidsongeval dat heeft geleid tot een verzuim van minstens 4 dagen.

Hoeveel volledige dagen heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval?

Tel alle volledige dagen van begin tot eind van het verzuim: ook tussenliggende vrije dagen en weekenddagen.
De dag van het ongeval telt niet mee.

- 4, 5 of 6 dagen
- 7 t/m 13 dagen
- 14 t/m 20 dagen
- 21 dagen tot 1 maand
- 1 of 2 maanden
- 3, 4 of 5 maanden
- 6 maanden of langer

f Op welke datum vond dit ongeval plaats?

Als u het antwoord niet precies weet, wilt u dan schatten.

dag maand jaar

g In welke Nederlandse plaats gebeurde het ongeval?

Bijv. Amsterdam, Eindhoven of Utrecht.

Het ongeval vond plaats in het buitenland

h Bevond u zich tijdens het ongeval op uw vaste werkadres/standplaats of op een tijdelijke of mobiele werkplek?

Denk bij uw vaste werkadres/standplaats aan een kantoor, winkel of terrein van uw werkgever waar u zich doorgaans bevindt voor het werk.

Denk bij tijdelijke of mobiele werkplek bijvoorbeeld aan:

- Een tijdelijke werklocatie, zoals een bouwplaats
- Onderweg zijn voor het werk
- Het werken op een andere plaats dan uw gebruikelijke werklocatie, werkadres of standplaats

- Vaste werkadres/standplaats
- Tijdelijke of mobiele werkplek
- Anders

i Waar gebeurde het ongeval?

- Een ruimte voor productie, onderhoud of reparatie of locatie voor opslag of laden/lossen
- Een bouwterrein, bouwwerk, steengroeve of bovengrondse mijn
- Een locatie voor landbouw, veeteelt, visteelt of een bosgebied, tuin of dierentuin
- Een kantoor, onderwijsinstelling, bibliotheek, winkel of restaurant
- Een zorginstelling, kliniek, ziekenhuis of verpleeghuis
- Een woning
- Een vervoermiddel of op straat, op het spoor of op een vliegveld
- Een sportlocatie, zoals een sporthal, zwembad of stadion
- In de lucht of op hoogte (bouwterrein niet meetellen)
- Ondergronds (bouwterreinen niet meetellen)
- Op het water (bouwterreinen niet meetellen)
- Onder water of onder overdruk
- Anders

j Wat voor soort letsel of verwonding heeft u als gevolg van dit ongeval opgelopen?

Kruis bij meerdere letsels alleen het meest ernstige letsel aan.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Een open wond of oppervlakkige verwonding, zoals snij-, prik-, steek- of schaafwonden | <input type="checkbox"/> Letsel door lawaai, trillingen of verschillen in druk |
| <input type="checkbox"/> Brandwonden of letsel door chemische verbranding | <input type="checkbox"/> Letsel door te hoge of te lage temperaturen, bijvoorbeeld zonnesteeek, bevroering of onderkoeling |
| <input type="checkbox"/> Botbreuk(en) | <input type="checkbox"/> Letsel door een elektrische schok |
| <input type="checkbox"/> Het 'uit de kom' schieten van gewrichten of lichaamsdelen | <input type="checkbox"/> Letsel door straling |
| <input type="checkbox"/> Verstuijing of verrekking van spieren, banden of lichaamsdelen | <input type="checkbox"/> In shock raken door een verwonding of letsel |
| <input type="checkbox"/> Verlies van één of meerdere lichaamsdelen, ogen of oren | <input type="checkbox"/> In shock raken door een traumatische ervaring |
| <input type="checkbox"/> Vergiftiging of infectie | <input type="checkbox"/> Psychische schade |
| <input type="checkbox"/> Een inwendige verwonding of hersenschudding | <input type="checkbox"/> Meerdere even ernstige letsels |
| <input type="checkbox"/> Letsel door een tijdelijk tekort aan lucht, verstikking | <input type="checkbox"/> Anders |
| <input type="checkbox"/> Letsel door onderdompeling of ergens onder worden bedolven | |

k Is er sprake van blijvend letsel?

