

# WERKGEVERS ENQUÊTE ARBEID 2019

**TNO** innovation  
for life

Karolus O. Kraan,  
Ernest M.M. de Vroome,  
Frans A. van der Zee,  
Petra J. Teeuwen

TNO-rapport

# Werkgevers Enquête Arbeid 2019

Methodologie, resultaten en verantwoording

Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek

**TNO** innovation  
for life

## WERKGEVERS ENQUETE ARBEID 2019

METHODOLOGIE, RESULTATEN EN VERANTWOORDING

### **TNO | Innovation for Life**

Schipholweg 77-89

Postbus 3005

2301 DA Leiden

088 866 9000

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

Deze publicatie is gratis te downloaden via

[www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/wea/wea](http://www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/wea/wea)

**ISBN/EAN:** 978-90-5986-502-0

© 2020 TNO, Leiden

### **Auteurs:**

Karolus O. Kraan

Ernest M.M. de Vroome

Frans A. van der Zee

Petra J. Teeuwen

### **Met dank aan:**

Marianne van Marwijk (Panteia)

### **Vormgeving:**

Coek Design, Prinsenbeek

# INHOUDSOPGAVE

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>Dataverzameling</b>	<b>19</b>
1.1	Wat is de WEA?	6	3.1	Populatie en steekproefkader	19
1.2	Doel van de WEA	6	3.2	Gestratificeerde steekproeftrekking	19
1.3	Achtergrond en aanleiding	6	3.3	Vragenlijst	24
1.4	Openbaarmaking en gebruik	7	3.4	Veldwerk	24
1.5	Opbouw van dit rapport	7	3.4.1	<i>Aankondigingsbrief</i>	24
<b>2</b>	<b>Verantwoording van de vragen uit de WEA</b>	<b>8</b>	3.4.2	<i>Telefonische screening op werknemers</i>	24
2.1	Inleiding	8	3.4.3	<i>Respondenten</i>	24
2.2	Onderwerpen en samenhang	8	3.4.4	<i>Rappels</i>	25
2.3	Overzicht en herkomst van onderwerpen	9	3.4.5	<i>Commentaar</i>	25
2.4	Beschrijving van de items in de WEA	14	3.5	Data-invoer en dataverwerking	25
2.4.1	<i>Bedrijfskenmerken</i>	14	3.6	Respons	25
2.4.2	<i>Arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, IGM en sociale zekerheid</i>	14	3.7	Responspercentage	30
2.4.3	<i>Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden</i>	15	3.8	Weging	31
2.4.4	<i>Bedrijfsbeleid</i>	16	3.9	Steekproeffractie	37
2.4.5	<i>Personeel</i>	17	3.10	Non-respons onderzoek	37

<b>4</b>	<b>Tabellenboek WEA2019</b>	<b>39</b>
<b>5</b>	<b>Meerjarentabel WEA2008 – WEA2019</b>	<b>78</b>
	<b>Literatuur</b>	<b>116</b>
<b>Bijlage A</b>	<b>Wijzigingen WEA2016 – WEA2019</b>	<b>118</b>
<b>Bijlage B</b>	<b>Lijst van afkortingen</b>	<b>121</b>
<b>Bijlage C</b>	<b>Aankondigingsbrief</b>	<b>122</b>
<b>Bijlage D</b>	<b>Summary</b>	<b>123</b>

## TABELLENOVERZICHT

Tabel 1.	Overzicht van de onderwerpen in de WEA 2019.	10
Tabel 2.	Populatieaantallen naar sector en grootteklasse in 2019.	22
Tabel 3.	Steekproefverantwoording telefonische screening in 2019.	26
Tabel 4.	Netto steekproefaantallen naar sector en grootteklasse in 2019.	27
Tabel 5.	Bruto responspercentage naar sector en grootteklasse in 2019.	28
Tabel 6.	Populatie en steekproefaantallen per hoofdsector.	30
Tabel 7.	Netto responspercentage in 2019.	31
Tabel 8.	Populatieaantallen en percentages in de LISA respectievelijk de CBS-registratie in 2019.	32
Tabel 9.	Proportionele weegfactor naar sector en grootteklasse in 2019.	35
Tabel 10.	Vergelijking van de non-responsgroep met de responsgroep (beide groepen ongewogen).	38
Tabel 11.	Resultaten WEA2019 naar vestigingsgrootte, aard van het bedrijf (profit of non-profit) en sector.	41
Tabel 12.	Meerjarentabel WEA2008 – WEA2019	79

# 1 INLEIDING

## 1.1 WAT IS DE WEA?

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) is een tweejaarlijks onderzoek in Nederland naar de werving, inzet, organisatie en resultaten van arbeid - samengevat met de term 'arbeidsbeleid'- door en van Nederlandse bedrijven en instellingen. De WEA is onderdeel van het Programma Monitoring van Arbeid van TNO. De WEA wordt uitgevoerd in overleg met het Ministerie van SZW en in samenwerking met Panteia. De resultaten van de WEA zijn bedoeld voor sociale partners, beleidsmakers en wetenschappers. De eerste WEA-meting vond eind 2008 plaats (WEA2008). In dit rapport wordt de zesde meting van de WEA beschreven, die eind 2019 plaatsvond.

## 1.2 DOEL VAN DE WEA

De WEA beoogt trends en ontwikkelingen in het arbeidsbeleid van bedrijven en instellingen te monitoren, evenals het effect van dat arbeidsbeleid op bedrijfsresultaten en ziekteverzuim.

Uit dit hoofddoel volgen drie belangrijke subdoelen:

- De WEA fungeert als bron voor beleidsmatige en wetenschappelijke kennisontwikkeling op het terrein van arbeidsbeleid,
- De WEA vergaart periodieke (tweejaarlijkse) informatie over het arbeidsbeleid onder een grote en representatieve steekproef van vestigingen van bedrijven en instellingen in Nederland, en:
- De WEA is van algemeen maatschappelijk belang doordat SZW, sociale partners en andere stakeholders hiermee worden voorzien van relevante informatie over het arbeidsbeleid van bedrijven en instellingen.

## 1.3 ACHTERGROND EN AANLEIDING

Binnen het programma Monitoring van Arbeid faciliteren we overheden, sociale partners, brancheorganisaties, sociale zekerheidsinstellingen en bedrijven bij de ontwikkeling en evaluatie van beleidsmaatregelen. Het programma wordt door de overheid gefinancierd en betreft kennisontwikkeling voor de middellange termijn. Het Ministerie van SZW is regievoerder van dit programma en voorziet in een financiële bijdrage aan de dataverzameling van de WEA. SZW heeft bovendien nauw met TNO samengewerkt bij het opzetten van het WEA-onderzoek. Hiervoor is in 2007 een haalbaarheidsstudie uitgevoerd (Oeij *et al.*, 2007), waarna de zes metingen zijn uitgevoerd in 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 en 2019 (Oeij *et al.*, 2009; 2011; 2013; Van Emmerik *et al.* 2015; 2017).

De belangrijkste aanleiding voor de WEA was, en is nog altijd, de wens om gegevens over arbeidsbeleid beschikbaar te krijgen die op nog geen enkele andere wijze door al bestaande onderzoeken worden verzameld (zie Kraan & Bakhuis Roozeboom, 2008), maar die wel relevant zijn voor beleid, besluitvorming en wetenschap.

Een andere aanleiding voor de WEA is het terugdringen van de enquêtedruk onder bedrijven en instellingen, door enkele bestaande onderzoeken (monitors) te integreren. Dit betreft vooral:

- De Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden (Bos & Engelen, 2005; 2007), en:
- De AVON-monitor (MuConsult, 2002; Van Sloten, Nauta & Oeij, 2005a, 2005b; Ten Have *et al.*, 2007a, 2007b).

#### **1.4 OPENBAARMAKING EN GEBRUIK**

De WEA-resultaten worden openbaar gemaakt via diverse media, onder meer online via [www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/wea/wea](http://www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/wea/wea). Op deze website bevinden zich onder meer dit methodologische rapport (en de versies van eerdere jaren), de vragenlijst, de WEA-benchmarktool, en verdiepende studies.

Er worden op basis van de WEA-data verschillende publicaties geschreven, zoals onderzoeksrapporten, pers en nieuwsberichten, en wetenschappelijke artikelen en artikelen in vaktijdschriften. De WEA-gegevens worden gebruikt door het Ministerie van SZW, onder meer via de Arbobalans (Douwes *et al.*, 2018).

De WEA-gegevensbestanden worden onder voorbehoud ten behoeve van niet-commerciële onderzoeksdoeleinden beschikbaar gesteld aan derden. Hierbij gelden enkele voorwaarden, vooral rond de privacy van de deelnemende bedrijven en instellingen.

#### **1.5 OPBOUW VAN DIT RAPPORT**

Dit rapport dient als nadere toelichting op de WEA. Het gaat achtereenvolgens in op de verantwoording van de vragen (Hoofdstuk 2) en de dataverzameling (Hoofdstuk 3). Hoofdstuk 4 presenteert de belangrijkste resultaten van de zesde meting van de WEA in 2019, uitgesplitst naar enkele belangrijke doelgroepen: vestigingsgrootte, type (al dan niet zijn van een profitorganisatie), en sector (Tabel 11). In Hoofdstuk 5 worden de items die in de afgelopen versies van de WEA (vrijwel) hetzelfde waren geformuleerd in een meerjarentabel statistisch geanalyseerd op ontwikkelingen tussen 2008 en 2019 (Tabel 12). Hoofdstuk 6 geeft een overzicht van de gebruikte literatuur. Als bijlagen zijn opgenomen: een wijzigingenoverzicht WEA2016/2019 (A), een lijst van gebruikte afkortingen (B), de aankondigingsbrief (C) en een Engelstalige samenvatting (D).

## 2. VERANTWOORDING VAN DE VRAGEN UIT DE WEA

### 2.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk ligt de nadruk op de WEA-vragenlijst (Tabellen 1 en 11). Achtereenvolgens belichten we de onderwerpen en hun samenhang (2.2), de herkomst van de vragen (2.3), en een beschrijving van de items (2.4).

### 2.2 ONDERWERPEN EN SAMENHANG

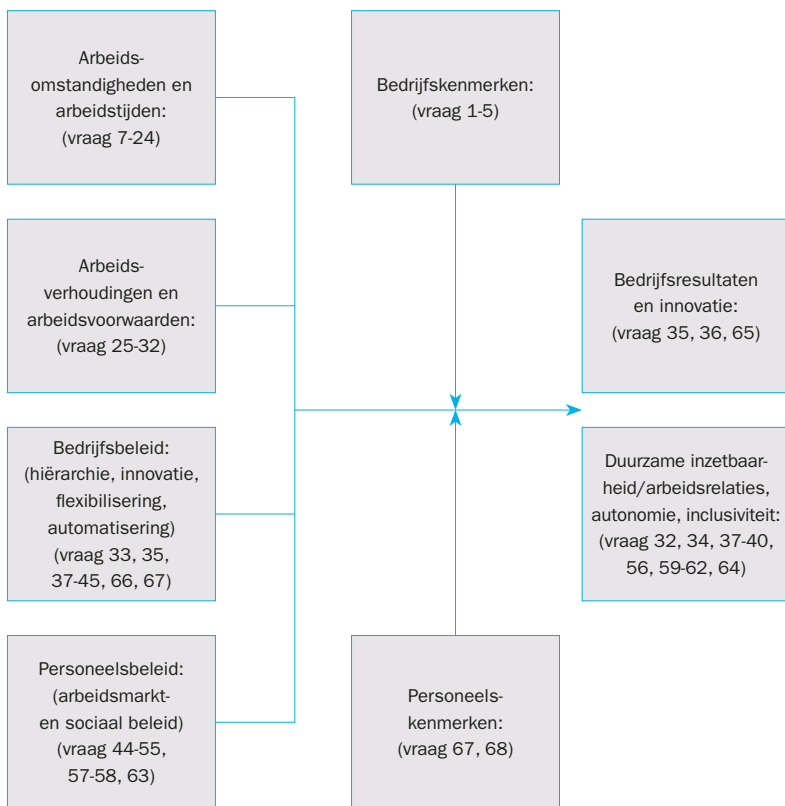
De WEA vraagt vooral naar feiten en meningen over werkgeversbeleid over arbeid en nauw samenhangende zaken zoals innovatie, investeringen in technologie, automatisering en robotisering. Enerzijds omvat de WEA vragen over arbeidsbeleid en het karakter van arbeid in de organisatie, zoals over arbeidsomstandigheden, sociale zekerheid, arbeidsverhoudingen. Dit zijn veelal vragen of de betrokken bedrijven en instellingen bekend zijn met bepaalde maatregelen, of zij actief zijn op deze beleidsterreinen, en hoe zij deze onderwerpen beoordelen. Anderzijds bevat de WEA vragen over processen en veranderingen in de arbeidsorganisatie en hun resultaten, variërend van sociale innovatie, investeringen in nieuwe technologie, automatisering en robotisering tot resultaten waaronder arbeidsproductiviteit, de kwaliteit van en innovatie in producten, diensten en het productieproces, maar ook omzet- en winstontwikkeling. Doel van deze vragen is om op basis van de meningen en de oordelen van de respondenten meer grip te krijgen op de achterliggende motieven en resultaten van werkgeversgedrag en bedrijfsbeleid.

Over het algemeen hebben de vragen het monitoren van ‘werkgeversgedrag’, met inbegrip van motieven en resultaten, als hoofddoel. Dat wil zeggen dat ze beogen een beeld te scheppen van wat werkgevers doen op het thema ‘arbeid’, en hoe vaak zij dat doen (prevalentie) en waarom. Behalve het registreren van wat er gebeurt en welke ontwikkelingen (trends) zich voordoen biedt een dergelijke monitoring mogelijkheden voor het evalueren van de resultaten en impact van arbeidsbeleid. De verkregen (data) resultaten kunnen aanleiding geven tot meer verdiepende en mogelijk verklarende vervolgstudies.

In de WEA komen de volgende thema’s rond het arbeidsbeleid van bedrijven en instellingen aan de orde:

- Arbeidsomstandigheden(beleid) en arbeidstijden,
- Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden,
- Bedrijfsbeleid (hiërarchie en organisatiestructuur, inzet op technologie en innovatie, flexibilisering en automatisering, robotisering),
- Personeelsbeleid (arbeidsmarktbeleid, sociaal beleid/ondernemerschap, en kenmerken en opbouw personele bestand),
- Duurzame inzetbaarheid, duurzame arbeidsrelaties, autonomie, inclusiviteit, ziekteverzuim, en:
- Bedrijfsresultaten (arbeidsproductiviteit, innovatie en kwaliteit, omzet en winst).



**FIGUUR 1** Denkkader voor de WEA-monitor (versie 2019)

In Figuur 1 worden deze thema's geordend. Het weergegeven model is niet causaal van aard, maar is een kader om de mogelijk relevante verbanden voor nader onderzoek inzichtelijk te maken. Een soortgelijk model heeft TNO eerder toegepast bij de publicaties van Trends in Arbeid (Houtman *et al.*, 2004, p. 3 en p. 16). In deze figuur zijn de vraagnummers uit de vragenlijst toegevoegd. Deze corresponderen met het overzicht in Tabel 1.

### 2.3 OVERZICHT EN HERKOMST VAN ONDERWERPEN

Aan de WEA liggen de volgende ontwikkelingen ten grondslag. In 2008 waren zowel de Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden (WA; zie Bijlage B voor lijst van afkortingen) als de AVON-monitor een belangrijke basis voor de WEA. Doel was destijds beide monitors te integreren. Een algemene wens was om de onderwerpen die onderdeel waren van de NEA onder werknemers (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008), tevens zo veel mogelijk onderdeel uit te laten maken van de WEA. Daarmee werd de mogelijkheid geopend om de resultaten van werknemers (NEA) en werkgevers (WEA) onderling met elkaar te vergelijken.

Vanuit de kennisprogramma's van TNO was het de wens inzicht te verkrijgen over innovatie en sociale innovatie, sociaal ondernemerschap, gezondheidsbeleid, flexibilisering, en productiviteit.

Om enerzijds dubbel werk te vermijden en anderzijds bedrijven en instellingen zo minimaal mogelijk te belasten, is er bij de ontwikkeling van de WEA naar gestreefd zo min mogelijk overlap te hebben met bestaand en regelmatig terugkerend onderzoek onder werkgevers in Nederland, zoals dat bijvoorbeeld wordt verricht door het CBS en SCP-OSA. Hiervoor is voorafgaand aan de opstelling van de WEA-vragenlijst een inventarisatie uitgevoerd

onder nationale en internationale werkgeversonderzoeken en -monitors (zie o.a. Kraan & Bakhuis Roozeboom, 2008; Oeij *et al.*, 2007).

**TABEL 1** Overzicht van de onderwerpen in de WEA2019

MODULE	ITEMS (AANTAL + AANTAL SUBVRAGEN)	HERKOMST
1. Bedrijfskenmerken (5+1 items)	1. Functie respondent (1)	Ontwikkeld door TNO
	2. Structuur (1)	PASO (aangepast)
	3. Totaal aantal werknemers totale organisatie binnen Nederland (1)	Ontwikkeld door TNO
	4. Totaal aantal werknemers vestiging (1)	Ontwikkeld door TNO
	5. Profit/non-profit (1)	PASO (aangepast)
	6. Hoofdactiviteit (1)	OSA-SCP Arbeidsvraagpanel
2. Arbeidsomstandigheden en Arbeidstijdenwet (62+4 items)	7. Arbeidsrisico's (16)	WA (aangepast)
	8. Maatregelen arbo en verzuim (12)	WA (aangepast)
	9. Maatregelen niet in loondienst (5)	Ontwikkeld door SZW
	10. Externe opdrachtgevers (1)	Ontwikkeld door TNO
	11. Aanpak psychosociale risico's (8)	ESENER / TNO
	12. RI&E (1)	WA (aangepast)
	12a. RI&E, Plan van Aanpak (1)	WA (aangepast)
	13. Preventiemedewerker (1)	Ontwikkeld door SZW
	14. Verzuimbegeleiding (1)	Ontwikkeld door SZW
	15. Bedrijfsarts / arbodienstverlener (1)	Ontwikkeld door SZW
	16. PAGO/PMO (1)	Ontwikkeld door SZW
	17. Toegang tot bedrijfsarts (1)	Ontwikkeld door SZW
	18. Wie toegang tot bedrijfsarts (1)	Ontwikkeld door SZW
	19. Tevredenheid diensten arbodienst (5)	WA (aangepast)
20. Beroepsziekten (1)	Ontwikkeld door SZW	

MODULE	ITEMS (AANTAL + AANTAL SUBVRAGEN)	HERKOMST
Vervolg 2. Arbeidsomstandigheden en Arbeidstijdenwet	21. Brancheorganisatie (1)	WA (aangepast)
	– Actief arbo (1)	WA (aangepast)
	– Oordeel over brancheorganisatie rol (1)	WA (aangepast)
	22. Arbocatalogus (1)	Ontwikkeld door SZW
	– Gebruik arbocatalogus (1)	Ontwikkeld door SZW
	23. Stellingen Arboen gezondheidsbeleid (4)	Ontwikkeld door SZW
	24. Premiekorting verzekeraar (1)	WA (aangepast)
3. Arbeids-verhoudingen en -voorwaarden (33+4 items)	25. OR/PvT (1)	AVON (aangepast)
	– Tevredenheid OR/PvT (1)	AVON (aangepast)
	– Participatie OR/PvT (5)	Ontwikkeld door SZW
	26. Lid werkgeversvereniging (1)	AVON
	27. Tevredenheid werkgeversorganisatie (1)	AVON (aangepast)
	28. CAO (1)	AVON (aangepast)
	– Tevredenheid cao (1)	Ontwikkeld door SZW
	29. O&O-fonds (1)	AVON (aangepast)
	30. Arbeidsvoorwaarden beschikbaar (14)	AVON (aangepast)
	31. Tevredenheid werknemersbehartiging (2)	AVON (aangepast)
	32. Ruimte maatwerk arbeidsrelaties (8)	AVON (aangepast)
	4. Bedrijfsbeleid (35+17 items)	33. Hiërarchie en organisatiestructuur (1)
34. Decentralisatie/medewerkers beslissen (4)		PASO (aangepast)
35. Innovatie (4)		CIS IV
36. Bedrijfsprestaties (5)		Ontwikkeld door TNO
37. Flexibilisering arbeid (8)		FLIPO
38-42. Flexibele werktijden (2)		Ontwikkeld door TNO
– Onregelmatige werktijden (2)		Ontwikkeld door TNO
– Flexibele contracten (5)		Ontwikkeld door TNO
– Redenen flexibel contract (1)		TNO / ABU
– Redenen geen flexibel contract (1)		TNO / ABU