- Ja
 Nee
 Nog niet bekend

l Aan welk lichaamsdeel heeft u het meest ernstige letsel opgelopen als gevolg van het ongeval?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Hoofd of gezicht | <input type="checkbox"/> Romp, ribben, buik of organen |
| <input type="checkbox"/> Hersenen | <input type="checkbox"/> Knie |
| <input type="checkbox"/> Hals of nekwerfels | <input type="checkbox"/> Been |
| <input type="checkbox"/> Rug of rugwerfels | <input type="checkbox"/> Enkel |
| <input type="checkbox"/> Sleutelbeen | <input type="checkbox"/> Een of meerdere tenen |
| <input type="checkbox"/> Schouder | <input type="checkbox"/> Voet |
| <input type="checkbox"/> Arm of elleboog | <input type="checkbox"/> Heup of bekken |
| <input type="checkbox"/> Pols | <input type="checkbox"/> Het gehele lichaam of meerdere plaatsen van het lichaam |
| <input type="checkbox"/> Een of meerdere vingers | <input type="checkbox"/> Anders |
| <input type="checkbox"/> Hand | |

m Wat was u aan het doen op het moment dat het ongeval gebeurde?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ik bevond me op of in een voertuig of transportwerktuig | <input type="checkbox"/> Ik was aan het bewegen zonder daarbij machines, voertuigen, gereedschap of voorwerpen te gebruiken |
| <input type="checkbox"/> Ik was een machine aan het bedienen, starten, uitzetten, vullen, leeghalen of controleren | <input type="checkbox"/> Ik stond of zat stil zonder daarbij machines, voertuigen, gereedschap of voorwerpen te gebruiken |
| <input type="checkbox"/> Ik werkte met handgereedschap | <input type="checkbox"/> Anders, namelijk: |
| <input type="checkbox"/> Ik werkte met een voorwerp zonder handgereedschap, bijvoorbeeld iets of iemand vastmaken, vastbinden, ophangen, gooien of openen/sluiten | <div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 100%;"></div> |
| <input type="checkbox"/> Ik was met de hand iets of iemand aan het optillen, trekken, duwen of verplaatsen | |



n Hoe ontstond het letsel?

[Kruis alleen de belangrijkste oorzaak aan.](#)

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

o Heeft u medische hulp gehad als gevolg van het ongeval?

[Meerdere antwoorden mogelijk.](#)

<input type="checkbox"/> Ja, op het werk	<input type="checkbox"/> Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, waar ik minstens één nacht verbleef
<input type="checkbox"/> Ja, op de (spoedeisende) eerstehulpafdeling van het ziekenhuis	<input type="checkbox"/> Ja, ergens anders
<input type="checkbox"/> Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, maar hoefde niet een nacht te blijven	<input type="checkbox"/> Nee, geen medische hulp gehad

p Heeft u ná dit ongeval nog een ander ongeval gehad?

[Het gaat dan om een ongeval waarbij u 0, 1, 2 of 3 dagen heeft verzuimd.](#)

<input type="checkbox"/> Ja
<input type="checkbox"/> Nee → Ga naar 8; Arbo-maatregelen

q De volgende vragen gaan over het meest recente ongeval dat u heeft gehad dat heeft geleid tot een verzuim van 0, 1, 2 of 3 dagen.

Hoeveel volledige dagen heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval?

[Tel alle volledige dagen van begin tot eind van het verzuim: ook tussenliggende vrije dagen en weekenddagen. De dag van het ongeval telt niet mee.](#)

<input type="checkbox"/> 0 dagen of minder dan 1 dag
<input type="checkbox"/> 1, 2 of 3 dagen

r Wat voor soort letsel of verwonding heeft u als gevolg van dit ongeval opgelopen?

[Kruis bij meerdere letsels alleen het meest ernstige letsel aan.](#)