MODULE	ITEMS (AANTAL + AANTAL SUBVRAGEN)	HERKOMST
Vervolg 4. Bedrijfsbeleid	43. Automatiseringssituatie (4)	TNO ism EUR.
	44. Redenen robotisering (1)	TNO ism EUR.
	45. Functiegroepen (3)	PASO, OSA-SCP
5. Personeel (53+2 items)	46. Verandering aantal werknemers (1)	MEADOW
	47. Redenen afname werkgelegenheid (5)	MEADOW
	48. Beëindiging arbeidsovereenkomsten (2)	Ontwikkeld door SZW
	49 Redenen beëindiging (1)	Ontwikkeld door SZW
	50a. Vacatures (1)	PASO, OSA-SCP (aangepast)
	50b. Vacatures aantal (1)	idem
	50c. Vacatures aantal moeilijk vervulbaar (1)	idem
	51. Voldoende gekwalificeerd personeel (1)	ZARA-panel; OSA-SCP
	52. Aansluiting kennis en vaardigheden (3)	Ontwikkeld door TNO
	53. Kwetsbare groepen in missie (1)	Ontwikkeld door TNO
	54. Kwetsbare groepen aangenomen (1)	Ontwikkeld door TNO
	55. Acties aannemen kwetsbare groepen (1)	Ontwikkeld door TNO
	56. Aantal werknemers kwetsbare groepen (6)	Ontwikkeld door TNO
	57. Aantal uit kwetsbare groepen werkplek kunnen bieden (1)	Ontwikkeld door SZW
	58. Belemmeringen kwetsbare groepen (1)	Ontwikkeld door TNO
	59. Gebruik regelingen ouderen / arbeidsongeschikten (9)	Ontwikkeld door SZW
	60. Doorwerken tot pensioenleeftijd (1)	NEA (aangepast)
	61. Doorwerken na pensioenleeftijd (1)	NEA (aangepast)
	62. Voorzieningen langer doorwerken (1)	Ontwikkeld door TNO
	62a. Bekend met wetgeving tegen discriminatie (1)	Ontwikkeld door SZW
	62b. Preventie discriminatie werving (1)	Ontwikkeld door SZW
	63. Werknemers cursus gevolgd (1)	MEADOW
	64. Ziekteverzuimpercentage (1)	OSA-SCP
	65. Tevreden over personeel (6)	Ontwikkeld door TNO

MODULE	ITEMS (AANTAL + AANTAL SUBVRAGEN)	HERKOMST
Vervolg 5. Personeel	66. Vaste en flexibele werknemers (8)	Ontwikkeld door TNO
	67. Vaste en flexibele werknemers in FTE (2)	Ontwikkeld door TNO
	68. Verwachte ontwikkeling flexibele schil (1)	Ontwikkeld door TNO
	69-72. Werknemersaantallen onderverdeeld naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, omvang contract (4)	PASO (aangepast)
6. Overige vragen (3+2 items)	73. Opmerkingen onderzoek (open vraag)	Ontwikkeld door TNO
	74. Bereidheid vervolgonderzoek (1)	Ontwikkeld door TNO
	75. Attendering WEA2019-brochure (1)	Ontwikkeld door TNO
	76. Correspondentiegegevens (2)	Ontwikkeld door TNO

Noot. Zie Bijlage B voor lijst van afkortingen.

In Tabel 1 wordt een overzicht gegeven van de onderwerpen in de WEA2019-vragenlijst en waaraan deze zijn ontleend. De vragen over arbeidsomstandigheden (inclusief sociale zekerheid), en over arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden (inclusief arbeidsrelaties) zijn nagenoeg alle afkomstig van SZW. De vragen over het bedrijfsbeleid (innovatie, hiërarchie, flexibilisering en automatisering), personeel (arbeidsmarktbeleid, sociaal beleid/ondernemerschap en kenmerken en opbouw van het personele bestand), en over de bedrijfsresultaten (productiviteit, omzet en winst, en ziekteverzuim), zijn nagenoeg alle afkomstig van TNO. Met deze vragen wil TNO kennis verzamelen voor (nader) onderzoek en advisering van bedrijven, instellingen, brancheorganisaties, sociale partners en overheid, op het brede terrein van arbeid en organisatie.

In Bijlage A is een overzicht opgenomen van de wijzigingen van de WEA2019 ten opzichte van de meting van 2016. Wederom is een groot aantal vragen geheel of grotendeels of na enkele transformaties op dezelfde manier gesteld zodat ze in één 'combi'-bestand respectievelijk 'combi'-tabel kunnen worden opgenomen (de meerjarentabel: Tabel 12).

Hoewel een redelijk groot aantal vragen van meting tot meting vergelijkbaar is gebleven (of vergelijkbaar kon worden gemaakt), is er bij iedere nieuwe meting ook steeds een aantal items 'verdwenen' respectievelijk bijgekomen. Ondanks dat sommige items terecht zijn verdwenen op grond van ervaringen in eerdere metingen, en andere items terecht zijn toegevoegd vanwege de veranderde economische context, is het voor monitoringdoel-einden van groot belang dat ook in de toekomst een zo groot mogelijk aantal items van meting tot meting hetzelfde blijft.

## 2.4 BESCHRIJVING VAN DE ITEMS IN DE WEA

In deze paragraaf wordt zowel toegelicht wat de herkomst is van elke vraag, als wat beoogd wordt om ermee te meten.

### 2.4.1 Bedrijfskenmerken

In deze module worden de ‘demografische’ kenmerken van de betrokken organisaties vastgesteld. Hoewel we hier spreken van *bedrijfskenmerken*, betreft het WEA-onderzoek meer precies *vestigingen* van bedrijven, organisaties en instellingen, die zowel een profit als een non-profit karakter kunnen hebben. In de vragenlijst wordt vanaf 2012 consequent gesproken over de betrokken ‘*vestiging*’. De onderwerpen die onder ‘bedrijfskenmerken’ aan de orde komen zijn:

- 1. Functie respondent,
- 2. Structuur,
- 3. Totaal aantal werknemers van de organisatie waartoe de vestiging behoort,
- 4. Totaal aantal werknemers van de vestiging,
- 5. Profit/non-profit,
- 6. Hoofdactiviteit.

Vragen 1, 3 en 4 zijn door TNO ontwikkeld, vragen 2 en 5 zijn ontleend aan de PASO en vraag 6 aan het OSA-SCP Arbeidsvraagpanel (zie Bijlage B voor lijst van afkortingen). Vanuit het steekproefkader (het LISA-vestigingenbestand) zijn de SBI-codering (versie 2008) en het KvK-nummer van het bedrijf hieraan toegevoegd. Het KvK-nummer is echter niet van toepassing indien het bedrijf niet verplicht is om ingeschreven te staan bij de KvK.

Vragen 2 en 3 is bedoeld om vast te stellen of de vestiging onderdeel is van een groter geheel en zo ja, wat dan de omvang is van de totale organisatie - wat bijvoorbeeld helpt om te bepalen of het wel of geen MKB-onderneming is.

### 2.4.2 Arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, IGM en sociale zekerheid

#### *Arbeidsomstandigheden*

Vragen over onderstaande onderwerpen hebben ten doel om het bedrijfsbeleid over arbeidsomstandigheden en arbeidstijden nader in beeld te krijgen:

- 7. Arbeidsrisico's,
- 8. Maatregelen arbo en verzuim,
- 9. Maatregelen voor werknemers niet in loondienst,
- 10. Externe opdrachtgevers,
- 11. Aanpak psychosociale risico's
- 12. RI&E aanwezig; RI&E plan van aanpak gemaakt,
- 13. Preventiemedewerker aanwezig,
- 14. Verzuimbegeleiding,
- 15. Bedrijfsarts / arbodienstverlener,
- 16. PAGO/PMO,
- 17. Toegang tot bedrijfsarts,
- 18. Toegang flexibele krachten tot bedrijfsarts,
- 19. Tevredenheid diensten arbodienst,
- 20. Beroepsziekten,
- 21. Brancheorganisatie aanwezig,
- 21a. Brancheorganisatie actief op gebied arbo,
- 21b. Gebruik diensten brancheorganisatie,
- 21c. Oordeel brancheorganisatie,
- 22a. Arbocatalogus,
- 22a. Gebruik arbocatalogus,
- 23. Stellingen arbobeleid / gezondheidsbeleid.

Deze vragen zijn grotendeels afkomstig uit de WA (Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden; Bos & Engelen, 2005, 2007), die in opdracht van

SZW werd uitgevoerd door Research voor Beleid. Vraag 7 komt overeen met de wijze waarop dit wordt gevraagd in de NEA (bijvoorbeeld Van den Bossche *et al.*, 2006; Hooftman *et al.*, 2020). Vraag 9 betreft een door TNO ontwikkelde vraag die gaat over de aandacht van externe opdrachtgevers voor de veiligheid en gezondheid van het personeel van de respondent.

Onder andere items 13-18 zijn door SZW ontwikkeld en vragen naar de aanwezigheid van een preventiemedewerker, verzuimbegeleiding, de beschikbaarheid van periodiek geneeskundig onderzoek (PAGO) en toegankelijkheid van de bedrijfsarts. Ook vraag 20 over het signaleren van beroepsziekten is door SZW ontwikkeld, alsook de vraag over gebruik van een arbocatalogus (22).

#### *Sociale Zekerheid*

De WEA besteedt aandacht aan de volgende aspecten van het sociale zekerheidsbeleid binnen bedrijven en instellingen:

- 24. Premiekorting verzekeraar,
- 55., 59. Acties, regelingen voor aannemen kwetsbare groepen: (werkloze) ouderen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Deze vragen gaan over aspecten van het sociale zekerheidsbeleid, zoals de rol van verzekeraars, re-integratie, loon- en subsidieregelingen voor ouderen en arbeidsongeschikten, en betreft het vergroten van de arbeidsparticipatie. Deze vragen zijn deels ontleend aan de WA (aangepast). De overige vragen zijn door SZW ontwikkeld, en ten dele afgeleid van eerder onderzoek naar de bekendheid met regelgeving (Bolhuis & van Petersen, 2007).

#### **2.4.3 Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden**

In de WEA zijn vragen opgenomen over het beleid in bedrijven en instellingen op het terrein van arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden en arbeidsrelaties:

- 25. Ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging, tevredenheid en betrokkenheid bij: vormgeven arbobeleid, keuze voor arbodienst(verlener); Takenpakket arbodienstverlener; Keuze preventiemedewerker; Takenpakket van de preventiemedewerker,
- 26. Lid werkgeversvereniging/branchevereniging,
- 27. Tevredenheid werkgeversorganisatie,
- 28. Valt onder CAO, en tevredenheid CAO,
- 29. O&O-fonds,
- 30. Beschikbaarheid arbeidsvoorwaardenregelingen,
- 31. Tevredenheid werknemersbehartiging,
- 32. Ruimte maatwerk arbeidsrelaties.

Deze vragen zijn grotendeels afkomstig uit de AVON-monitor die in opdracht van SZW drie keer is uitgevoerd (MuConsult, 2002; Van Sloten, Nauta & Oeij, 2005a, 2005b; Ten Have *et al.*, 2007a, 2007b). De AVON was een vragenlijstonderzoek onder zowel een steekproef van werknemers als een steekproef van leidinggevendenden. De WEA is echter uitsluitend een onderzoek onder werkgevers, en daarmee is de respondent een persoon op een hoger aggregatieniveau binnen de organisatie dan de (direct) leidinggevende. In de NEA (Hooftman *et al.*, 2020) wordt een aantal vergelijkbare vragen voorgelegd aan werknemers, namelijk over CAO's, arbeidsvoorwaarden en instituties. Deze thematiek heeft raakvlakken met het TNO-onderzoek naar maatwerk in arbeidsrelaties (Nauta *et al.*, 2007).

#### 2.4.4 Bedrijfsbeleid

Onder 'bedrijfsbeleid' valt een aantal thema's rond management en besturing ter realisering van bedrijfsdoelen.

##### *Hiërarchie, functiegroepen en autonomie*

In 2012 is een vraag geïntroduceerd over het aantal hiërarchische niveaus van de organisatie en over de verdeling van personeel naar functiegroepen, beide afkomstig uit de PASO-survey en het OSA-SCP Arbeidsvraagpanel (33, 45). Doel is om deze informatie te koppelen aan werknemersinvloed en organisatiestructuur, zodat inzicht ontstaat over de arbeids(ver)deling.

De WEA2010 bevatte al één module met vier items over de hiërarchie in de besturings of managementstructuur binnen het betrokken bedrijf, en deze module is ook in 2019 behouden (34). Gevraagd wordt naar de mate waarin de uitvoerende medewerkers zelf beslissen over aspecten van het werk, ofwel autonomie hebben. Deze module is afkomstig uit de PASO (aangepast) en heeft ten doel om de invloed na te gaan van werknemers op de besluitvorming.

##### *Innovatie*

De WEA kent sinds de 2010-meting ook een vraag over innovaties die het bedrijf in de afgelopen twee jaar heeft doorgevoerd op het vlak van producten/diensten, werkprocessen, marketingmethoden en/of organisatorische veranderingen (35). Deze vraag komt uit de *Community Innovation Survey* van de OECD en Eurostat, en is gebaseerd op de *Oslo Manual* (OECD & Eurostat, 2005; Eurostat, 2008) (zie verder Kraan & De Jong, 2011). Met deze vraag, in combinatie met vragen over hiërarchie, functiegroepen en autonomie (33, 34, 45), kan een construct over 'innovatieve arbeidsorganisatie' ('*workplace innovation*') worden afgeleid<sup>1</sup>.

1 Dit begrip komt overeen met 'sociale innovatie' in de Nederlandse context: het vernieuwen van arbeidsorganisaties en het maximaal benutten van competenties (Taskforce Sociale Innovatie, 2005; Volberda *et al.*, 2005).

##### *Bedrijfsprestaties*

In de WEA-vragenlijst wordt bij vraag 36 aandacht besteed aan de prestaties van bedrijven en instellingen. Dit onderwerp valt uiteen in arbeidsproductiviteit, product of dienstkwaliteit, klanttevredenheid, en omzet en winst. Deze vraag is bedoeld als afhankelijke variabele, met andere woorden als uitkomstmaat van de maatregelen die bedrijven en instellingen nemen op de thema's '(organisatorische) innovatie', 'flexibilisering', en 'ICT en technologiebeleid'. Deze vragen zijn ten behoeve van dit onderzoek door TNO ontwikkeld.

##### *Flexibilisering van arbeid*

Flexibilisering van de arbeid en de rol daarin van flexibele werktijden, onregelmatige werktijden en flexibele contracten komen aan ook in de WEA2019 aan de orde, alsook motieven voor het al dan niet inzetten van medewerkers met een flexibel contract te achterhalen (vragen 37 tot en met 42) en de verwachte ontwikkeling van de 'flexibele schil' (68). De vragen over flexibilisering zijn specifiek voor de WEA opgesteld dan wel aangepast. Deze zijn ten dele gebaseerd op de FLIPO-aanpak van flexibiliteit van personeel in organisaties, en op de balansgedachte van werknemers en werkgeversbelangen bij flexibilisering, de zogenaamde 'gebalanceerde flexibiliteit' (De Leede *et al.*, 2002; De Leede & Goudswaard, 2008). Deze vragen hebben ten doel om te meten in hoeverre bedrijven en instellingen flexibilisering van arbeid toepassen, en gaan over aspecten van de kwaliteit van flexibele arbeid.

##### *Automatiseringssituatie: ICT en robotisering*

In de WEA is een vraag opgenomen over de automatiseringssituatie in het bedrijf (43a-c). Doel van deze vraag is vast te stellen in hoeverre ICT en andere gespecialiseerde automatiseringstoepassingen zijn doorgedrongen



in de bedrijfsprocessen. Deze vragen zijn door TNO ontwikkeld. Daarnaast is een vraag ontwikkeld (43d) die inventariseert of robots aanwezig zijn en - zo ja - wat de belangrijkste redenen zijn om robotisering te gebruiken (vraag 44)<sup>2</sup>.

#### 2.4.5 Personeel

De WEA bevat een aantal vragen over (de veranderingen in) het personeelsbestand in de betrokken bedrijven en instellingen. Deelonderwerpen zijn arbeidsmarktbeleid, sociaal beleid en sociaal ondernemerschap, doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd, ziekteverzuim en duurzame inzetbaarheid.

##### *Personeelsbestand*

De WEA bevat een vraag over de toe- of afname van werkgelegenheid in het bedrijf in de afgelopen twee jaar en vragen over de achterliggende redenen (46, 47). Deze vragen zijn gebaseerd op de *MEADOW Guidelines* (Meadow consortium, 2010). Daarnaast zijn er vragen die inventariseren hoeveel en op welke wijze arbeidsovereenkomsten door werknemer en werkgever zijn beëindigd, en wat de voornaamste reden was (48, 49).

##### *Arbeidsmarkt: vacatures en aansluiting kennis en vaardigheden*

De WEA2019 biedt ruimte aan arbeidsmarktfragen over vacatures en moeilijk vervulbare vacatures (50). Deze vragen zijn afkomstig uit de PASO- en OSA-SCP-survey's, en licht aangepast door TNO, en hebben ten doel om de ontwikkeling in vacatures vast te stellen en om deze te plaatsen tegen de achtergrond van economische ontwikkelingen tijdens de WEA-metingen.

Ook bevat de WEA enkele vragen over de mate waarin het personeel gekwalificeerd is voor het werk en of de kennis en vaardigheden van medewerkers 'up-to-date' zijn (51, 52). Vraag 51 is afkomstig uit het OSA-SCP Arbeidsvraagpanel, aangepast aan de huidige doeleinden. Vraag 52 is door TNO ontwikkeld.

##### *Sociaal beleid/ondernemerschap: kwetsbare groepen*

De WEA gaat in op sociaal beleid en/of sociaal ondernemerschap, dat wil zeggen op de vraag in hoeverre werkgevers aandacht hebben voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie of een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dat betreft bijvoorbeeld mensen die aan het werk zijn gegaan vanuit langdurige werkloosheid (Wwb), via een re-integratiebedrijf, UWV (Wajong, arbeidsgehandicapten), zorg, of via de Wsw. De volgende onderdelen worden hierbij aan de orde gesteld:

- 53. Kwetsbare groepen in missie,
- 54. Kwetsbare groepen aangenomen,
- 55. Acties ondernomen om kwetsbare groepen aan te nemen,
- 56. Aantal werknemers uit kwetsbare groepen in dienst (en in 2019 een nieuwe vraag, 57, naar mogelijkheid tot bieden van een extra werkplek),
- 58. Belemmeringen aannemen kwetsbare groepen, en:
- 59. Gebruik van regelingen om ouderen/kwetsbare groepen in dienst te nemen (zie ook §2.4.2.2).