<input type="checkbox"/> Een open wond of oppervlakkige verwonding, zoals snij-, prik-, steek- of schaafwonden	<input type="checkbox"/> Letsel door lawaai, trillingen of verschillen in druk
<input type="checkbox"/> Brandwonden of letsel door chemische verbranding	<input type="checkbox"/> Letsel door te hoge of te lage temperaturen, bijvoorbeeld zonnesteek, bevriezing of onderkoeling
<input type="checkbox"/> Botbreuk(en)	<input type="checkbox"/> Letsel door een elektrische schok
<input type="checkbox"/> Het 'uit de kom' schieten van gewrichten of lichaamsdelen	<input type="checkbox"/> Letsel door straling
<input type="checkbox"/> Verstuiking of verrekking van spieren, banden of lichaamsdelen	<input type="checkbox"/> In shock raken door een verwonding of letsel
<input type="checkbox"/> Verlies van één of meerdere lichaamsdelen, ogen of oren	<input type="checkbox"/> In shock raken door een traumatische ervaring
<input type="checkbox"/> Vergiftiging of infectie	<input type="checkbox"/> Psychische schade
<input type="checkbox"/> Een inwendige verwonding of hersenschudding	<input type="checkbox"/> Meerdere even ernstige letsels
<input type="checkbox"/> Letsel door een tijdelijk tekort aan lucht, verstikking	<input type="checkbox"/> Anders
<input type="checkbox"/> Letsel door onderdempeling of ergens onder worden bedolven	



s Is er sprake van blijvend letsel?

- Ja
 Nee
 Nog niet bekend

t Hoe ontstond het letsel?

Kruis alleen de belangrijkste oorzaak aan.

- Ergens aan gesneden, gestoten
 Door een voorwerp geraakt
 Een beknelling
 Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)
 Uitglippen, struikelen of andere val
 Door iemand bedreigd, gebeten, geschopt
 Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai
 Anders

u Heeft u medische hulp gehad als gevolg van het ongeval?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- Ja, op het werk
 Ja, op de (spoedeisende) eerste hulpafdeling van het ziekenhuis
 Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, maar hoefde niet een nacht te blijven
 Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, waar ik minstens één nacht verbleef
 Ja, ergens anders
 Nee, geen medische hulp gehad

8 Arbo-maatregelen

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

	Niet nodig, want het speelt hier niet	Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen
a1 Werkdruk, werkstress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a2 Emotioneel zwaar werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a3 Langdurig beeldschermwerk Een beeldscherm kan bijvoorbeeld zijn een desktop, laptop, tablet of smartphone.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a4 Lichamelijk zwaar werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a5 Geluid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a6 Intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a7 Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a8 Gevaarlijke stoffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a9 Veiligheid, bedrijfsongevallen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a10 Virussen, bacteriën, schimmels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9 Uw gezondheid

a Hoe is over het algemeen uw gezondheid?

- Zeer goed
 Goed
 Gaat wel
 Slecht
 Zeer slecht

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

- b1 Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk
 b2 Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg
 b3 Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk
 b4 Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken
 b5 Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk

	Nooit	Enkele keren per jaar	Maandelijks	Enkele keren per maand	Elke week	Enkele keren per week	Elke dag
b1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10 Ziekteverzuim

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

a Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd?

- Ja
 Nee → [Ga naar 11; De laatste keer dat u heeft verzuimd \(eventueel langer dan een jaar geleden\)](#)

b Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd?

keer

c Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd?

dagen

Tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken. Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken tellen als verzuim.

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

a Met wat voor soort klachten heeft u de laatste keer verzuimd?

Kruis alléén de belangrijkste klacht aan.

<input type="checkbox"/> Rugklachten	<input type="checkbox"/> Klachten buik, maag of darmen
<input type="checkbox"/> Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen	<input type="checkbox"/> Huidklachten
<input type="checkbox"/> Klachten heup, benen, knieën, voeten	<input type="checkbox"/> Klachten oren of ogen
<input type="checkbox"/> Klachten hart- en vaatstelsel	<input type="checkbox"/> Griep of verkoudheid
<input type="checkbox"/> Psychische klachten, overspannenheid, burn-out	<input type="checkbox"/> Hoofdpijn
<input type="checkbox"/> Vermoeidheid of concentratieproblemen	<input type="checkbox"/> Klachten in verband met zwangerschap
<input type="checkbox"/> Conflict op het werk	<input type="checkbox"/> Overige klachten
<input type="checkbox"/> Klachten luchtwegen	<input type="checkbox"/> N.v.t., nog nooit verzuimd → Ga naar 12; Beroepsziekten

b Hoeveel werkdagen heeft u deze laatste keer verzuimd?

Tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken. Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken tellen als verzuim.

dagen

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

Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk
 Ja, voor een deel gevolg van mijn werk
 Nee, geen gevolg van mijn werk → [Ga naar 11e](#)
 Weet niet → [Ga naar 11e](#)

d Wat was naar uw mening de belangrijkste reden in het werk die (geheel of voor een deel) leidde tot het ontstaan van deze klachten?