Deze vragen hebben ten doel om te onderzoeken welke mogelijkheden bedrijven en instellingen hebben en benutten bij mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, en hoe bedrijven en instellingen hierin kunnen worden gestimuleerd.

Nieuw in de WEA2019 zijn twee door SZW ontwikkelde vragen over - bekendheid met - aankomende wetgeving voor het tegengaan van discriminatie in werving en selectie, en huidig organisatiebeleid op dit vlak (62a en b).

<sup>2</sup> Ontwikkeld in samenwerking met F. Dekker (Erasmus Universiteit).

*Doorwerken tot en na pensioengerechtigde leeftijd*

Er zijn in de WEA enkele vragen gesteld over het belang dat de werkgever hecht aan:

- 60. Doorwerken tot hun pensioengerechtigde leeftijd door het personeel,
- 61. Doorwerken na pensioengerechtigde leeftijd door het personeel, en:
- 62. Voorzieningen langer doorwerken.

Deze vragen zijn opgenomen om een vergelijking met de NEA (bijvoorbeeld Van den Bossche *et al.*, 2006, Hooftman *et al.*, 2020) mogelijk te maken, waarin soortgelijke vragen zijn gesteld aan werknemers. Het doel van deze module is om te monitoren hoe het verschijnsel 'doorwerken tot en na de pensioenleeftijd' zich qua omvang en karakter ontwikkelt, en om na te gaan welk beleid kan worden gevoerd om langer doorwerken te faciliteren.

*Scholing in werktijd*

De WEA vraagt naar het percentage werknemers dat het afgelopen jaar in werktijd een cursus, training, of scholing heeft gevolgd (vgl. MEADOW Guidelines, 2010). Hiermee kan worden nagegaan in welke sectoren of type bedrijven werknemers met name dergelijke scholing ontvangen (63).

*Uitkomsten: ziekteverzuim en tevredenheid*

In de WEA wordt met een vraag afkomstig van het OSA-SCP Arbeidsvraagpaneel het ziekteverzuimpercentage in kaart gebracht (64). Gevraagd wordt naar het ziekteverzuimpercentage in het kalenderjaar voorafgaand aan de meting, exclusief het zwangerschaps en bevallingsverlof. Dit gegeven kan worden vergeleken met het landelijk ziekteverzuimpercentage op individueel niveau, zoals gemeten met de NEA (bijvoorbeeld Hooftman *et al.*, 2020). Bij vraag 65 wordt gevraagd hoe tevreden het bedrijf is over het personeel op aspecten als betrokkenheid, kwaliteit van het geleverde werk en arbeidsproductiviteit. Deze vragen zijn ontwikkeld door TNO.

Het doel van deze verzuim en tevredenheidsvraag is om daarmee naast andere bedrijfsresultaten uitkomstmaten te hebben op basis waarvan het arbeidsbeleid van bedrijven en instellingen kan worden geëvalueerd.

*Kenmerken personeelsbestand*

In vragen 69-72 wordt gedetailleerd gevraagd naar de onderverdeling van werknemers in de volgende categorieën: man-vrouw, leeftijd in vier klassen, opleiding in drie klassen en omvang van de dienstverbanden in drie categorieën. Ook wordt naar een verdeling van de flexibele werknemers gevraagd in verschillende categorieën (66, 67). Deze vragen zijn onder meer gebaseerd op de PASO, en door TNO aangepast aan de huidige doeleinden. Het doel van deze informatie is het verdelen van bedrijven en instellingen naar personele achtergrondvariabelen, en mogelijke verklaringen te vinden voor werkgeversgedrag tegen de achtergrond van het personele bestand.

*Resterende vragen*

- 73. Opmerkingen over het WEA-onderzoek (open vraag),
- 74. Bereidheid tot deelname vervolgonderzoek,
- 75. Interesse in attendering op de WEA2019-brochure, en:
- 76. NTE-gegevens (naam, telefoonnummer, e-mailadres).

In de WEA-vragenlijst wordt ter afsluiting gevraagd naar opmerkingen die de respondenten kunnen hebben op en naar aanleiding van het onderzoek zelf (73). Deze vraag heeft tot doel om van de respondenten feedback te krijgen over voor hen relevante thema's, waar SZW en TNO in de nabije toekomst mogelijk op in kunnen spelen. Daarnaast wordt gepolst of bedrijven benaderd mogen worden voor vervolgonderzoek (74), en of zij geattendeerd willen worden op het verschijnen van de (digitale) WEA2019-brochure met enkele centrale uitkomsten ('highlights') (75).

## 3. DATAVERZAMELING

### 3.1 POPULATIE EN STEEKPROEFKADER

De populatie van de WEA wordt gevormd door alle Nederlandse vestigingen van profit- en non-profitbedrijven en -instellingen met ten minste twee werkzame personen. De WEA bevat daarmee géén zogenaemde zzp'ers (hoewel wel vragen worden gesteld naar de mate waarin en wijze waarop bedrijven en instellingen zzp'ers voor hun bedrijf inzetten).

Om uit een populatie een representatieve steekproef te verkrijgen is een registratiebestand noodzakelijk waaruit *at random* potentiële deelnemers kunnen worden getrokken. Dit '*at random*' selecteren van potentiële deelnemers garandeert in principe dat de uiteindelijke steekproef representatief is, voor zover de non-respons aselectief is. Elk registratiebestand kent ten opzichte van de oorspronkelijke doelpopulatie bovendien enkele hiaten.

Er bestaan in Nederland ten minste drie bedrijfsregisters: het Algemeen Bedrijfsregister (ABR) van het CBS, het Handelsregister van de Vereniging van Kamers van Koophandel (VVK), en het Landelijk Informatiesysteem van Arbeidsplaatsen en Vestigingen (LISA). Elk van deze registers is met een ander doel opgezet en zij verschillen in hun definities van 'bedrijf' als zijnde een 'vestiging' dan wel 'juridische' of 'economische eenheid' (Van Wissen, 2003). Daarnaast zijn er verschillen in hun definities van 'werknemer' of 'werkzame persoon', en bovendien verschillen ze in de mate waarin speci-

fieke sectoren worden 'gedekt'. Deze registers geven dan ook verschillende informatie over bijvoorbeeld het aantal vestigingen in Nederland.

Overeenkomstig de conclusie in de WEA-haalbaarheidsstudie (Oeij *et al.*, 2007, pp. 67), is voor de WEA-onderzoeken steeds gekozen om bij de steekproeftrekking uit te gaan van het LISA-vestigingenbestand. Het LISA-register is relatief het meest toegankelijk, het is het meest actuele register met een goede dekkingsgraad, en het sluit ten slotte ook het beste aan bij onze definitie van zowel 'werkzame personen' als 'registratie-eenheid' (de fysieke vestiging van een bedrijf of instelling). Ook het eerder verrichte ZARA-werkgeverspanel maakte voor de steekproeftrekking gebruik van het LISA-register (Veerman *et al.*, 1996).

### 3.2 GESTRATIFICEERDE STEEKPROEFTREKKING

De steekproeftrekking is in nauwe samenwerking met de 'Stichting LISA' (zie: [www.lisa.nl](http://www.lisa.nl)) verricht door Panteia (Panteia, 2020).

Bij deze steekproeftrekking is 'gestratificeerd' naar 205 'cellen', die worden gevormd door 41 sectoren en 5 grootteklassen. Tussen 2008 en 2019, zijn hiervoor steeds *dezelfde* 41 sectoren en 5 grootteklassen gebruikt, ondanks dat de 'Stichting LISA' in 2008 gebruik maakte van de SBI-codering volgens versie '93 (CBS, 1993), en sinds 2010 volgens versie '2008' (CBS,

2008). Telkens zijn bij *dezelfde* 41 sectoren de overeenkomstige SBI93 respectievelijk SBI2008-codes geïdentificeerd, en is de stratificatie vervolgens op de overeenkomstige SBI93 respectievelijk SBI2008-codes gebaseerd. De indeling van alle bedrijfstakken in 41 inhoudelijk relevant geachte sectoren is in overleg tussen TNO, SZW en Panteia tot stand gekomen.

Gestratificeerde steekproeftrekking (sampling) houdt in dat niet zoals bij *simple at random* sampling de bedrijfsvestigingen telkens uit het gehele LISA-bestand worden getrokken, maar dat het LISA-bestand eerst wordt opgedeeld in bovengenoemde 205 cellen, en vervolgens binnen elk van die cellen afzonderlijk een steekproef wordt getrokken. Daarmee wordt gegarandeerd dat de deelnemende bedrijfsvestigingen over deze 205 cellen worden verdeeld.

Bij gestratificeerd samplen kan vervolgens onderscheid worden gemaakt in:

- ‘Proportioneel’ gestratificeerd samplen: zijn er weinig (respectievelijk veel) respondenten (bedrijfsvestigingen) in een cel in de *populatie*, dan komen er ook weinig (respectievelijk veel) bedrijfsvestigingen in die cel in de *steekproef*, en:
- ‘Gelijke cellen’ gestratificeerd samplen: er wordt zo gesampled dat er in de *steekproef* in elke cel exact evenveel respondenten komen, dus los van de vraag of er in die cel in de *populatie* nu weinig of veel respondenten (bedrijfsvestigingen) voorkomen.

‘Proportioneel’-gestratificeerd samplen is ten opzichte van *simple at random* samplen verhoudingsgewijs ‘effectief’: de standaardfout van percentages en/of gemiddeldes wordt verhoudingsgewijs kleiner. Dat resulteert vervolgens in nauwkeurigere schattingen (smallere 95%-betrouwbaarheidsintervallen). De zogenaamde ‘*designfactor*’ is bij zuiver ‘proportioneel’ gestratificeerd samplen *kleiner* dan één (hetgeen ‘gunstig’ is).

‘Gelijke cellen’-gestratificeerd samplen heeft als voordeel dat de cijfers in elke cel (sector-grootteklassescombinatie) gedetailleerd onder de loep kunnen worden genomen. Er zijn dan in elke cel ‘zo veel mogelijk’ waarnemingen. ‘Gelijke cellen’-gestratificeerd samplen is echter minder ‘effectief’ dan *simple at random* samplen, de standaardfout wordt daarmee groter in vergelijking tot *simple at random* samplen. De ‘*designfactor*’ wordt dan ongunstiger, groter dan één. Door het steekproefdesign zijn dan méér respondenten nodig dan onder *simple at random* sampling (onder overigens gelijkblijvende condities).

Bij ‘*proportioneel*’-gestratificeerd samplen telt in de steekproef elke cel automatisch even zwaar mee als die cel in de populatie mee zou tellen bij het berekenen van percentages en/of gemiddelden. ‘Proportioneel’ gestratificeerde steekproeven worden dan ook wel *zelfwegend* genoemd, de cases hoeven niet te worden gewogen om van de steekproefpercentages en gemiddelden de populatiepercentages en -gemiddelden af te leiden.

Bij ‘*gelijke cellen*’-gestratificeerd samplen, echter, is weging ter correctie van de onevenredige verdeling over de cellen ten opzichte van die verdeling in de populatie wel noodzakelijk. In dat geval krijgt elke ‘stratificeer’-cel zijn eigen wegingsfactor ter correctie voor zijn onder of oververtegenwoordiging ten opzichte van de populatie.

In het WEA-onderzoek is getracht om een gunstige balans te vinden tussen de voordelen van ‘gelijke cellen’-gestratificeerd samplen en ‘proportioneel’-gestratificeerd samplen. In elke cel diende een minimaal aantal cases voor te komen om ook voor afzonderlijke sectoren en/of grootteklassen voldoende nauwkeurige percentages en/of gemiddeldes af te kunnen leiden. Maar tegelijkertijd is ernaar gestreefd om de steekproef enigszins

naar proportie te samplen, en daarmee de uiteindelijke wegingsfactoren zo dicht mogelijk bij één te houden.

Bij de berekening van de streefgetallen die in de uiteindelijke steekproefcellen zouden moeten zitten, zijn de volgende uitgangspunten in acht genomen:

- Indien mogelijk hebben we in elke sector (elke 'regel' in Tabel 2) getracht ten minste ongeveer 125 cases te realiseren (125 is een minimum om enigszins nauwkeurige 95%-betrouwbaarheidsintervallen te kunnen berekenen),
- Indien mogelijk hebben we getracht om in elke cel (41 sectoren \* 5 grootteklassen) ten minste 10 cases te realiseren,
- De steekproef fractie (het aantal cases in de steekproef in een cel, ten opzichte van het overeenkomstige aantal cases in die cel in de populatie) mocht in principe niet hoger zijn dan 20%. Dat was enerzijds om de enquêtedruk in specifieke bedrijfstakken tegen te gaan, anderzijds omdat we een respons verwachtten van ongeveer 20%, en we uiteraard niet meer dan 100% van de populatie in een 'cel' konden benaderen, en:
- Binnen dit kader hebben we getracht om de uiteindelijke (verwachte) gewichten zo dicht mogelijk bij één te houden. Met andere woorden, er waren wel bepaalde 'minima' en 'maxima' van kracht, maar afgezien daarvan is geprobeerd de verdeling over de steekproefcellen procentueel gezien zo veel mogelijk te laten lijken op de verdeling over de populatiecellen.

Gezien deze overwegingen en enkele logistieke randvoorwaarden is vanaf de eerste editie van de WEA in 2008 tot heden steeds als doelstelling gekozen om in totaal ten minste 5.000 waarnemingen te realiseren. Het veldwerkbureau is daartoe uitgegaan van in totaal 23.914 adressen (incl. steekproefvervuiling). Op grond van dit aantal en rekening houdend met bovenstaande randvoorwaarden zijn vervolgens de 'gewenste' steekproef aantallen per cel berekend.

In Tabel 2 laten we de uitgangstabel zien voor het steekproefdesign; de LISA-populatieaantallen uitgesplitst naar sector (hoofdgroep, sector en SBI code) en grootteklasse (aantal werkzame personen). De aantallen betreffen de LISA-populatieaantallen in 2019.

TABEL 2 Populatieaantallen naar sector en grootteklasse in 2019.

SECTOR	SBI2008	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
<b>1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal</b>	<b>01, 02, 03</b>	<b>31.826</b>	<b>3.044</b>	<b>1.463</b>	<b>74</b>	<b>40</b>	<b>36.447</b>
2.1. Aardolie en chemische industrie	06, 09, 19, 20, 21	218	116	357	110	181	982
2.2. Voedings en genotmiddelenindustrie	10, 11, 12	1.513	935	989	235	252	3.924
2.3. Textiel en leerindustrie	13, 14, 15	585	232	218	27	18	1.080
2.4. Uitgeverijen	18, 58	1.491	565	604	78	67	2.805
2.5. Metaal(producten) en machine-industrie	24, 25, 28, 33	2.965	1.942	3.089	479	358	8.833
2.6. Elektronische industrie	26, 27	462	245	426	100	84	1.317
2.7. Ander type industrie	08, 16, 17, 22, 23, 29, 30, 31, 32, 35, 36, 38	4.145	1.974	2.395	462	601	9.577
<b>2. Industrie totaal</b>		<b>11.379</b>	<b>6.009</b>	<b>8.078</b>	<b>1.491</b>	<b>1.561</b>	<b>28.518</b>
3.1. Bouwbedrijven	41, 42, 431	7.375	2.329	2.347	354	198	12.603
3.2. Bouwinstallatiebedrijven	432	3.111	1.430	1.637	250	127	6.555
3.3. Afwerking van gebouwen	433, 439	6.965	1.844	1.512	96	32	10.449
<b>3. Bouwnijverheid totaal</b>		<b>17.451</b>	<b>5.603</b>	<b>5.496</b>	<b>700</b>	<b>357</b>	<b>29.607</b>
4.1. Autohandel en -reparatie	45, 473	9.415	4.296	2.840	142	45	16.738
4.2. Groothandel	46	18.157	7.657	7.350	919	581	34.664
4.3. Warenhuizen en supermarkten	471	1.234	1.305	3.185	317	56	6.097
4.4. Detailhandel overig	472, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 95	42.395	14.238	5.174	212	104	62.123
<b>4. Handel totaal</b>		<b>71.201</b>	<b>27.496</b>	<b>18.549</b>	<b>1.590</b>	<b>786</b>	<b>119.622</b>
5.1. Logiesverstrekking	55	2.557	853	1.014	141	70	4.635
5.2. Maaltijden en drankenverstrekking	56	19.224	7.241	4.096	140	31	30.732
<b>5. Horeca totaal</b>		<b>21.781</b>	<b>8.094</b>	<b>5.110</b>	<b>281</b>	<b>101</b>	<b>35.367</b>
6.1. Vervoer over de weg	493, 494	3.521	1.250	1.908	410	332	7.421
6.2. Dienstverlening voor het vervoer	52, 79	2.885	1.208	1.269	242	214	5.818
6.3. Post en telecommunicatie	53, 61	1.094	340	329	67	108	1.938
6.4. Ander type vervoer en communicatie	491, 492, 495, 50, 51	1.804	422	206	43	68	2.543
<b>6. Vervoer en communicatie totaal</b>		<b>9.304</b>	<b>3.220</b>	<b>3.712</b>	<b>762</b>	<b>722</b>	<b>17.720</b>

## DATAVERZAMELING

SECTOR	SBI2008	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
7.1. Banken en verzekeraars	64, 65	2.291	914	883	170	231	4.489
7.2. Overige financiële instellingen	66	2.793	1.131	592	56	53	4.625
<b>7. Financiële instellingen totaal</b>		<b>5.084</b>	<b>2.045</b>	<b>1.475</b>	<b>226</b>	<b>284</b>	<b>9.114</b>
8.1. Verhuur (on)roerende goederen	68, 77	6.070	1.794	1.210	195	100	9.369
8.2. Computerservice en informatietechnologie	62, 63	7.421	2.276	2.570	312	240	12.819
8.3. Juridische en economische dienstverlening	69, 70	15.114	4.802	4.010	428	290	24.644
8.4. Architecten en ingenieursbureaus	711	4.394	1.648	1.795	196	152	8.185
8.5. Uitzendwezen	78	3.528	1.474	1.282	161	150	6.595
8.6. Ander type zakelijke dienstverlening	712, 72, 73, 74, 80, 81, 82	15.002	3.859	3.500	511	448	23.320
<b>8. Zakelijke dienstverlening totaal</b>		<b>51.529</b>	<b>15.853</b>	<b>14.367</b>	<b>1.803</b>	<b>1.380</b>	<b>84.932</b>
9.1. Openbaar bestuur	841, 8421, 843	170	142	371	207	618	1.508
9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	8422, 8423, 8424, 8425	173	84	293	158	360	1.068
<b>9. Overheid totaal</b>		<b>343</b>	<b>226</b>	<b>664</b>	<b>365</b>	<b>978</b>	<b>2.576</b>
10.1. Basis en speciaal onderwijs	852	315	1.659	5.824	204	34	8.036
10.2. Voortgezet onderwijs	853	201	126	748	568	557	2.200
10.3. Hoger onderwijs	854	89	48	162	70	217	586
10.4. Ander type onderwijs	855, 856	6.068	846	708	71	33	7.726
<b>10. Onderwijs totaal</b>		<b>6.673</b>	<b>2.679</b>	<b>7.442</b>	<b>913</b>	<b>841</b>	<b>18.548</b>
11.1. Ziekenhuizen	861	156	111	267	52	230	816
11.2. Ander type gezondheidszorg	75, 862, 869	12.074	7.325	4.347	230	232	24.208
11.3. Verpleeg en verzorgingshuizen	871, 873	214	154	795	545	641	2.349
11.4. Ander type welzijnszorg	872, 879, 88	8.674	5.167	6.546	621	515	21.523
<b>11. Gezondheids en welzijnszorg totaal</b>		<b>21.118</b>	<b>12.757</b>	<b>11.955</b>	<b>1.448</b>	<b>1.618</b>	<b>48.896</b>
12.1. Cultuur, sport en recreatie	59, 60, 90, 91, 92, 93	9.957	2.302	1.834	176	119	14.388
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	37, 39, 94, 96, 97, 98, 99	9.460	3.161	1.285	152	99	14.157
<b>12. Overige dienstverlening totaal</b>		<b>19.417</b>	<b>5.463</b>	<b>3.119</b>	<b>328</b>	<b>218</b>	<b>28.545</b>
<b>TOTAAL</b>		<b>267.106</b>	<b>92.489</b>	<b>81.430</b>	<b>9.981</b>	<b>8.886</b>	<b>459.892</b>

Noot. Bron: LISA, juli 2019.

### 3.3 VRAGENLIJST

De door SZW en TNO samengestelde vragenlijst is in overleg met Panteia, dat het veldwerk heeft uitgevoerd, verder ontwikkeld op basis van praktijkervaringen met eerder onderzoek onder bedrijfsvestigingen.

Aangezien uit de eerdere metingen bleek dat steeds meer respondenten de voorkeur geven aan het invullen van een digitale vragenlijst is besloten om de dataverzameling in 2019, evenals in 2014 en 2016, uitsluitend via internet te doen. In tegenstelling tot vorige jaren is er dit jaar dus geen schriftelijke versie van de WEA ontwikkeld.

In de vragenlijst werden na een korte uitleg alle bedrijven en instellingen verder aangeduid als ‘vestiging’, aangezien alle vragen vanuit het perspectief van de vestiging moesten worden beantwoord.

In de introductietekst van de internetenquête en bij alle overige mondelinge en schriftelijke communicatie met de respondenten is benadrukt dat in dit onderzoek de privacywetgeving wordt nageleefd en verslaglegging anoniem zal zijn en niet herleidbaar tot concrete bedrijven en instellingen.

### 3.4 VELDWERK

Het veldwerk is gestart op 28 september 2019. Het laatste telefonische rappelgesprek heeft plaatsgevonden op 30 december 2019. Veldwerk heeft een respons opgeleverd van 4.423 verschillende vestigingen die minimaal 75% van de relevante items hebben ingevuld. De gemiddelde invultijd was 31 minuten.

#### 3.4.1 Aankondigingsbrief

De in aanmerking komende potentiële respondenten (vertegenwoordigers van bedrijfsvestigingen in het LISA-registratiebestand met ten minste twee werkzame personen) zijn in 2019 allereerst schriftelijk aangeschreven met een aankondigingsbrief ter introductie van het onderzoek (Bijlage C). In deze brief werd al een unieke inlogcode meegestuurd waarmee zij de vragenlijst via een internetlink konden benaderen.

#### 3.4.2 Telefonische screening op werknemers

Binnen een week na verzending van de aankondiging zijn de aangeschreven bedrijfsvestigingen vervolgens telefonisch benaderd met het verzoek om deel te nemen aan de WEA. In dit gesprek vielen alle bedrijven en organisaties af die geen werknemers hadden. Het WEA-onderzoek betreft daarmee alle vestigingen van bedrijven en instellingen met ten minste één werknemer. Bijvoorbeeld een collectief van twee of meer zzp'ers als bedrijf viel daarmee af als respondent van de WEA.

Indien zij aangaven deel te willen nemen, kregen de respondenten direct via email een link met de inlogcode van hun vestiging toegestuurd.

#### 3.4.3 Respondenten

Binnen iedere organisatie is *die* persoon ondervraagd, die het meest heeft te maken met de onderwerpen die in de vragenlijst aan bod komen. In de kleine bedrijven (tot 10 werknemers) was dat meestal de directeur of een vestigingsmanager, in de middelgrote bedrijven (10 tot 100 werknemers) de directeur, eigenaar of vestigingsmanager of een manager HRM/P&O, en in het grootbedrijf (100 of meer werknemers) de manager HRM/P&O. Deze personen fungeerden als bedrijfswoordvoerder en worden verder aangeduid als ‘respondenten’.



Het gesprek met de respondent is gevoerd op *vestigingsniveau*. Het door laten verwijzen naar een andere vestiging of naar de hoofdvestiging was niet toegestaan. Ook de vragenlijst betreft consequent het *vestigingsniveau*.

#### 3.4.4 Rappels

Na één werkweek werden degenen die de internetvragenlijst nog niet (volledig) hadden ingevuld via een e-mail gerappelleerd. Deze procedure werd na nog eens een week herhaald. Vervolgens zijn alle toezeggens die na deze twee e-mailrappels de vragenlijst nog niet hadden ingevuld na drie weken telefonisch gerappelleerd. Vanwege de tegenvallende respons is na de telefonische rappel nog een e-mailrappel verstuurd. Omdat de ervaring in bijvoorbeeld de WEA-editie van 2016 was dat de respons op internetvragenlijsten terugloopt, is ook een tweede telefonische rappel ingezet om de beoogde respons te verkrijgen, hebben bedrijven (die ook tijdens de tweede telefonische rappel toezegden om de vragenlijst af te maken dan wel in te gaan vullen, en deze belofte nog niet waren nagekomen) een vierde e-mailrappel ontvangen. Tussen Oud en Nieuw is nog een vijfde e-mailrappel verstuurd om een zo hoog mogelijke respons te verkrijgen (Panteia, 2020).

#### 3.4.5 Commentaar

Net als eerdere jaren zien we in de opmerkingen over het onderzoek aan het einde van de vragenlijst - bij de open vraag die door 467 respondenten ('inhoudelijk') is ingevuld - dat er vaak commentaar is op de lengte en uitgebreidheid van de vragenlijst en daarmee de invultijd, mede veroorzaakt door de vragen waarvoor aantallen werknemers dienen te worden ingevuld (en opgezocht). Deze lange invultijd kan een negatieve rol hebben gespeeld in de motivatie om de vragenlijst te beginnen en af te maken, en gevolgen hebben voor een volgende deelname aan de WEA - waarvan sommige respondenten al gewag maken (en zelfs een van "TNO-onderzoek" in het

algemeen). Verder merken we dat niet alle respondenten even goed met de vragen uit de voeten kunnen.

### 3.5 DATA-INVVOER EN DATAVERWERKING

Door de voorgeprogrammeerde datachecks waren de enquêtes na invoeren door de respondent bij voorbaat 'schoon'. Bij het overzetten naar SPSS zijn alle gegevens nog eens systematisch 'opgeschoond'. Zo is in alle gevallen de 'routing' nog eens systematisch doorlopen: als men op grond van een bepaald antwoord één of meer andere vragen 'moest' overslaan, dan zijn die 'andere' vragen voor de betrokken respondenten op 'missing' gezet.

Het databestand is verrijkt met enkele gegevens afkomstig van het LISA-vestigingenbestand (zoals de SBI2008-sectorcode en de klasse werkzame personen),

### 3.6 RESPONS

In totaal zijn uit het populatiebestand (dat wil zeggen het LISA-vestigingenbestand) 23.914 bedrijfsvestigingen benaderd om aan deze enquête mee te doen. Hiervan hebben er 4.423 daadwerkelijk meegedaan (4.423 / 23.914 = 18,5%). We zien een daling in de respons ten opzichte van 2016, 2014 en 2012 waarvan de responspercentages respectievelijk 20,2%, 21,4% en 21,9% waren (in 2016: 4.809 / 23.800; in 2014: 5.109 / 23.833; in 2012: 5.230 / 23.910). De hoogste respons tot nu toe werd behaald in 2010, met 23,1% (5.516 / 23.849) tegen 22,5% in het eerste jaar van afname 2008 (5.387 / 23.910).

TABEL 3 Steekproefverantwoording telefonische screening in 2019.

BENADERDE BEDRIJFSVESTIGINGEN	AANTAL	PERCENTAGE
Direct ingevuld na toezenden aankondigingsbrief	684	2,9%
Er zijn in deze bedrijfsvestiging géén werknemers (valt buiten inclusiecriteria)	2.652	11,1%
Onbruikbaar of onbereikbaar	7.617	31,9%
Respondent weigert mee te werken	5.258	22,0%
Respondent zegt toe mee te doen	7.703	32,2%
<b>TOTAAL</b>	<b>23.914</b>	<b>100,0%</b>
SPECIFICATIE 'ZEGT TOE MEE TE DOEN'	AANTAL	PERCENTAGE
Respondeert (direct of na één of meer rappels) vervolgens wel	3.739	48,5%
Respondeert vervolgens niet (ook niet na meerdere rappels)	3.964	51,5%
<b>TOTAAL</b>	<b>7.703</b>	<b>100,0%</b>
SPECIFICATIE 'ONBRUIKBAAR OF ONBEREIKBAAR'	AANTAL	PERCENTAGE
Infotoon	1.561	20,5%
Meer dan zeven belpogingen	3.271	42,9%
Doorverwijzing hoofdkantoor/verkeerde vestiging	1.069	14,0%
Fout adres	368	4,8%
Bedrijf opgeheven/failliet	471	6,2%
Keuzemenu zonder doorverbindmogelijkheid	55	0,7%
Niet aanwezig tijdens onderzoeksperiode	617	8,1%
Taalproblemen	119	1,6%
Dubbel adres	86	1,1%
<b>TOTAAL</b>	<b>7.617</b>	<b>100,0%</b>

REDENEN DAT BEDRIJVEN HUN MEDEWERKING NIET WILDEN VERLENEN	AANTAL	PERCENTAGE
Weigering vooraf	58	1,1%
Receptie: weigering door te verbinden	719	13,7%
Geen tijd/zin	2.413	45,9%
Vindt onderwerp/onderzoek niet interessant	762	14,5%
Bedrijfsbeleid om niet deel te nemen aan onderzoek	369	7,0%
Doet alleen mee aan verplicht onderzoek	310	5,9%
Organisatie wordt te veel benaderd voor onderzoek	276	5,2%
Vragenlijst te lang/niet van toepassing op organisatie	60	1,1%
Andere reden	78	1,5%
Geen specifieke reden	208	4,0%
<b>TOTAAL</b>	<b>5.258</b>	<b>100,0%</b>

In Tabel 3 wordt uitgesplitst hoeveel bedrijfsvestigingen voor de WEA2019 zijn benaderd, hoeveel bedrijfsvestigingen daarbij hebben toegezegd aan de WEA mee te doen, en hoe vaak en om welke redenen de telefonische screeners geen toezegging tot medewerking konden verkrijgen.

Uit Tabel 3 blijkt dat 22% expliciet weigerde om aan het onderzoek deel te nemen (27% in 2016; 28% in 2014, 25% in 2012 en 24% in 2010). Een andere veel voorkomende oorzaak van het niet verkrijgen van toezeggingen om aan de WEA deel te nemen, was het niet voldoen aan het inclusiecriteria van ten minste één werknemer: 11% van alle benaderde bedrijven in 2019 (12% in 2016; 11% in 2014, 13% in 2012 en 11%, zowel in 2008 als in 2010). Dat het bedrijf of de instelling ten tijde van de screening niet ten minste één werknemer telde, kan zowel aan vervuiling van het LISA-vestigingenbestand liggen als aan recente veranderingen in het personeels-

bestand. Bovendien kan de ondervraagde impliciet van een andere juridische, economische of geografische indeling of werknemerdefinitie uitgaan dan waarvan in LISA wordt uitgegaan.

In Tabel 4 staan de WEA2019 netto-steekproefaantallen en in Tabel 5 de bruto-responspercentages per sector en grootteklasse (de steekproefaantallen ten opzichte van het totale aantal benaderde bedrijven, dus inclusief 'Valt buiten inclusiecriteria', en 'Onbruikbaar of onbereikbaar'). Zowel de sectorindeling als de grootte-indeling in Tabel 4 en Tabel 5 zijn afkomstig van de LISA-gegevens.

In Tabel 5 is te zien dat het bruto responspercentage bij de kleine bedrijfsvestigingen (24 werknemers) met 10% beduidend lager is dan bij de grotere bedrijfsvestigingen. De antwoorden bij de open vraag naar 'opmerkingen' op het einde van de vragenlijst geven echter duidelijk weer waarom de respons onder de kleine bedrijfsvestigingen achterbleef. Een illustratieve opmerking uit de WEA2019 in dit verband: "Wel een zeer omvangrijke vragenlijst voor een klein bedrijf dat ik heb. Het kost me veel tijd om vragen te lezen en te beantwoorden die niet voor mij van toepassing zijn."

In 2019 is het bruto-responspercentage het hoogst in sectoren '10.1. Basis- en speciaal onderwijs' (31%) en '11.3. Verpleeg- en verzorgingshuizen' (29%) het laagst in sectoren '9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer' (8%) en '5.2. Maaltijden- en drankenverstrekking' (10%).

In combinatie met grootteklasse laten met name de vestigingen met 50-99 werknemers in sectoren '12.1. Cultuur, sport en recreatie' en '12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening' een hoge respons zien (respectievelijk 40% en 41%), terwijl vestigingen met 2-4 werknemers in sectoren '1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal' en '3.1. Bouwbedrijven' de laagste respons hebben (beide 4%).

TABEL 4 Netto-steekproefaantallen naar sector en grootteklasse in 2019.

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
<b>1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>77</b>
2.1. Aardolie en chemische industrie	15	15	26	17	14	87
2.2. Voedings en genotmiddelenindustrie	6	20	34	23	16	99
2.3. Textiel en leerindustrie	13	34	44	10	4	105
2.4. Uitgeverijen	16	22	20	16	15	89
2.5. Metaal(producten) en machine-industrie	14	22	46	34	20	136
2.6. Elektronische industrie	15	21	38	27	14	115
2.7. Ander type industrie	20	26	41	30	22	139
<b>2. Industrie totaal</b>	<b>109</b>	<b>184</b>	<b>279</b>	<b>167</b>	<b>108</b>	<b>847</b>
3.1. Bouwbedrijven	10	17	38	23	20	108
3.2. Bouwinstallatiebedrijven	17	13	31	15	14	90
3.3. Afwerking van gebouwen	14	13	24	21	2	74
<b>3. Bouwnijverheid totaal</b>	<b>41</b>	<b>43</b>	<b>93</b>	<b>59</b>	<b>36</b>	<b>272</b>
4.1. Autohandel en -reparatie	30	38	38	23	7	136
4.2. Groothandel	40	40	53	29	21	183
4.3. Warenhuizen en supermarkten	12	11	40	19	7	89
4.4. Detailhandel overig	106	55	29	25	12	227
<b>4. Handel totaal</b>	<b>188</b>	<b>144</b>	<b>160</b>	<b>96</b>	<b>47</b>	<b>635</b>
5.1. Logiesverstrekking	18	12	24	21	18	93
5.2. Maaltijden en drankenverstrekking	28	24	17	17	7	93
<b>5. Horeca totaal</b>	<b>46</b>	<b>36</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>25</b>	<b>186</b>

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
6.1. Vervoer over de weg	6	12	39	20	21	98
6.2. Dienstverlening voor het vervoer	20	17	22	21	17	97
6.3. Post en telecommunicatie	7	12	28	7	7	61
6.4. Ander type vervoer en communicatie	30	12	20	8	13	83
<b>6. Vervoer en communicatie totaal</b>	<b>63</b>	<b>53</b>	<b>109</b>	<b>56</b>	<b>58</b>	<b>339</b>
7.1. Banken en verzekeraars	11	16	16	13	10	66
7.2. Overige financiële instellingen	22	22	27	10	9	90
<b>7. Financiële instellingen totaal</b>	<b>33</b>	<b>38</b>	<b>43</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>156</b>
8.1. Verhuur (on)roerende goederen	39	20	15	31	27	132
8.2. Computerservice en informatietechnologie	32	24	28	18	13	115
8.3. Juridische en economische dienstverlening	44	24	36	25	13	142
8.4. Architecten en ingenieursbureaus	21	33	36	24	22	136
8.5. Uitzendwezen	23	16	18	17	17	91
8.6. Ander type zakelijke dienstverlening	26	42	29	21	22	140
<b>8. Zakelijke dienstverlening totaal</b>	<b>185</b>	<b>159</b>	<b>162</b>	<b>136</b>	<b>114</b>	<b>756</b>
9.1. Openbaar bestuur	7	12	18	12	30	79
9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	4	8	12	6	10	40
<b>9. Overheid totaal</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>40</b>	<b>119</b>
10.1. Basis en speciaal onderwijs	20	17	58	31	10	136
10.2. Voortgezet onderwijs	7	13	31	23	24	98
10.3. Hoger onderwijs	7	4	24	7	28	70
10.4. Ander type onderwijs	13	18	23	10	7	71
<b>10. Onderwijs totaal</b>	<b>47</b>	<b>52</b>	<b>136</b>	<b>71</b>	<b>69</b>	<b>375</b>

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
11.1. Ziekenhuizen	7	11	29	10	36	93
11.2. Ander type gezondheidszorg	33	35	24	21	21	134
11.3. Verpleeg en verzorgingshuizen	5	7	24	41	36	113
11.4. Ander type welzijnszorg	35	30	42	25	17	149
<b>11. Gezondheids en welzijnszorg totaal</b>	<b>80</b>	<b>83</b>	<b>119</b>	<b>97</b>	<b>110</b>	<b>489</b>
12.1. Cultuur, sport en recreatie	25	27	26	26	23	127
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	30	27	23	21	21	122
<b>12. Overige dienstverlening totaal</b>	<b>55</b>	<b>54</b>	<b>49</b>	<b>47</b>	<b>44</b>	<b>249</b>
<b>TOTAAL</b>	<b>858</b>	<b>866</b>	<b>1.221</b>	<b>808</b>	<b>670</b>	<b>4.423</b>

TABEL 5 Bruto responspercentage naar sector en grootteklasse in 2019.