Kruis alléén de belangrijkste reden aan.

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

e Heeft er, de laatste keer dat u verzuimde, verzuimcontrole plaatsgevonden door uw werkgever, arbodienst of andere organisatie?

Bijvoorbeeld: huisbezoek, oproep, telefonisch contact of schriftelijk contact, zoals een formulier 'eigen verklaring'.

Ja
 Nee

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

Ja
 Nee → [Ga naar 12; Beroepsziekten](#)

g Vroeg de huisarts of specialist of uw verzuim misschien te maken had met uw werk?

Ja
 Nee

12 Beroepsziekten

Heeft u één of meer van de volgende beroepsziekten?

Onder een beroepsziekte verstaan we een ziekte die volgens u is ontstaan door uw werk.

	Nee	Ja en de klachten zijn langer dan 12 maanden geleden begonnen	Ja en de klachten zijn in de afgelopen 12 maanden begonnen
a1 Gehoorproblemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a2 Overspannenheid/burn-out	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a3 Depressie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a4 Posttraumatische stress stoornis (PTSS)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a5 RSI (nek, schouder, arm, pots, hand)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a6 Lage rug aandoening	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a7 Heupartrose	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a8 Knieartrose	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a9 Contacteczeem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a10 Astma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a11 COPD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a12 Beroepsgebonden infectieziekte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a13 Anders, namelijk: <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b Is er één of meer van deze beroepsziekten vastgesteld door een arts?

- Nee
 Ja, 1 beroepsziekte
 Ja, meer dan 1 beroepsziekte

13 Functioneren en inzetbaarheid

In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken:

	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens
a1 Ik kan gemakkelijk voldoen aan de <u>fysieke</u> eisen die mijn werk aan mij stelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a2 Ik kan gemakkelijk voldoen aan de <u>psychische</u> eisen die mijn werk aan mij stelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a3 Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn <u>huidige</u> werkgever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a4 Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een <u>andere</u> werkgever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a5 Ik zou bij mijn <u>huidige</u> werkgever blijven werken, ook als ik ergens anders hetzelfde werk voor hetzelfde salaris zou kunnen gaan doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is?	Nooit	Enkele keren per jaar	Maandelijks	Enkele keren per maand	Elke week	Enkele keren per week	Elke dag
b1 Als ik werk voel ik me fit en sterk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b2 Ik ben enthousiast over mijn baan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b3 Ik ga helemaal op in mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In welke mate bent u het eens met de volgende uitspraken?	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens, niet mee oneens	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
c1 Ik behaal alle doelen (werkopdrachten) die bij mijn werk horen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c2 De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c3 Ik presteer goed in mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14 Arbeidsvoorwaarden

Hoe belangrijk vindt u de volgende aspecten van een baan?	Niet belangrijk	Belangrijk	Heel belangrijk
a1 Interessant werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a2 Mogelijkheid om te leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a3 Prettige sfeer op het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a4 Goede leidinggevenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a5 Goed salaris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a6 Goede werkzekerheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a7 Mogelijkheid om in deeltijd te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a8 Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a9 Mogelijkheid om thuis te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a10 Reistijd/afstand naar het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a11 Gezond werk (kleine kans op ziek worden door het werk)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Hoe tevreden bent u over deze aspecten in uw huidige baan?	Niet tevreden	Tevreden	Heel tevreden
b1 Interessant werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b2 Mogelijkheid om te leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b3 Prettige sfeer op het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b4 Goede leidinggevenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b5 Goed salaris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b6 Goede werkzekerheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b7 Mogelijkheid om in deeltijd te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b8 Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b9 Mogelijkheid om thuis te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b10 Reistijd/afstand naar het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b11 Gezond werk (kleine kans op ziek worden door het werk)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- c Heeft uw bedrijf een OR (ondernemingsraad), MR (medezeggenschapsraad) of andere personeels-vertegenwoordiging?
- Ja
 Nee
 Weet ik niet

15 Opleiding en ontwikkeling

a1 Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nee
a2 Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a3 Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a4 Bent u in de laatste 2 jaar teruggegaan van een hogere functie naar een lagere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk?	<input type="checkbox"/> Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk <input type="checkbox"/> Het sluit goed aan <input type="checkbox"/> Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	
c Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden?	<input type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> Ja, in beperkte mate <input type="checkbox"/> Ja, in grote mate	
d Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?	<input type="checkbox"/> Nee → Ga naar 15f <input type="checkbox"/> Ja	

e Wat was het belangrijkste doel van deze opleiding of cursus?