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
<b>1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal</b>	<b>4%</b>	<b>17%</b>	<b>30%</b>	<b>36%</b>	<b>20%</b>	<b>15%</b>
2.1. Aardolie en chemische industrie	16%	19%	24%	23%	18%	20%
2.2. Voedings en genotmiddelenindustrie	6%	18%	28%	30%	22%	20%
2.3. Textiel en leerindustrie	7%	29%	32%	38%	22%	22%
2.4. Uitgeverijen	11%	22%	17%	23%	25%	18%
2.5. Metaal(producten) en machine-industrie	16%	19%	29%	38%	26%	26%
2.6. Elektronische industrie	13%	26%	36%	31%	25%	26%
2.7. Ander type industrie	13%	22%	28%	36%	28%	24%
<b>2. Industrie totaal</b>	<b>12%</b>	<b>26%</b>	<b>31%</b>	<b>33%</b>	<b>25%</b>	<b>24%</b>
3.1. Bouwbedrijven	4%	12%	25%	26%	24%	15%
3.2. Bouwinstallatiebedrijven	12%	14%	23%	18%	16%	17%
3.3. Afwerking van gebouwen	5%	10%	23%	24%	15%	12%
<b>3. Bouwnijverheid totaal</b>	<b>6%</b>	<b>12%</b>	<b>23%</b>	<b>23%</b>	<b>20%</b>	<b>15%</b>

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
4.1. Autohandel en -reparatie	11%	23%	27%	32%	23%	20%
4.2. Groothandel	9%	23%	30%	33%	27%	19%
4.3. Warenhuizen en supermarkten	12%	12%	20%	19%	14%	16%
4.4. Detailhandel overig	10%	15%	23%	28%	22%	13%
<b>4. Handel totaal</b>	<b>10%</b>	<b>18%</b>	<b>25%</b>	<b>27%</b>	<b>22%</b>	<b>16%</b>
5.1. Logiesverstrekking	9%	17%	21%	32%	35%	18%
5.2. Maaltijden en drankenverstrekking	6%	12%	17%	21%	33%	10%
<b>5. Horeca totaal</b>	<b>7%</b>	<b>13%</b>	<b>19%</b>	<b>26%</b>	<b>35%</b>	<b>13%</b>
6.1. Vervoer over de weg	5%	14%	26%	27%	24%	19%
6.2. Dienstverlening voor het vervoer	14%	18%	22%	24%	23%	20%
6.3. Post en telecommunicatie	5%	11%	22%	13%	7%	11%
6.4. Ander type vervoer en communicatie	11%	14%	22%	36%	20%	16%
<b>6. Vervoer en communicatie totaal</b>	<b>9%</b>	<b>14%</b>	<b>23%</b>	<b>24%</b>	<b>18%</b>	<b>16%</b>
7.1. Banken en verzekeraars	6%	20%	14%	15%	11%	12%
7.2. Overige financiële instellingen	10%	16%	27%	20%	20%	16%
<b>7. Financiële instellingen totaal</b>	<b>8%</b>	<b>18%</b>	<b>20%</b>	<b>17%</b>	<b>14%</b>	<b>14%</b>
8.1. Verhuur (on)roerende goederen	18%	18%	26%	34%	34%	24%
8.2. Computerservice en informatietechnologie	14%	25%	33%	26%	19%	21%
8.3. Juridische en economische dienstverlening	14%	25%	26%	30%	15%	20%
8.4. Architecten en ingenieursbureaus	12%	36%	33%	28%	26%	25%
8.5. Uitzendwezen	18%	15%	15%	25%	22%	18%
8.6. Ander type zakelijke dienstverlening	9%	32%	28%	25%	26%	20%
<b>8. Zakelijke dienstverlening totaal</b>	<b>14%</b>	<b>25%</b>	<b>26%</b>	<b>28%</b>	<b>24%</b>	<b>21%</b>

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
9.1. Openbaar bestuur	10%	14%	24%	19%	28%	20%
9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	7%	11%	8%	6%	8%	8%
<b>9. Overheid totaal</b>	<b>8%</b>	<b>13%</b>	<b>13%</b>	<b>11%</b>	<b>17%</b>	<b>13%</b>
10.1. Basis en speciaal onderwijs	25%	31%	32%	34%	30%	31%
10.2. Voortgezet onderwijs	9%	17%	29%	30%	35%	24%
10.3. Hoger onderwijs	9%	11%	17%	11%	17%	15%
10.4. Ander type onderwijs	5%	25%	27%	27%	21%	15%
<b>10. Onderwijs totaal</b>	<b>10%</b>	<b>22%</b>	<b>26%</b>	<b>26%</b>	<b>23%</b>	<b>21%</b>
11.1. Ziekenhuizen	21%	22%	23%	27%	22%	22%
11.2. Ander type gezondheidszorg	15%	21%	26%	25%	27%	21%
11.3. Verpleeg en verzorgingshuizen	14%	21%	27%	34%	33%	29%
11.4. Ander type welzijnszorg	23%	23%	23%	29%	19%	23%
<b>11. Gezondheids en welzijnszorg totaal</b>	<b>18%</b>	<b>22%</b>	<b>24%</b>	<b>30%</b>	<b>25%</b>	<b>23%</b>
12.1. Cultuur, sport en recreatie	9%	25%	31%	40%	35%	22%
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	11%	20%	30%	41%	26%	20%
<b>12. Overige dienstverlening totaal</b>	<b>10%</b>	<b>22%</b>	<b>30%</b>	<b>41%</b>	<b>30%</b>	<b>21%</b>
<b>TOTAAL</b>	<b>10%</b>	<b>19%</b>	<b>25%</b>	<b>27%</b>	<b>22%</b>	<b>18%</b>

Noot. Non-respons is hier zowel: 'Weigert mee te werken', 'Valt buiten inclusiecriteria' en 'Onbruikbaar of onbereikbaar'.

TABEL 6 Populatie en steekproefaantallen per hoofdsector.

HOOFDSECTOR	LISA-VESTIGINGENBESTAND (POPULATIE) IN 2019	PERCENTAGE VAN POPULATIE IN 2019	AANTAL BENADERDE VESTIGINGEN IN 2019	AANTAL DEELNAME (STEEKPROEF) IN 2019	BRUTO RESPONSPERCENTAGE IN 2019	PERCENTAGE VAN STEEKPROEF IN 2019
1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal	36.447	8%	524	77	15%	2%
2. Industrie totaal	28.518	6%	3.461	847	24%	19%
3. Bouwnijverheid totaal	29.607	6%	1.869	272	15%	6%
4. Handel totaal	119.622	26%	3.906	635	16%	14%
5. Horeca totaal	35.367	8%	1.404	186	13%	4%
6. Vervoer en communicatie totaal	17.720	4%	2.091	339	16%	8%
7. Financiële instellingen totaal	9.114	2%	1.104	156	14%	4%
8. Zakelijke dienstverlening totaal	84.932	18%	3.541	756	21%	17%
9. Overheid totaal	2.576	1%	926	119	13%	3%
10. Onderwijs totaal	18.548	4%	1.806	375	21%	8%
11. Gezondheids en welzijnszorg totaal	48.896	11%	2.087	489	23%	11%
12. Overige dienstverlening totaal	28.545	6%	1.195	249	21%	6%
<b>TOTAAL</b>	<b>459.892</b>	<b>100%</b>	<b>23.914</b>	<b>4.423</b>	<b>18%</b>	<b>100%</b>

Noot. Bedrijfsvestigingen van één werkende persoon worden in alle kolommen buiten beschouwing gehouden. Alle percentages zijn ongewogen.

In Tabel 6 wordt per hoofdsector een samenvatting gegeven van het popula-  
tieaantal, het aantal benaderde bedrijfsvestigingen, en het aantal bedrijfs-  
vestigingen in de uiteindelijke steekproef in 2019. Ook het procentuele  
aandeel van elke bedrijfstak in het uiteindelijke databestand wordt weer-  
gegeven (voorafgaand aan wegging).

### 3.7 RESPONSPERCENTAGE

In 2019 zijn er in totaal 23.914 bedrijfsvestigingen benaderd om aan de  
WEA deel te nemen, en er zijn in praktijk in totaal 4.423 responderende  
bedrijfsvestigingen, wat neerkomt op een *bruto*-responspercentage van  
18%. In het *netto*-responspercentage echter, worden de bedrijfsvestigingen  
die *niet* aan de inclusiecriteria voldeden (m.n. geen werknemers hadden),  
onbereikbaar waren en/of om andere redenen onbruikbaar waren, buiten  
de berekening gehouden.

TABEL 7 Netto-responspercentage in 2019.

	AANTAL	PERCENTAGE
<b>Bruto steekproef</b>	<b>23.914</b>	<b>100%</b>
<b>Non-respons</b>		
– Bij screening	5.258	(57%)
– Na toezegging alsnog geen respons	3.964	(43%)
Totaal	9.222	39%
<b>Bruikbare respons</b>		
– Direct ingevuld	684	(15%)
– Internet	3.739	(85%)
Totaal (bruto-responspercentage)	4.423	18%
<b>Steekproefvervulling (met name minder dan twee werkzame personen/geen werknemers)</b>	<b>10.269</b>	<b>43%</b>
<b>Netto-steekproef</b>	<b>13.645</b>	<b>100%</b>
<b>Bruikbare respons (netto-responspercentage, na correctie voor steekproefvervulling)</b>	<b>4.423</b>	<b>32%</b>

In totaal zijn 14.902 bedrijfsvestigingen benaderd die binnen het inclusie-criterium van minimaal twee werkenden/één werknemer lagen én aan wie de vraag kon worden voorgelegd of zij aan dit onderzoek deel wilden nemen (Tabel 7). Van deze 13.645 bedrijfsvestigingen weigerden er 5.258 direct bij de screening om aan dit onderzoek deel te nemen, en nog eens 3.964 zeiden weliswaar toe om deel te nemen, maar hebben nooit de vragenlijst geretourneerd, hetgeen in totaal 9.222 non-responders en 4.423 wel-responders in deze ‘succesvol’ benaderde subgroep geeft. Het netto-responspercentage van de WEA2019 dat uiteindelijk in publicaties kan worden

gebruikt, is daarmee 32% (4.423 / 13.645). Dat is gelijk aan het responspercentage van 2016 (32%) en nagenoeg gelijk aan dat van 2014 (33%). In de periode 2008-2012 lag de respons hoger - steeds rond de 36%.

### 3.8 WEGING

Door de geplande gestratificeerde steekproef (41 sectoren \* 5 grootteklassen) zijn de relatieve groottes van de steekproefcellen ongelijk aan de overeenkomstige relatieve groottes van die cellen in de populatie. Om voor deze ongelijke verhoudingen te corrigeren en tot de ‘juiste’ randtotalen te komen, moeten de gegevens worden gewogen. Een ongelijke verhouding tussen een sector/grootteklasse in de *steekproef* versus die sector/grootteklasse in de *populatie* kan naast het gestratificeerde samplen overigens ook door een lage of juist hoge respons worden veroorzaakt. Hiervoor wordt tegelijkertijd gecorrigeerd.

Tussen de metingen van 2010 en 2012 is de LISA-registratie van met name de landbouwbedrijven in sterke mate verbeterd: “Vanaf 2011 worden de landbouwvestigingen integraal onderhouden” (Bergmeijer e.a., 2012, p. 9; [www.lisa.nl/publicaties/lisa-handboek](http://www.lisa.nl/publicaties/lisa-handboek)). Door deze verbetering komen de populatiecijfers van LISA nu in grote mate overeen met de overeenkomstige CBS-cijfers (zie Tabel 8). Voor deze vergelijking zijn de CBS-cijfers op drie en waar nodig zelfs op vier SBI2008-digits gedownload, en gehercodeerd naar de bedrijfsindeling die in het WEA-onderzoek wordt gebruikt.

TABEL 8 Populatieaantallen en -percentages in de LISA- respectievelijk de CBS-registratie in 2019.

SECTOR	SBI2008	LISA-VESTIGINGENBESTAND (POPULATIE) IN 2019		CBS-REGISTRATIE (STATLINE) IN 2019	
		AANTAL	PERCENTAGE	AANTAL	PERCENTAGE
<b>1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal</b>	<b>01, 02, 03</b>	<b>36.447</b>	<b>7,9%</b>	<b>37.730</b>	<b>9,2%</b>
2.1. Aardolie en chemische industrie	06, 09, 19, 20, 21	982	3,4%	740	2,8%
2.2. Voedings en genotmiddelenindustrie	10, 11, 12	3.924	13,8%	3.645	13,7%
2.3. Textiel en leerindustrie	13, 14, 15	1.080	3,8%	1.210	4,5%
2.4. Uitgeverijen	18, 58	2.805	9,8%	2.505	9,4%
2.5. Metaal(producten) en machine-industrie	24, 25, 28, 33	8.833	31,0%	8.805	33,0%
2.6. Elektronische industrie	26, 27	1.317	4,6%	1.265	4,7%
2.7. Ander type industrie	08, 16, 17, 22, 23, 29, 30, 31, 32, 35, 36, 38	9.577	33,6%	8.505	31,9%
<b>2. Industrie totaal</b>		<b>28.518</b>	<b>6,2%</b>	<b>26.675</b>	<b>6,5%</b>
3.1. Bouwbedrijven	41, 42, 431	12.603	42,6%	13.405	42,6%
3.2. Bouwinstallatiebedrijven	432	6.555	22,1%	6.695	21,3%
3.3. Afwerking van gebouwen	433, 439	10.449	35,3%	11.360	36,1%
<b>3. Bouwnijverheid totaal</b>		<b>29.607</b>	<b>6,4%</b>	<b>31.460</b>	<b>7,7%</b>
4.1. Autohandel en -reparatie	45, 473	16.738	14,0%	13.915	14,7%
4.2. Groothandel	46	34.664	29,0%	31.675	33,5%
4.3. Warenhuizen en supermarkten	471	6.097	5,1%	2.515	2,7%
4.4. Detailhandel overig	472, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 95	62.123	51,9%	46.515	49,2%
<b>4. Handel totaal</b>		<b>119.622</b>	<b>26,0%</b>	<b>94.620</b>	<b>23,0%</b>
5.1. Logiesverstrekking	55	4.635	13,1%	4.570	13,3%
5.2. Maaltijden en drankenverstrekking	56	30.732	86,9%	29.840	86,7%
<b>5. Horeca totaal</b>		<b>35.367</b>	<b>7,7%</b>	<b>34.410</b>	<b>8,4%</b>



SECTOR	SBI2008	LISA-VESTIGINGENBESTAND (POPULATIE) IN 2019		CBS-REGISTRATIE (STATLINE) IN 2019	
		AANTAL	PERCENTAGE	AANTAL	PERCENTAGE
6.1. Vervoer over de weg	493, 494	7.421	41,9%	8.240	47,9%
6.2. Dienstverlening voor het vervoer	52, 79	5.818	32,8%	4.245	24,7%
6.3. Post en telecommunicatie	53, 61	1.938	10,9%	1.995	11,6%
6.4. Ander type vervoer en communicatie	491, 492, 495, 50, 51	2.543	14,4%	2.740	15,9%
<b>6. Vervoer en communicatie totaal</b>		<b>17.720</b>	<b>3,9%</b>	<b>17.220</b>	<b>4,2%</b>
7.1. Banken en verzekeraars	64, 65	4.489	49,3%	6.285	58,4%
7.2. Overige financiële instellingen	66	4.625	50,7%	4.470	41,6%
<b>7. Financiële instellingen totaal</b>		<b>9.114</b>	<b>2,0%</b>	<b>10.755</b>	<b>2,6%</b>
8.1. Verhuur (on)roerende goederen	68, 77	9.369	11,0%	10.920	12,4%
8.2. Computerservice en informatietechnologie	62, 63	12.819	15,1%	13.640	15,5%
8.3. Juridische en economische dienstverlening	69, 70	24.644	29,0%	24.145	27,5%
8.4. Architecten en ingenieursbureaus	711	8.185	9,6%	7.735	8,8%
8.5. Uitzendwezen	78	6.595	7,8%	5.925	6,7%
8.6. Ander type zakelijke dienstverlening	712, 72, 73, 74, 80, 81, 82	23.320	27,5%	25.570	29,1%
<b>8. Zakelijke dienstverlening totaal</b>		<b>84.932</b>	<b>18,5%</b>	<b>87.935</b>	<b>21,4%</b>
9.1. Openbaar bestuur	841, 8421, 843	1.508	58,5%	560	94,9%
9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	8422, 8423, 8424, 8425	1.068	41,5%	30	5,1%
<b>9. Overheid totaal</b>		<b>2.576</b>	<b>0,6%</b>	<b>590</b>	<b>0,1%</b>
10.1. Basis en speciaal onderwijs	852	8.036	43,3%	980	9,8%
10.2. Voortgezet onderwijs	853	2.200	11,9%	550	5,5%
10.3. Hoger onderwijs	854	586	3,2%	130	1,3%
10.4. Ander type onderwijs	855, 856	7.726	41,7%	8.305	83,3%
<b>10. Onderwijs totaal</b>		<b>18.548</b>	<b>4,0%</b>	<b>9.965</b>	<b>2,4%</b>

SECTOR	SBI2008	LISA-VESTIGINGENBESTAND (POPULATIE) IN 2019		CBS-REGISTRATIE (STATLINE) IN 2019	
		AANTAL	PERCENTAGE	AANTAL	PERCENTAGE
11.1.1. Ziekenhuizen	861	816	1,7%	260	0,9%
11.1.2. Ander type gezondheidszorg	75, 862, 869	24.208	49,5%	21.045	69,9%
11.1.3. Verpleeg en verzorgingshuizen	871, 873	2.349	4,8%	565	1,9%
11.1.4. Ander type welzijnszorg	872, 879, 88	21.523	44,0%	8.240	27,4%
<b>11. Gezondheids en welzijnszorg totaal</b>		<b>48.896</b>	<b>10,6%</b>	<b>30.110</b>	<b>7,3%</b>
12.1. Cultuur, sport en recreatie	59, 60, 90, 91, 92, 93	14.388	50,4%	14.925	50,9%
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	37, 39, 94, 96, 97, 98, 99	14.157	49,6%	14.395	49,1%
<b>12. Overige dienstverlening totaal</b>		<b>28.545</b>	<b>6,2%</b>	<b>29.320</b>	<b>7,1%</b>
<b>TOTAAL</b>		<b>459.892</b>	<b>100,0%</b>	<b>410.790</b>	<b>100,0%</b>

Noot. De CBS-registratiecijfers zijn op SBI2008-drie en waar nodig -vierdigtniveau gedownload van: [CBS StatLine - Bedrijven; bedrijfstak/branche \(SBI 2008\), grootte, rechtsvorm, 1 januari](#) [22-1-2020], en ghercodeerd naar de 41 sectoren in deze Tabel - in beide registraties zonder de bedrijfsvestigingen met één werkende.

Met ingang van de WEA-jaargang 2012 herwegen we de gegevens niet meer op de LISA-populatieaantallen zoals in 2008 en in 2010, maar op de bekende en meer gezaghebbende CBS-populatieaantallen, zoals samengevat in Tabel 8. Voor de meerjaren-datafile, tabellen en -analyses is dat met terugwerkende kracht ook gedaan voor 2008 en 2010.

Voor de weging op de CBS-populatieaantallen zijn deze aantallen allereerst op drie dan wel vierdig SBI2008-niveau én naar vijf grootteklassen gedownload. Vervolgens is per cel van de 41\*5 combinaties van gedetailleerde sector en grootteklasse het benodigde gewicht berekend. In een aantal cellen leverde dat echter een onoverkomelijk klein dan wel groot gewicht op. Besloten is als maximumgewicht 10 aan te houden, en als minimum het overeenkomstige 1/10; in dezelfde range als overeenkomstig onderzoek zoals het [TNO-NEA-onderzoek](#) en het [CBS-EBB-onderzoek](#). Als in een subsector een

bepaalde grootteklassecel een gewicht groter dan 10 had dan is dat gewicht op 10 gezet en indien mogelijk is dat 'gecompenseerd' door de andere grootteklassen in die subsector een proportioneel kleiner gewicht te geven. Door deze laatste operatie viel het gewicht van sommige cellen wederom buiten de gewenste range van 1/10 tot en met 10. Vervolgens werd het gewicht ook die cellen op 1/10 dan wel 10 gezet en werd de procedure herhaald. Na drie iteraties werd aan alle voorwaarden voldaan, bleven alle gewichten tussen de 1/10 en de 10, en werd ook de verdeling van de subsectoren in het databestand (vrijwel) gelijk gemaakt met de verdeling van de subsectoren zoals in het CBS-populatiebestand op [CBS StatLine - Bedrijven; bedrijfstak/branche \(SBI 2008\), grootte, rechtsvorm, 1 januari](#). Voor de indeling in grootteklassen in de WEA-dataset wordt als voorheen in elk jaar niet de 'LISA'-bedrijfs-grootte gehanteerd, maar de *zelfgerapporteerde* bedrijfs-grootte. In Tabel 9 wordt de uiteindelijke proportionele wegingsfactor voor elke cel weergegeven.

TABEL 9 Proportionele weegfactor naar sector en grootteklasse in 2019.

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
	GEM.	GEM.	GEM.	GEM.	GEM.	GEM.
<b>1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal</b>	<b>10,00</b>	<b>10,00</b>	<b>5,46</b>	<b>0,10</b>	<b>0,10</b>	<b>5,26</b>
2.1. Aardolie en chemische industrie	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
2.2. Voedings en genotmiddelenindustrie	3,26	0,75	0,28	0,10	0,10	0,39
2.3. Textiel en leerindustrie	0,33	0,10	0,10	0,10	0,10	0,12
2.4. Uitgeverijen	0,89	0,27	0,18	0,10	0,10	0,30
2.5. Metaal(producten) en machine-industrie	4,25	0,94	0,69	0,16	0,12	0,69
2.6. Elektronische industrie	0,26	0,10	0,10	0,10	0,10	0,12
2.7. Ander type industrie	3,40	0,81	0,39	0,15	0,15	0,65
<b>2. Industrie totaal</b>	<b>1,59</b>	<b>0,42</b>	<b>0,27</b>	<b>0,12</b>	<b>0,11</b>	<b>0,37</b>
3.1. Bouwbedrijven	10,00	2,25	0,91	0,16	0,10	1,33
3.2. Bouwinstallatiebedrijven	3,24	1,25	0,44	0,17	0,10	0,80
3.3. Afwerking van gebouwen	6,89	1,87	0,51	0,10	0,10	1,64
<b>3. Bouwnijverheid totaal</b>	<b>6,32</b>	<b>1,81</b>	<b>0,62</b>	<b>0,14</b>	<b>0,10</b>	<b>1,24</b>
4.1. Autohandel en -reparatie	3,20	1,12	0,45	0,10	0,10	1,10
4.2. Groothandel	8,58	1,48	1,01	0,51	0,21	1,83
4.3. Warenhuizen en supermarkten	1,21	0,52	0,53	0,15	0,10	0,30
4.4. Detailhandel overig	5,57	1,35	0,57	0,16	0,10	2,19
<b>4. Handel totaal</b>	<b>5,25</b>	<b>1,30</b>	<b>0,71</b>	<b>0,24</b>	<b>0,13</b>	<b>1,59</b>
5.1. Logiesverstrekking	3,75	0,58	0,29	0,10	0,10	0,53
5.2. Maaltijden en drankenverstrekking	10,00	9,31	2,42	0,18	0,10	3,44
<b>5. Horeca totaal</b>	<b>7,22</b>	<b>5,47</b>	<b>1,47</b>	<b>0,15</b>	<b>0,10</b>	<b>1,98</b>

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
	GEM.	GEM.	GEM.	GEM.	GEM.	GEM.
6.1. Vervoer over de weg	10,00	2,77	0,46	0,18	0,10	0,90
6.2. Dienstverlening voor het vervoer	1,77	0,66	0,29	0,12	0,10	0,47
6.3. Post en telecommunicatie	3,33	0,39	0,10	0,10	0,10	0,35
6.4. Ander type vervoer en communicatie	0,93	0,26	0,10	0,10	0,10	0,35
<b>6. Vervoer en communicatie totaal</b>	<b>2,38</b>	<b>0,76</b>	<b>0,26</b>	<b>0,13</b>	<b>0,10</b>	<b>0,54</b>
7.1. Banken en verzekeraars	10,00	1,35	0,52	0,10	0,10	1,02
7.2. Overige financiële instellingen	1,31	0,59	0,20	0,10	0,10	0,53
<b>7. Financiële instellingen totaal</b>	<b>2,55</b>	<b>0,90</b>	<b>0,34</b>	<b>0,10</b>	<b>0,10</b>	<b>0,74</b>
8.1. Verhuur (on)roerende goederen	3,93	0,73	0,41	0,10	0,10	0,89
8.2. Computerservice en informatietechnologie	3,57	1,32	0,71	0,21	0,14	1,26
8.3. Juridische en economische dienstverlening	5,16	1,74	0,89	0,15	0,10	1,82
8.4. Architecten en ingenieursbureaus	2,88	0,63	0,32	0,10	0,10	0,61
8.5. Uitzendwezen	2,62	0,64	0,59	0,37	0,30	0,69
8.6. Ander type zakelijke dienstverlening	10,00	1,90	1,14	0,45	0,18	1,96
<b>8. Zakelijke dienstverlening totaal</b>	<b>4,71</b>	<b>1,25</b>	<b>0,70</b>	<b>0,21</b>	<b>0,14</b>	<b>1,24</b>
9.1. Openbaar bestuur	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	-	-	-	-	0,10	0,10
<b>9. Overheid totaal</b>	<b>0,10</b>	<b>0,10</b>	<b>0,10</b>	<b>0,10</b>	<b>0,10</b>	<b>0,10</b>
10.1. Basis en speciaal onderwijs	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
10.2. Voortgezet onderwijs	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
10.3. Hoger onderwijs	0,10	-	0,10	0,10	0,10	0,10
10.4. Ander type onderwijs	7,39	0,94	0,21	0,10	0,10	1,27
<b>10. Onderwijs totaal</b>	<b>3,41</b>	<b>0,41</b>	<b>0,12</b>	<b>0,10</b>	<b>0,10</b>	<b>0,32</b>

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
	GEM.	GEM.	GEM.	GEM.	GEM.	GEM.
11.1. Ziekenhuizen	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
11.2. Ander type gezondheidszorg	5,78	1,89	0,65	0,14	0,10	1,68
11.3. Verpleeg en verzorgingshuizen	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
11.4. Ander type welzijnszorg	4,40	0,84	0,37	0,10	0,11	0,59
<b>11. Gezondheids en welzijnszorg totaal</b>	<b>4,61</b>	<b>1,33</b>	<b>0,35</b>	<b>0,11</b>	<b>0,10</b>	<b>0,68</b>
12.1. Cultuur, sport en recreatie	10,00	1,73	0,48	0,14	0,10	1,26
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	5,05	1,15	0,40	0,10	0,10	1,26
<b>12. Overige dienstverlening totaal</b>	<b>6,70</b>	<b>1,37</b>	<b>0,45</b>	<b>0,12</b>	<b>0,10</b>	<b>1,26</b>
<b>TOTAAL</b>	<b>4,44</b>	<b>1,42</b>	<b>0,58</b>	<b>0,15</b>	<b>0,11</b>	<b>1,00</b>

Noot. Deze proportionele wegingsfactor weegt terug naar de grootte van de steekproef, en staat standaard op 'aan' in de WEA2019 SPSS-dataset.

Deze wegingsfactor wordt centraal berekend en maakt vervolgens deel uit van de WEA2019-dataset (variabele: 'Weeg'). Bij het opvragen van de betrokken SPSS-dataset staat deze weging standaard op 'aan'. De gemiddelde wegingsfactor over alle cellen samen is (ongewogen) gelijk aan één; de *totale steekproefgrootte* blijft met deze proportionele weging 'intact'. Er wordt kortom herwogen naar steekproefaantallen, niet naar populatieaantallen. De 'N' in de gehele 2019-dataset is ook na weging gelijk aan 4.423.

Met deze wegingsfactor worden de gemiddelden en percentages gecorrigeerd voor het gestratificeerde sampling design en tegelijkertijd de selectieve non-respons. Doordat de gemiddelde wegingsfactor gelijk is aan één, is het aantal vrijheidsgraden bij statistische toetsing correct en kunnen statistische toetsen en betrouwbaarheidsintervallen worden berekend (deze

benadering is zowel in Tabel 11 als in Tabel 12 gevolgd). Statistiek in de zin van betrouwbaarheidsintervallen en significantie kan *niet* worden uitgevoerd als wordt herwogen naar populatieaantallen, met andere woorden naar 410.790 in plaats van naar 4.423 bedrijfsvestigingen. Herweging naar populatieaantallen levert overigens iets minder dan 410.790 cases op (Tabel 8), aangezien niet elke subgroep \* grootteklasse combinatie in de steekproef is opgenomen, zoals '10.4 Hoger onderwijs' met 5 tot 9 werknemers.

Met de wijze van weging die in de dataset standaard op 'aan' staat, wordt in SPSS echter niet gecorrigeerd voor de 'designfactor'. Als het gewenst is om voor specifieke doelen ook de 'designfactor' te verdisconteren, dan kan dat worden verricht met behulp van de SPSS-module 'Complex Samples'.

De doelstelling van stratificeren was echter om per sector en/of grootteklasse *afzonderlijk* voldoende cases te verzamelen om ook voor elke sector en/of grootteklasse *afzonderlijk* voldoende nauwkeurige uitspraken te kunnen doen. Wordt vanuit die doelstelling gewerkt, en wordt gefocust op uitspraken in individuele sectoren en/of grootteklassen, dan kan het gewicht (tijdelijk) worden uitgezet (SPSS: 'weight off'). Percentages, gemiddelden en vooral de bijbehorende 95%-betrouwbaarheidsintervallen worden in dat geval zonder weging berekend, met het 'optimale' aantal respondenten. Weging is in principe alleen van belang als percentages, gemiddelden en of andere analyses worden berekend over de *gehele* steekproef. Met andere woorden, bij analyses binnen een stratum kan de weging (tijdelijk) worden uitgezet, voor de randtotalen moet deze 'aan' worden gezet.

### 3.9 STEEKPROEFFRACTIE

De steekproeffractie is het percentage van de bedrijfsvestigingen in de populatie dat uiteindelijk in de steekproef terecht is gekomen. Om de enquêtedruk in enkele kleine maar onder onderzoeksbureaus 'populaire' sectoren en grootteklassecombinaties te beperken, is er bij aanvang voor gekozen om in principe niet meer dan 20% van de bestaande bedrijfsvestigingen in een cel in het WEA-onderzoek te betrekken.

De totale steekproeffractie is relatief klein, van de 459.892 in aanmerking komende 'LISA'-bedrijfsvestigingen zijn er in 2019 'slechts' 4.423 (1,0%) in het WEA-onderzoek terecht gekomen. De steekproeffractie is in 2019 met 0,03% het kleinste in de sector '*Landbouw, bosbouw en visserij met 24 werkenden*', daar zijn slechts 10 van de 31.826 mogelijke bedrijven in dit onderzoek betrokken (cf. respectievelijk Tabel 4 en Tabel 2). De steekproeffractie is het grootste in de sector '*Basis- en speciaal onderwijs met 100 of meer werknemers*', waarin 10 respondenten zijn opgenomen. Aangezien er in 2019 in Nederland (volgens het LISA-vestigingenbestand) slechts 34 van deze organisaties met deze grootte zijn, is de steekproeffractie hier groot en gelijk aan  $10 / 34 = 29,4\%$ . Dit is, met andere woorden, een van de subgroepen waar het risico op enquêtedruk hoog is.

Als de steekproeffractie relatief hoog zou zijn (hoger dan 10%, zie Kahn & Sempos, 1989) dan zou daar in principe bij de berekening van 95%-betrouwbaarheidsintervallen en/of bij het verrichten van statistische tests rekening mee kunnen worden gehouden. De benodigde 'N' kan in dat geval naar beneden worden bijgesteld, c.q. bij gelijke 'N' kan het 95%-betrouwbaarheidsinterval dan smaller ofwel nauwkeuriger worden ingeschat, en/of zijn statistische vergelijkingen tussen groepen 'eerder' significant. In wezen

wordt de '*designfactor*' daarmee kleiner (gunstiger). Om dat aspect daadwerkelijk in de statistiek tot uiting te laten komen zou eveneens de SPSS-module '*Complex Samples*' moeten worden gebruikt, waarin uit kan worden gegaan van een zogeheten '*eindige*' populatie (wat neerkomt op 'steekproeftrekken *zonder terugleggen*'). Aangezien de steekproeffractie in het WEA-onderzoek ruim onder de genoemde 10% valt (de steekproeffractie is alles bij elkaar slechts  $4.423 / 459.892 = 1,0\%$ ), corrigeren we in de WEA-context niet voor de steekproeffractie.

### 3.10 NON-RESPONS ONDERZOEK

Om inzicht te krijgen in de mate waarin de respondenten representatief zijn voor de gehele populatie werkgevers is een kort non-responsonderzoek uitgevoerd. Hiervoor hebben we telefonisch twee referentievragen uit de internetvragenlijst aan netto 101 non-respondenten van de WEA voorgelegd. Dit heeft plaatsgevonden op 14 tot en met 17 en 21 tot met 23 januari 2020.

Van de totaal 101 bedrijven die telefonisch ondervraagd zijn behoorden 50 bedrijven tot de bedrijven die tijdens de telefonische werving hun medewerking aan de WEA hadden geweigerd en 51 tot de organisaties die telefonisch wel hun medewerking hadden toegezegd, maar dit uiteindelijk niet hebben gedaan.

In totaal zijn 172 bedrijven telefonisch benaderd om netto deze 101 deelnemers aan het non-respons onderzoek te verkrijgen. Van de resterende 71 niet-deelnemende bedrijven betroffen 17 een weigering, 26 in gesprek/geen gehoor/antwoordapparaat, en 28 'in afspraak (niet meer nodig)'/buiten veldwerkperiode.

In Tabel 10 geven we de antwoorden op de referentievragen weer voor zowel de non-responsgroep als de responsgroep (hoofdonderzoek) zodat beide groepen vergeleken kunnen worden.

**TABEL 10** Vergelijking van de non-responsgroep met de responsgroep (beide groepen ongewogen)

	NON-RESPONS-GROEP	RESPONS-GROEP
<b>44. Hoe verhoudt het huidige totale aantal werknemers binnen uw vestiging zich tot het aantal van twee jaar geleden?</b>		
– Het aantal werknemers is afgenomen met meer dan 5%	10,2%	12,4%
– Het aantal werknemers is toegenomen met meer dan 5%	25,5%	33,5%
– Ongeveer gelijk gebleven (minder dan 5% toe- of afname)	64,3%▲	54,2%▼
·N	98	4.397
<b>58. Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers tot hun pensioen doorwerken?</b>		
– Ja	40,6%	39,0%
– Nee	32,7%▼	46,9%▲
– Weet niet	26,7%▲	14,1%▼
·N	101	4.396

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson <sup>2</sup>-test (horizontale vergelijkingen). ▲ en ▼:  $p < 0,05$ , significant hoge (lage) percentages (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20. Open pijltjes △ en ▽: eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

Uit de antwoorden op vraag 44 komt naar voren dat in beide groepen iets meer dan een op de tien organisaties (vestigingen) aangeeft dat het aantal werknemers - ten opzichte van het aantal van twee jaar geleden - is afgenomen met meer dan 5%. De vestigingen in de non-respons- en de respons-

groep verschillen ook niet significant en niet relevant in de mate waarin ze aangeven dat 'het aantal werknemers is toegenomen met meer dan 5%'. De non-responsgroep heeft een wat hoger percentage vestigingen dat zegt dat het aantal werknemers in de vestiging gelijk is gebleven ten opzichte van twee jaar geleden.

De antwoorden op vraag 58 laten zien dat in beide groepen ongeveer 40% van de vestigingen het voor de personele bezetting in de vestiging belangrijk vinden dat werknemers tot hun pensioen doorwerken. Op dat aspect verschillen beide groepen niet significant en relevant van elkaar. Op de 'restantwoordcategorieën' zijn er wel wat verschillen: in de non-responsgroep geeft een hoger percentage aan het niet te weten, terwijl in de responsgroep een hoger percentage aangeeft het voor de personele bezetting in de vestiging niet belangrijk te vinden dat werknemers tot hun pensioen doorwerken.

Samenvattend, geeft het non-responsonderzoek geen alarmerende resultaten te zien. Er lijken geen redenen om aan te nemen dat de respondenten die de (gehele) WEA2019-vragenlijst hebben ingevuld, inhoudelijk sterk verschillen van respondenten die dat niet hebben gedaan. – Wel dient te worden bedacht dat de non-responsgroep bestaat uit slechts 101 vestigingen. Daarmee zijn logischerwijs niet alle 205 subsector\*grootteklassecellen gevuld zodat we sector- en grootteklasse-effecten op deze variabelen over werkgelegenheid en personeelsbeleid niet geheel kunnen uitsluiten.

## 4 TABELLENBOEK WEA2019

*Toelichting.* De steekproef is gestratificeerd getrokken ('gesampled'), naar 41 sectoren en 5 grootteklassen (24, 59, 1049, 5099, en 100+ werkzame personen), met het LISA-vestigingenbestand (juli 2019) als steekproefkader.

In Tabel 11 is elke case volgens dat stratificatieschema *proportioneel* gewogen naar rato van de overeenkomstige verdeling van bedrijven over 41 sectoren en 5 grootteklassen in de CBS-registratie ([CBS StatLine - Bedrijven: bedrijfstak/branche \(SBI 2008\), grootte, rechtsvorm, 1 januari](#)). *Proportioneel* houdt in dat sommige bedrijfsvestigingen meer en andere minder worden meegewogen in de percentages en gemiddelden. Het totale aantal cases voor en na weging is bij proportionele weging echter exact hetzelfde ( $N = 4.423$ ). Het ongewogen gemiddelde van de proportionele wegingsfactor is met andere woorden één.

De percentages betreffen als gevolg van deze weging de percentages van het aantal *bedrijfsvestigingen* in Nederland overeenkomstig de verdeling van bedrijven en grootteklassen in de CBS-registratie. Het gaat hier met andere woorden nadrukkelijk niet om het percentage *werknemers*. De *vestigingsgrootte* is *niet* in de wegingsfactor betrokken. Bovendien gaat het altijd om de populatie bedrijven *exclusief* de bedrijven met slechts één werkende.

Een voorbeeld ter toelichting. In de ongewogen steekproef is het percentage bedrijven in de handel gelijk aan  $635 / 4.423 = 14\%$  (Tabel 4 en 6). Volgens de CBS-registratie is dat percentage in de populatie gelijk aan  $94.620 / 410.790 = 23\%$  (Tabel 8).

De cases in de dataset zijn nu zodanig gewogen, dat het percentage 'handel' gelijk is aan het CBS-populatiepercentage:  $23\% (1.017 / 4.423)$ ; zie Tabel 11). De (gemiddelde) wegingsfactor voor bijvoorbeeld de handel is daarbij  $23\% / 14\% = 1,64$  (zonder afronding; Tabel 9). In de praktijk heeft elke combinatie tussen sector (41 categorieën) en de *zelfgerapporteerde* vestigingsgrootte (5 categorieën) zijn eigen wegingsfactor. Deze wegingsfactor is actief bij de berekening van alle percentages en gemiddelden, en ook bij de toetsen die in Tabel 11 zijn weergegeven met de symbolen ( $\blacktriangle$ ,  $\blacktriangledown$ ,  $\triangle$  en  $\triangledown$ ).

In Tabel 11 zijn alle percentages *kolompercentages* die in principe *verticaal* optellen tot 100%; deze zijn getoetst met de *Pearson Chi-kwadraat* test. Alleen bij vragen waarbij meerdere antwoorden konden worden gegeven, tellen de percentages op tot boven de 100%. Gemiddelden zijn getoetst met de *t*-test. Het contrast is zowel bij percentages als gemiddelden telkens: 'subgroep' vs 'overige cases', bijvoorbeeld alle respondenten in de landbouw versus alle respondenten die niet in de landbouw actief zijn.

De symbolen '▲' en '▼' staan voor:

- Statistisch significant op 5% ( $p < 0,05$ ), en bovendien:
- Cohen's  $d \geq 0,20$ ; dat wil zeggen dat het om een relatief *groot* verschil gaat.

Driehoekjes naar boven duiden op verhoudingsgewijs hoge percentages en/of gemiddelden, driehoekjes naar beneden op verhoudingsgewijs lage percentages en/of gemiddelden. 'Verhoudingsgewijs' is hier altijd ten opzichte van de *overige* respondenten (bedrijfsvestigingen). Alle toetsen en symbolen hebben betrekking op *horizontale* vergelijkingen.