- Mijn huidige werk beter kunnen doen
- Om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan
- Mijn kansen op werk in de toekomst vergroten

f Heeft u op dit moment behoefte aan een opleiding of cursus?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- Nee
- Ja, om mijn huidige werk beter te kunnen doen
- Ja, om toekomstige veranderingen in mijn huidige baan aan te kunnen
- Ja, om mijn kansen op werk in de toekomst te vergroten

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

- g1 Ik gebruik bepaalde kennis of vaardigheden niet vaak genoeg waardoor ik ze vergeet of verlies
- g2 Ik mis 'nieuwe' kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in mijn werk
- g3 Ik beschik over kennis of vaardigheden die ik door verandering van werkgever/bedrijf niet meer nodig heb

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens, niet mee oneens	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
g1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16 Werk en thuis

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

uur per dag

b1 Mist u of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?

Nee, nooit Ja, een enkele keer Ja, vaak Ja, zeer vaak

b2 Mist u of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden?

c De volgende vragen gaan over het geven van mantelzorg. Mantelzorg is de zorg die u geeft aan een bekende uit uw omgeving, zoals uw partner, ouders, kind, buren of vrienden, als deze persoon voor langere tijd ziek, hulpbehoevend of gehandicapt is. Deze zorg kan bestaan uit het huishouden doen, wassen en aankleden, gezelschap houden, vervoer, geldzaken regelen, enzovoorts. Mantelzorg wordt niet betaald. Een vrijwilliger vanuit een vrijwilligerscentrale is geen mantelzorger.

Heeft u in de afgelopen 12 maanden mantelzorg gegeven?

- Ja
 Nee → Ga naar 17; Uw verdere loopbaan

d Geeft u deze mantelzorg nu nog?

- Ja
 Nee → Ga naar 17; Uw verdere loopbaan

e Hoeveel uur mantelzorg geeft u momenteel gemiddeld per week, de reistijd meegerekend?

uur

S.v.p. afronden op hele uren.

f Hoe lang geeft u al mantelzorg?

- Korter dan drie maanden
 Drie maanden of langer

17 Uw verdere loopbaan

a1 Loopt u het risico om uw baan te verliezen?

Ja Nee

a2 Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?

a3 Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever?

a4 Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden?

a5 Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken?

b Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken?

Tot mijn ste jaar
 Weet ik niet

c Tot welke leeftijd denkt u - lichamelijk en geestelijk - in staat te zijn om uw huidige werk voort te zetten?

Tot mijn ste jaar
 Weet ik niet

18 Tevredenheid

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

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

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

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

19 Werving en afsluiting

Dit is het einde van de vragenlijst. Hartelijk dank voor uw medewerking.
Indien u nog opmerkingen heeft over de vragenlijst, kunt u die hier invullen.

Dit onderzoek is uitgevoerd door CBS en TNO.

De mogelijkheid bestaat dat CBS of TNO u in de toekomst nog eens wil benaderen voor een vergelijkbaar onderzoek. Zou u dat goed vinden?

- Ja
- Nee

Hartelijk dank voor uw medewerking!

› Eind 2014 voerden TNO en CBS de tiende Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit. Bijna 38.000 werknemers deden mee aan het onderzoek. TNO en het CBS voeren de NEA uit in samenwerking met het ministerie van SZW.

In de NEA staat 'kwaliteit van de arbeid' in brede zin centraal. Dat betekent dat naast de arbeidsomstandigheden, substantiële aandacht wordt geschonken aan de organisatie en inhoud van arbeid, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Tevens wordt aandacht besteed aan de gezondheid van werknemers. Aan bod komen arbeidsongevallen, verzuim en beroepsziekten, maar ook de algemene gezondheidstoestand en burn-out klachten. Ten slotte komen enkele andere thema's aan bod zoals functioneren en inzetbaarheid, opleiding en ontwikkeling, gezondheid en de balans tussen werk en privé.

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

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

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