Verhoudingsgewijs *kleine* maar 'toch' *significante* verschillen tussen een subgroep en de overige cases worden weergegeven met open driehoekjes ( $\Delta$  en  $\nabla$ ). De grens tussen 'kleine' en 'grote' verschillen is gelegd bij een Cohen's  $d$  effectgrootte van 0,20 (Cohen, 1988). De grootste verschillen worden met deze conventie dus extra geaccentueerd met '▲' en '▼', maar voor de volledigheid worden óók alle kleinere verschillen getoond (als ze significant zijn), maar dan met de iets minder nadrukkelijke symbolen '△' en '▽'.

Aangezien deze driehoekjes uitsluitend zijn gebaseerd op statistische toetsen kunnen exact *dezelfde* percentages en/of gemiddeldes soms wel en soms geen driehoekje krijgen. *Hetzelfde* verschil in percentages is soms niet significant (en krijgt dus geen driehoekje) als de subgroep waarop dat percentage (of gemiddelde) is gebaseerd relatief klein is. Bovendien zijn in praktijk twee percentages die beide dicht bij nul liggen (bijvoorbeeld 4% en 8%) eerder significant verschillend van elkaar, dan twee percentages die beide dicht bij 50% liggen (bijvoorbeeld 44% en 48%).

'Missings' zijn in alle gevallen buiten de berekening van percentages, gemiddelden, en toetsingen gehouden. Dit geldt alleen niet bij de vragen waarbij het antwoord 'Weet niet' expliciet als mogelijk antwoord werd aangeboden, en het percentage 'Weet niet' inhoudelijk relevant is ('Heeft uw vestiging een *Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)?*'). In Tabel 11 wordt dat in alle gevallen waar dat relevant is expliciet weergegeven.

De omschrijvingen bij de vragen zijn (vrijwel) letterlijk overgenomen van de schriftelijke en/of de internetenquête, maar voor de precieze *context* van elke vraag wordt verwezen naar de originele vragenlijst.

De eerste gegevens die worden weergegeven in Tabel 11 zijn niet afkomstig van WEA-respondenten, maar komen uit het LISA-bestand of hebben betrekking op wervingsinformatie afkomstig van Panteia.





	TOTAAL	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HOBBEZA	ICT	FINANCIËEL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE
· 2,2 Voedings- en genotmiddelenindustrie	0,9%	0,6%	0,9%	1,2%	2,0%	2,4%	0,9%	1,5%	0,1%	-	14,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 2,3 Textiel- en leerindustrie	0,3%	0,1%▽	0,4%	0,6%	1,1%	0,5%	0,3%	0,2%	0,0%	-	4,7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 2,4 Uitgeverijen	0,6%	0,6%	0,5%	0,6%	1,1%	1,5%	0,7%	0,6%	0,1%	-	6,2%	-	-	-	4,8%	-	-	-	-	-	-	-
· 2,5 Metaal(producten) en machine-industrie	2,1%	1,5%▽	2,0%	3,5%△	5,3%▲	3,3%	2,4%△	1,2%	0%▽	-	33,6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 2,6 Elektronische industrie	0,3%	0,1%▽	0,2%	0,5%	2,2%▲	1,9%▲	0,3%	0,2%	0%	-	4,9%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 2,7 Ander type industrie	2,0%	1,9%	1,7%	2,3%	4,1%	3,7%	2,1%	2,6%	0,8%	-	32,4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 3,1 Bouwbedrijven	3,3%	3,2%	3,3%	3,5%	4,3%	2,4%	3,8%△	0,3%▽	0,7%▽	-	-	42,7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 3,2 Bouwinstallatiebedrijven	1,6%	1,5%	1,6%	1,9%	1,8%	1,7%	1,7%	1,6%	1,1%	-	-	21,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 3,3 Afwerking van gebouwen	2,7%	3,6%△	1,9%	1,6%▽	2,0%	0,7%	3,0%△	2,5%	0,0%▽	-	-	36,1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 4,1 Autohandel en -reparatie	3,4%	3,9%△	3,3%	2,1%▽	2,0%	1,8%	3,6%△	2,9%	1,1%▽	-	-	-	14,9%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 4,2 Groothandel	7,6%	7,5%	7,0%	8,6%	9,6%	5,3%	8,6%▲	3,5%▽	0,5%▼	-	-	-	33,6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 4,3 Warenhuizen en supermarkten	0,6%	0,4%▽	0,4%	0,9%	1,9%	3,6%▲	0,7%△	0,1%	0,0%	-	-	-	2,7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 4,4 Detailhandel overig	11,3%	15,3%▲	8,4%▽	4,2%▼	2,7%▼	1,9%▼	12,4%▲	9,7%	0,9%▼	-	-	48,7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,5%
· 5,1 Logiesverstrekking	1,1%	1,2%	0,7%	1,0%	1,3%	2,5%	1,1%	2,5%△	0%▽	-	-	-	-	13,3%	-	-	-	-	-	-	-	-
· 5,2 Maaltijden- en drankenverstrekking	7,2%	4,0%▼	14,8%▲	10,7%△	3,3%	1,2%▼	7,7%△	6,1%	0,8%▼	-	-	-	-	86,7%	-	-	-	-	-	-	-	-
· 6,1 Vervoer over de weg	2,0%	2,0%	1,6%	2,3%	3,0%	2,4%	2,3%△	0,6%▽	0,0%▽	-	-	-	54,4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 6,2 Dienstverlening voor het vervoer	1,0%	1,0%	0,8%	1,2%	1,8%	1,9%	1,1%	0,5%	0,4%	-	-	-	16,3%	-	-	-	2,3%	-	-	-	-	-
· 6,3 Post en telecommunicatie	0,5%	0,5%	0,4%	0,4%	0,8%	0,7%	0,6%	0,3%	0%	-	-	-	11,3%	-	1,5%	-	-	-	-	-	-	-
· 6,4 Ander type vervoer en communicatie	0,7%	0,9%	0,4%	0,3%	0,8%	1,1%	0,7%	1,0%	0,2%	-	-	-	18,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 7,1 Banken en verzekeraars	1,5%	1,6%	1,5%	1,4%	1,3%	1,4%	1,7%	0,7%	0,8%	-	-	-	-	-	-	58,5%	-	-	-	-	-	-
· 7,2 Overige financiële instellingen	1,1%	1,2%	1,0%	0,6%	1,0%	1,1%	1,2%△	0,5%	0,2%	-	-	-	-	-	-	41,5%	-	-	-	-	-	-
· 8,1 Verhuur (on)roerende goederen	2,6%	3,4%△	1,6%▽	1,2%▽	2,7%	3,0%	2,9%△	0,4%▽	1,9%	-	-	-	-	-	-	-	-	14,0%	-	-	-	-
· 8,2 Computerservice en informatietechnologie	3,3%	3,6%	2,5%	3,3%	3,7%	1,9%	3,5%△	3,0%	0,6%▽	-	-	-	-	71,8%	-	-	-	-	-	-	-	-
· 8,3 Juridische en economische dienstverlening	5,8%	7,4%△	4,3%▽	3,6%▽	3,1%	2,4%	6,2%△	6,1%	1,9%▽	-	-	-	-	-	-	-	-	30,9%	-	-	-	-
· 8,4 Architecten- en ingenieursbureaus	1,9%	1,9%	1,6%	1,8%	2,1%	2,3%	2,0%	1,2%	0,9%	-	-	-	-	-	-	-	-	9,9%	-	-	-	-
· 8,5 Uitzendwezen	1,4%	0,9%▽	1,0%	2,2%△	5,4%▲	5,3%▲	1,6%	0,8%	0,6%	-	-	-	-	-	-	-	-	7,5%	-	-	-	-
· 8,6 Ander type zakelijke dienstverlening	6,2%	6,0%	6,9%	6,5%	7,1%	4,3%	7,0%△	2,8%▽	1,6%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	32,9%	-	-	-	-
· 9,1 Openbaar bestuur	0,2%	0,0%▽	0,0%	0,2%	0,5%	4,0%▲	0%▼	0,1%	2,2%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	46,3%	-	-	-
· 9,2 Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	0,1%	0%▽	0%	0%	0%	2,9%▲	0%▽	0,1%	1,1%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23,5%	-	-	-
· 10,1 Basis- en speciaal onderwijs	0,3%	0,0%▽	0,1%	0,9%△	3,3%▲	1,3%△	0,0%▼	0,1%	3,9%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11,4%	-	-
· 10,2 Voortgezet onderwijs	0,2%	0,0%▽	0,0%	0,3%	2,1%▲	3,4%▲	0,0%▼	0,1%	2,7%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8,3%	-	-
· 10,3 Hoger onderwijs	0,2%	0,0%▽	0%	0,3%	0,5%	3,0%▲	0,0%▼	0,1%	1,7%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,9%	-	-
· 10,4 Ander type onderwijs	2,0%	2,9%△	0,7%▽	0,8%▽	1,1%	1,0%	1,5%▼	2,6%	7,7%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	74,5%	-	-
· 11,1 Ziekenhuizen	0,2%	0,0%▽	0,0%	0,3%	1,3%▲	3,6%▲	0,0%▼	0,3%	2,2%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,0%	-
· 11,2 Ander type gezondheidszorg	5,1%	5,7%△	6,0%	2,9%▽	1,3%	2,7%	3,0%▼	9,0%△	24,1%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	2,5%	-	-	65,5%	-
· 11,3 Verpleeg- en verzorgingshuizen	0,3%	0,0%▽	0,0%	0,3%	2,0%▲	5,1%▲	0,0%▼	0,3%	2,9%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,6%	-

	TOTAAL	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR													
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HOBBELA	ICT	FINANCIËL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE	
· 11,4 Ander type welzijnszorg	2,0%	1,7%	1,9%	2,4%	2,9%	3,3%	0,6%▼	4,7%▲	14,4%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27,9%	-
· 12,1 Cultuur, sport en recreatie	3,6%	4,4%Δ	2,7%	2,4%▽	2,5%	3,3%	2,6%▼	4,4%	14,0%▲	-	-	-	-	-	21,9%	-	-	-	-	-	-	-	42,4%
· 12,2 Ander type cultuur en overige dienstverlening	3,5%	4,4%Δ	2,9%	1,7%▽	1,8%	2,1%	3,0%▽	6,4%Δ	5,9%Δ	-	1,1%	-	-	-	-	-	-	-	30,2%	-	-	-	53,1%
<b>Sector</b> [specifieke WEA-indeling in 12 categorieën] [N=4.423]																							
· 1 Landbouw, bosbouw & visserij	9,2%	4,8%▼	14,7%▲	19,3%▲	1,7%▼	0,6%▼	8,9%	18,7%▲	1,6%▼	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 2 Industrie	6,4%	5,0%▽	5,8%	8,9%Δ	17,6%▲	14,8%▲	6,9%Δ	6,4%	1,0%▼	-	98,9%	-	-	-	-	4,8%	-	-	-	-	-	-	-
· 3 Bouwnijverheid	7,6%	8,3%	6,8%	6,9%	8,0%	4,7%	8,5%▲	4,4%▽	1,8%▼	-	-	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 4 Handel	22,8%	27,1%▲	19,2%▽	15,8%▼	16,2%	12,7%▼	25,4%▲	16,2%▽	2,5%▼	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,5%
· 5 Horeca	8,3%	5,2%▼	15,5%▲	11,7%Δ	4,5%	3,7%▽	8,7%Δ	8,6%	0,8%▼	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 6 Vervoer & communicatie	4,2%	4,4%	3,1%	4,2%	6,5%	6,1%	4,7%Δ	2,3%	0,6%▽	-	-	-	-	100%	-	1,5%	-	2,3%	-	-	-	-	-
· 7 Financiële instellingen	2,6%	2,8%	2,5%	2,0%	2,3%	2,5%	2,9%Δ	1,1%	1,1%	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	-	-
· 8 Zakelijke dienstverlening	21,2%	23,2%Δ	18,0%▽	18,7%	24,0%	19,2%	23,3%▲	14,3%▽	7,6%▼	-	-	-	-	-	71,8%	-	-	95,3%	-	-	-	-	-
· 9 Overheid	0,3%	0,0%▽	0,0%	0,2%	0,5%	7,0%▲	0%▼	0,2%	3,3%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	69,8%	-	-	-	-
· 10 Onderwijs	2,7%	3,0%	0,9%▽	2,3%	7,1%▲	8,7%▲	1,5%▼	2,8%	16,0%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	-
· 11 Gezondheids- & welzijnszorg	7,5%	7,5%	8,0%	5,9%	7,4%	14,7%▲	3,6%▼	14,2%▲	43,6%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	2,5%	-	-	100%	-	-
· 12 Overige dienstverlening	7,1%	8,8%Δ	5,6%	4,1%▽	4,3%	5,4%	5,6%▼	10,8%Δ	19,9%▲	-	1,1%	-	-	-	21,9%	-	-	-	30,2%	-	-	-	95,5%
<b>Provincie</b> [N=4.423]																							
· 1 Groningen	3,4%	4,3%Δ	1,9%▽	2,3%	3,1%	3,7%	3,0%▽	7,7%▲	3,3%	0%▼	1,8%	4,0%	2,7%	1,1%	4,3%	1,2%	1,5%	5,5%Δ	3,5%	1,2%	4,8%	7,7%▲	
· 2 Friesland	3,5%	3,7%	3,2%	3,1%	4,4%	4,4%	3,3%▽	6,8%Δ	2,9%	5,0%	4,7%	1,5%▽	5,0%Δ	4,7%	3,4%	1,2%	1,6%	2,9%	4,1%	1,2%	1,6%	4,8%	
· 3 Drenthe	2,9%	2,9%	3,4%	2,4%	2,6%	2,0%	3,1%	3,0%	1,1%▽	0%▼	3,6%	1,0%▽	3,1%	0,6%	5,1%Δ	6,0%Δ	4,1%	4,1%Δ	3,5%	1,6%	3,0%	0,3%▽	
· 4 Overijssel	6,5%	6,4%	6,1%	6,6%	8,0%	7,8%	6,1%▽	5,5%	12,1%▲	6,3%	11,2%▲	9,0%	6,2%	4,9%	1,1%▼	5,0%	0,3%▼	7,8%	2,9%	10,0%	7,0%	5,4%	
· 5 Gelderland	12,3%	10,9%▽	15,7%Δ	12,5%	12,5%	13,3%	12,4%	14,4%	8,7%▽	11,5%	14,2%	14,3%	15,0%Δ	20,7%▲	12,5%	10,0%	7,7%	11,2%	4,7%	4,7%▼	9,9%	6,9%▽	
· 6 Utrecht	6,6%	7,0%	4,9%▽	6,8%	7,8%	7,8%	6,9%	3,0%▽	8,1%	0%▼	6,1%	2,6%▽	9,1%Δ	1,7%▼	4,5%	7,9%	11,2%Δ	9,9%Δ	4,7%	3,7%	10,1%Δ	3,1%▽	
· 7 Noord-Holland	16,9%	18,1%Δ	17,4%	13,2%▽	13,8%	14,7%	16,1%▽	18,7%	21,5%Δ	16,8%	13,7%	8,5%▼	11,6%▽	11,8%	30,6%▲	21,9%	45,5%▲	13,3%▽	9,4%	17,0%	19,3%	27,5%▲	
· 8 Zuid-Holland	21,2%	20,5%	20,2%	24,7%Δ	22,4%	20,1%	22,0%Δ	13,6%▼	22,2%	28,7%▲	15,7%▽	23,7%	20,9%	25,6%	19,4%	24,7%	12,2%▼	21,2%	43,7%▲	27,9%	19,5%	13,1%▼	
· 9 Zeeland	2,4%	1,3%▽	4,7%Δ	3,5%Δ	1,4%	2,0%	2,5%	2,7%	0,9%	3,8%Δ	1,5%	1,8%	2,1%	4,5%	7,5%▲	0,2%▽	0,5%	1,2%▽	1,2%	0,6%	0,5%▽	3,8%	
· 10 Noord-Brabant	15,8%	16,7%Δ	12,9%▽	16,3%	14,6%	15,3%	16,4%Δ	13,8%	11,7%▽	15,2%	19,2%	23,9%▲	16,0%	21,3%	6,4%▼	8,5%▼	12,1%	17,0%	9,4%	17,5%	16,5%	14,4%	
· 11 Limburg	6,3%	5,9%	6,9%	6,5%	7,8%	7,1%	6,0%	8,9%Δ	6,4%	9,0%Δ	5,9%	5,5%	6,5%	3,0%	5,1%	9,6%Δ	1,8%▽	3,9%▽	11,1%	14,1%▲	7,1%	8,0%	
· 12 Flevoland	2,2%	2,2%	2,7%	2,0%	1,7%	1,7%	2,4%	1,6%	1,0%	3,8%Δ	2,3%	4,3%Δ	1,9%	0,2%	0%▽	3,8%	1,6%	2,0%	1,8%	0,4%	0,7%	4,9%Δ	
<b>1. Functie van respondent in dit bedrijf</b> [N=4.423]																							
· 1 Directeur/ eigenaar	70,1%	82,7%▲	71,4%	46,3%▼	15,2%▼	7,0%▼	73,0%▲	70,6%	40,9%▼	74,7%Δ	54,9%▼	69,0%	69,4%	63,7%	80,4%▲	81,5%▲	68,2%	73,9%Δ	1,2%▼	68,4%	61,6%▼	68,7%	
· 2 Hoofd/ medewerker P&O/ HRM	11,6%	3,3%▼	8,7%▽	24,3%▲	62,4%▲	74,2%▲	10,7%▽	8,1%▽	22,4%▲	12,3%	19,3%▲	17,5%▲	9,0%▽	9,8%	7,5%▽	10,6%	13,4%	11,9%	44,6%▲	11,5%	11,9%	7,9%	
· 3 Bedrijfsleider/ vestigingsmanager	8,7%	6,2%▼	11,4%Δ	14,0%▲	10,2%	7,3%	8,1%▽	12,8%Δ	11,7%Δ	4,0%▽	9,4%	5,2%▽	14,7%▲	7,3%	9,0%	2,3%▼	14,0%Δ	6,3%▽	37,8%▲	2,4%▼	11,4%	6,0%	
· 4 Anders	9,5%	7,9%▽	8,4%	15,4%▲	12,3%	11,5%	8,3%▼	8,5%	25,0%▲	9,0%	16,3%▲	8,3%	6,9%▽	19,2%▲	3,1%▼	5,7%	4,4%	7,9%	16,4%	17,8%▲	15,0%▲	17,4%▲	

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR														
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	FINANCIËL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIS	ZORG	RECREATIE		
<b>2. Structuur van dit bedrijf</b> [N=4.423]																								
· 1 Zelfstandig	76,1%	86,0%▲	73,0%▽	61,8%▼	35,3%▽	26,8%▼	79,1%▲	71,7%▽	51,6%▼	73,0%	69,4%▽	85,3%▲	72,4%▽	77,5%	84,7%▲	88,9%▲	80,8%	77,4%	18,2%▼	63,5%▼	72,5%	76,1%		
· 2 Hoofdkantoor Nederlands bedrijf met meerdere vestigingen	5,7%	2,8%▼	4,0%▽	10,9%▲	22,7%▲	28,7%▲	5,3%▽	3,5%	12,7%▲	5,2%	7,1%	2,4%▽	7,6%△	4,2%	2,4%▽	3,9%	4,7%	6,1%	8,2%	4,1%	9,7%△	4,0%		
· 3 Hoofdkantoor buitenlands bedrijf met meerdere vestigingen	0,6%	0,3%▽	0,8%	0,7%	1,4%	2,1%▲	0,7%	0,1%	0,1%	0%	0,8%	0,0%	1,3%△	0,6%	0,1%	0,5%	4,2%▲	0,3%	0%	0,2%	0%	0,1%		
· 4 Vestiging van Nederlands bedrijf	11,4%	7,3%▼	15,3%△	17,1%▲	21,3%▲	19,5%▲	10,4%▽	18,2%▲	11,4%	15,4%△	16,1%△	10,1%	12,9%	9,0%	8,8%	4,7%▼	4,8%▼	12,1%	11,1%	13,0%	8,2%	9,4%		
· 5 Vestiging van buitenlands bedrijf	2,3%	0,8%▼	2,6%	4,5%△	10,6%▲	9,3%▲	2,3%	1,7%	2,2%	1,4%	5,3%▲	1,7%	3,1%	5,8%▲	0,4%▽	0,7%	3,4%	2,5%	0%	0,3%	0%▽	2,4%		
· 6 Anders	3,9%	2,8%▽	4,3%	5,0%	8,7%▲	13,6%▲	2,2%▼	4,9%	22,0%▲	5,0%	1,3%▽	0,5%▽	2,7%▽	2,9%	3,6%	1,2%▽	2,0%	1,6%▽	62,5%▲	19,0%▲	9,6%▲	8,0%▲		
<b>3. Wat is het totale aantal medewerkers van deze organisatie in Nederland?</b> [Subgroep: 'Onderdeel van grotere organisatie'] [Gemiddelde] [N=937] [Range: 2-400.000]	1.106	455	237	1.304	1.053	4.567▲	1.022	609	1.752	1.462	1.772	529	1.339	335	1.251	291	1.155	495	5.462▲	629	1.453	404		
<b>De rest van de vragen gaan over de vestiging (en niet over de totale organisatie)</b>																								
<b>Totale aantal personeel van de vestiging</b> [Gemiddelde] [N=3.955] [Range: 2-7.300]	23,6	3,05▼	6,79▽	22,8	70,1▲	419▲	15,5▼	22,0	122▲	12,8	33,6	13,8	11,8▽	25,7	14,8	19,3	21,1	20,7	242▲	77,3▲	75,5▲	14,0		
<b>Totale aantal personeel van de vestiging</b> [gecategoriseerd] [N=4.423]																								
· 2-4	56,9%	100%	-	-	-	-	57,9%△	58,8%	42,6%▼	29,6%▼	43,2%▼	61,8%	67,3%▲	58,6%	35,2%▼	67,0%▲	61,9%	62,3%△	30,2%▼	62,9%	56,8%	68,2%▲		
· 5-9	20,0%	-	100%	-	-	-	19,9%	24,5%△	17,1%	32,1%▲	18,8%	17,7%	17,0%▽	14,3%	37,0%▲	13,1%▽	19,4%	17,6%	1,8%	6,5%▼	20,1%	16,5%		
· 10-49	17,9%	-	-	100%	-	-	18,2%	13,4%▽	19,7%	37,7%▲	25,0%△	16,3%	12,4%▽	18,9%	25,2%▲	15,3%	13,8%	14,9%▽	8,8%	15,0%	14,5%	11,6%▽		
· 50-99	2,2%	-	-	-	100%	-	1,9%▽	1,2%	5,7%▲	0,4%▽	6,0%▲	2,3%	1,6%	3,6%	1,2%	2,1%	1,9%	2,3%	3,5%	5,7%▲	2,2%	1,4%		
· 100+	3,1%	-	-	-	-	100%	2,1%▼	2,1%	14,9%▲	0,2%▽	6,9%▲	1,9%	1,7%▽	4,7%	1,4%▽	2,5%	2,9%	2,9%	55,7%▲	9,9%▲	6,4%▲	2,2%		
<b>5. Profit of non-profit bedrijf</b> [N=4.409]																								
· 1 Vooral profit-karakter	84,0%	85,5%△	83,2%	85,3%	75,3%▽	57,5%▼	100%	-	-	81,4%	90,1%△	93,3%▲	93,1%▲	94,9%▲	90,3%△	92,0%▲	93,2%▲	91,9%▲	0%▼	46,5%▼	36,5%▼	64,0%▼		
· 2 Zowel profit- als non-profit karakter	8,5%	8,8%	10,4%△	6,4%▽	4,7%	5,9%	-	100%	-	17,3%▲	8,3%	4,9%▽	6,1%▽	4,1%▽	9,0%	6,2%	3,7%	5,3%▽	4,2%	8,9%	17,1%▲	14,8%▲		
· 3 Vooral non-profit-karakter	7,5%	5,7%▽	6,4%	8,3%	19,9%▲	36,6%▲	-	-	100%	1,3%▼	1,7%▼	1,8%▼	0,8%▼	1,0%▼	0,8%▼	1,8%▼	3,1%	2,8%▼	95,8%▲	44,6%▲	46,4%▲	21,3%▲		
<b>2. ARBEIDSMSTANDIGHEDEN- EN ARBEIDSTIJDENWET</b>																								
<b>7. Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw vestiging?</b> [N=4.409]																								
· 1 Ten minste één arbeidsrisico	77,5%	71,9%▼	80,3%△	86,6%▲	94,5%▲	97,0%▲	76,8%▽	80,9%	80,7%	77,9%	84,9%△	91,5%▲	62,1%▼	91,3%▲	67,8%▼	95,2%▲	92,7%▲	84,1%△	98,8%▲	72,4%	82,0%△	68,4%▼		
· 2 Geen arbeidsrisico	17,2%	21,6%▲	15,6%	8,9%▼	3,7%▼	2,0%▼	17,5%	13,4%▽	17,8%	15,6%	11,1%▽	4,2%▼	30,8%▲	5,5%▼	25,9%▲	4,0%▼	6,8%▼	10,6%▼	1,2%	20,0%	14,8%	24,0%△		
· 3 Weet niet	5,4%	6,5%△	4,1%	4,5%	1,8%	1,0%▼	5,7%△	5,6%	1,5%▽	6,5%	4,0%	4,3%	7,1%△	3,2%	6,3%	0,9%▼	0,5%▼	5,3%	0%	7,7%	3,3%	7,6%		
<b>7. Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw vestiging?</b> [meerdere antwoorden mogelijk] [N=4.409]																								
· a. Werkdruk	46,2%	40,3%▼	47,0%	55,7%▲	68,0%▲	77,4%▲	44,1%▼	51,0%	64,2%▲	30,7%▼	33,9%▼	39,1%▽	36,7%▼	52,5%	51,1%	60,1%▲	65,6%▲	56,6%▲	54,0%	61,4%▲	68,4%▲	31,7%▼		
· b. Emotioneel zwaar werk	8,6%	9,9%△	6,1%▽	5,6%▽	10,4%	18,3%▲	5,5%▼	17,6%▲	32,7%▲	2,5%▼	1,5%▼	1,4%▼	3,5%▼	1,1%▼	6,5%	2,9%▼	6,4%	9,3%	20,2%	36,5%▲	43,0%▲	10,8%		

	TOTAAL	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	FINANCIËL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE
· c. Agressie en geweld	4,5%	3,0%▽	4,9%	5,8%△	7,5%	19,3%▲	3,2%▼	7,4%△	14,8%▲	1,3%▽	1,8%▽	2,6%	3,5%	3,7%	15,6%▲	0,2%▼	0,7%▽	2,9%▽	31,5%▲	10,1%▲	10,8%▲	1,3%▼
· d. Lichamelijke belasting (tillen, duwen en/of trekken)	35,3%	29,7%▽	40,0%△	44,3%▲	45,7%▲	48,8%▲	36,3%△	35,8%	23,3%▼	53,9%▲	50,3%▲	71,6%▲	38,6%△	47,5%▲	38,3%	5,2%▼	21,9%▼	17,9%▼	23,1%	5,4%▼	23,9%▼	32,2%
· e. Beeldschermwerk	26,9%	23,5%▽	22,4%▽	35,8%▲	52,8%▲	49,4%▲	27,6%△	17,5%▼	30,7%	5,5%▼	26,1%	11,9%▼	19,4%▼	19,4%▼	4,7%▼	79,1%▲	59,1%▲	54,6%▲	49,8%▲	19,8%	15,8%▼	17,3%▼
· f. Langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken	12,8%	10,9%▽	12,1%	17,6%△	20,0%▲	20,2%▲	12,8%	12,9%	13,2%	19,5%▲	10,4%	9,9%	7,3%▼	27,7%▲	7,3%▽	19,5%▲	16,0%	13,6%	11,9%	17,2%	11,5%	18,8%△
· g. Lawaai	9,5%	7,8%▽	11,3%△	11,9%△	14,6%	11,6%	9,6%	14,3%△	3,3%▼	15,1%▲	31,0%▲	20,8%▲	6,5%▼	17,1%▲	6,5%▽	0,5%▼	18,7%▲	3,6%▼	7,7%	2,5%▼	3,4%▼	6,9%
· h. Knel-/ plet-/ snijgevaar	5,1%	3,5%▽	5,5%	8,8%▲	6,9%	7,3%	5,7%△	2,1%▽	1,1%▽	5,2%	15,5%▲	13,1%▲	4,6%	4,0%	5,6%	0%▼	9,3%▲	2,6%▽	4,2%	0,4%▼	2,3%▽	0,7%▼
· i. Valgevaar	5,8%	5,9%	3,5%▽	7,6%△	7,5%	6,5%	6,6%▲	1,7%▽	1,0%▼	1,3%▼	7,2%	31,8%▲	3,0%▼	16,3%▲	3,8%	0,0%▼	9,7%	4,5%	5,9%	0,5%▼	0,1%▼	0,1%▼
· j. Aanrijdgevaar	4,5%	2,7%▼	4,8%	8,8%▲	7,8%	7,8%	5,0%△	2,8%	0,7%▽	10,3%▲	5,1%	10,9%▲	2,5%▼	21,0%▲	2,2%▽	0,5%▼	0,7%▽	3,0%▽	7,1%	7,0%	0,3%▼	0,0%▼
· k. Gevaarlijke (chemische of biologische) stoffen	4,1%	3,3%▽	4,0%	5,4%△	6,9%	8,8%▲	4,3%△	2,9%	2,3%	6,6%△	8,2%▲	8,5%▲	2,8%▽	2,9%	0,1%▼	0,0%▼	9,2%▲	3,7%	8,3%	0,7%	3,3%	5,0%
· l. Straling	0,9%	0,9%	1,0%	0,7%	0,5%	1,6%	0,9%	0,1%	2,4%△	0%▽	0,7%	0,3%	0,1%▽	0,4%	0,1%	0,1%	2,2%△	1,2%	0,3%	5,1%▲	0%	
· m. Onregelmatige werktijden [Niet gevraagd in 2008]	9,6%	8,1%▽	10,0%	10,0%	17,5%▲	26,1%▲	9,0%▽	14,4%△	11,3%	12,4%△	8,6%	9,7%	3,0%▼	35,7%▲	25,0%▲	2,4%▼	9,1%	7,0%▽	14,8%	7,8%	10,3%	7,7%
· n. Repeterend werk [Niet gevraagd in 2008]	5,1%	2,7%▼	4,1%	11,2%▲	15,2%▲	14,2%▲	5,7%△	2,5%▽	2,2%▽	13,6%▲	13,2%▲	2,7%▽	4,7%	4,0%	1,4%▽	2,7%	16,7%▲	3,3%▽	4,7%	0,4%▼	2,1%▽	2,6%▼
· o. Andere arbeidsrisico's	2,5%	2,9%	1,6%	2,2%	2,6%	3,6%	2,5%	2,2%	2,9%	0,0%▽	4,4%△	5,3%△	1,7%	11,0%▲	0,9%▽	5,4%△	1,9%	2,0%	34,7%▲	1,2%	0,8%▽	1,3%
· p. Geen arbeidsrisico's	17,2%	21,6%▲	15,6%	8,9%▼	3,7%▼	2,0%▼	17,5%	13,4%▼	17,8%	15,6%	11,1%▽	4,2%▼	30,8%▲	5,5%▼	25,9%▲	4,0%▼	6,8%▼	10,6%▼	1,2%	20,0%	14,8%	24,0%△
· q. Weet niet	5,4%	6,5%△	4,1%	4,5%	1,8%	1,0%▼	5,7%△	5,6%	1,5%▽	6,5%	4,0%	4,3%	7,1%△	3,2%	6,3%	0,9%▼	0,5%▼	5,3%	0%	7,7%	3,3%	7,6%
<b>8. Welke maatregelen heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim? [N=4.409]</b>																						
· 1 Ten minste één maatregel	65,1%	54,0%▼	70,3%△	85,9%▲	94,1%▲	95,0%▲	64,3%▽	63,9%	75,4%▲	75,9%▲	82,3%▲	88,6%▲	58,1%▽	72,4%△	48,0%▼	58,8%	67,5%	63,1%	63,5%	71,4%	68,8%	48,9%▼
· 2 Geen maatregel	29,8%	40,4%▲	22,7%▽	11,2%▼	5,1%▼	3,5%▼	30,6%△	26,9%	23,8%▽	18,9%▼	15,3%▼	10,2%▼	36,2%△	18,3%▼	41,0%▲	40,8%▲	32,1%	32,8%△	34,7%	26,7%	26,3%	40,0%▲
· 3 Weet niet	5,1%	5,6%	6,9%△	3,0%▽	0,8%	1,5%▽	5,1%	9,2%▲	0,8%▼	5,2%	2,4%▽	1,2%▽	5,7%	9,3%△	11,0%▲	0,4%▼	0,5%▼	4,1%	1,8%	1,8%	4,9%	11,1%▲
<b>8. Welke maatregelen heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=4.409]</b>																						
· a. Organisatorische verbeteringen	16,0%	7,0%▼	16,8%	31,4%▲	53,7%▲	60,1%▲	14,3%▼	17,9%	32,9%▲	19,6%△	22,7%△	16,3%	14,0%	21,0%	10,7%▽	13,2%	12,3%	15,7%	35,6%▲	17,7%	25,0%▲	6,9%▼
· b. Technische verbeteringen	17,8%	13,7%▼	18,1%	26,8%▲	30,9%▲	27,9%▲	18,3%△	17,8%	11,3%▽	24,7%▲	50,5%▲	35,5%▲	17,8%	10,4%▼	7,5%▼	6,2%▼	24,8%△	13,2%▽	20,2%	6,7%▼	10,0%▼	3,0%▼
· c. Persoonlijke beschermingsmiddelen	24,6%	20,7%▼	26,4%	31,9%▲	36,6%▲	33,1%▲	25,5%△	24,9%	13,8%▼	28,3%	48,9%▲	61,1%▲	25,5%	41,9%▲	8,3%▼	4,5%▼	13,1%▼	19,7%▽	20,8%	5,1%▼	13,3%▼	13,4%▼
· d. Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten	11,0%	5,8%▼	7,5%▽	21,8%▲	38,3%▲	47,8%▲	10,0%▽	7,5%▽	25,7%▲	6,9%▽	18,0%▲	14,2%△	12,2%	9,2%	5,6%▽	4,2%▼	5,1%▽	9,8%	39,8%▲	26,1%▲	13,0%	9,9%
· e. Bevorderen van een gezonde leefstijl	13,1%	10,2%▼	8,4%▽	18,2%△	35,4%▲	51,7%▲	12,2%▽	12,5%	23,7%▲	4,1%▼	16,6%	12,4%	10,8%▽	10,2%	7,8%▽	20,6%▲	20,2%▲	16,2%△	36,8%▲	25,1%▲	16,2%	11,8%
· f. Algemeen/ integraal beleid voor veilig en gezond werken	14,9%	10,7%▼	13,3%	23,3%▲	37,1%▲	39,9%▲	14,4%▽	10,4%▽	26,5%▲	11,9%	23,6%▲	17,6%	14,3%	10,0%	7,1%▼	14,0%	7,1%▼	17,0%	32,6%▲	20,9%	20,8%△	10,4%▼
· g. Prikkel om verzuim te voorkomen of terug te dringen	11,9%	9,3%▽	9,9%▽	16,6%△	31,8%▲	33,2%▲	11,8%	9,1%	16,7%△	7,8%▽	12,5%	11,5%	13,8%△	8,4%	12,1%	14,4%	9,1%	12,2%	16,6%	10,7%	16,3%△	7,0%▼
· h. Begeleiding bij verzuim en re-integratie	16,1%	6,6%▼	18,9%△	30,4%▲	56,1%▲	61,6%▲	14,7%▼	12,9%	35,4%▲	13,1%	25,9%▲	10,5%▽	15,2%	14,6%	12,8%	13,6%	11,6%	16,4%	38,0%▲	25,1%▲	26,6%▲	11,3%▼

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	FINANCIËL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIS	ZORG	RECREATIE
· i. Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering	14,2%	10,7%▼	11,6%▼	21,2%▲	32,3%▲	43,1%▲	13,4%▼	10,0%▼	28,6%▲	17,0%	15,6%	18,1%△	13,6%	17,2%	8,2%▼	6,4%▼	4,4%▼	12,9%	30,3%	18,2%	25,7%▲	10,7%
· j. Aanpassingen in het werk	19,9%	14,8%▼	22,4%△	29,5%▲	34,6%▲	33,6%▲	19,4%▼	19,4%	26,8%▲	28,2%▲	26,6%△	13,7%▼	13,3%▼	25,9%	21,4%	10,2%▼	20,6%	20,2%	16,0%	19,9%	27,4%▲	25,0%△
· k. Andere maatregelen arbo en verzuim	7,0%	4,7%▼	10,6%△	9,9%△	8,7%	9,4%	6,6%▼	7,2%	11,3%△	5,3%	6,9%	3,6%▼	5,9%	6,1%	6,8%	14,4%▲	19,1%▲	8,4%	11,3%	3,9%	8,0%	4,4%
· l. Geen maatregelen arbo en verzuim	29,8%	40,4%▲	22,7%▼	11,2%▼	5,1%▼	3,5%▼	30,6%△	26,9%	23,8%▼	18,9%▼	15,3%▼	10,2%▼	36,2%△	18,3%▼	41,0%▲	40,8%▲	32,1%	32,8%△	34,7%	26,7%	26,3%	40,0%▲
· m. Weet niet maatregelen arbo en verzuim	5,1%	5,6%	6,9%△	3,0%▼	0,8%	1,5%▼	5,1%	9,2%▲	0,8%▼	5,2%	2,4%▼	1,2%▼	5,7%	9,3%△	11,0%▲	0,4%▼	0,5%▼	4,1%	1,8%	1,8%	4,9%	11,1%▲
<b>9. Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van medewerkers die niet in loondienst zijn van uw vestiging?</b> [N=4.409]																						
· 1 Ten minste één maatregel	11,1%	7,8%▼	12,4%	16,9%▲	22,2%▲	21,8%▲	10,1%▼	17,3%▲	15,5%△	20,6%▲	13,1%	19,4%▲	6,5%▼	17,6%▲	1,2%▼	12,9%	2,7%▼	13,5%△	17,8%	5,8%	12,0%	6,5%▼
· 2 Geen maatregel	85,9%	89,5%▲	83,6%▼	81,0%▼	73,6%▼	71,7%▼	87,5%▲	76,0%▼	79,5%▼	78,1%▼	85,0%	78,9%▼	91,4%▲	78,6%▼	93,0%▲	81,9%	96,9%▲	84,2%	79,8%	91,4%	82,6%	87,5%
· 3 Weet niet	3,0%	2,7%	4,0%△	2,1%	4,2%	6,5%▲	2,4%▼	6,7%▲	5,0%△	1,3%▼	2,0%	1,8%	2,0%▼	3,8%	5,9%△	5,3%	0,4%	2,4%	2,4%	2,8%	5,3%△	6,0%△
<b>9. Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van medewerkers die niet in loondienst zijn van uw vestiging?</b> [meerdere antwoorden mogelijk] [N=4.409]																						
· a. Ja, voor ZZP'ers/ freelancers	6,8%	5,4%▼	8,4%△	8,7%△	10,4%	8,8%	6,6%	9,7%△	6,5%	6,3%	6,5%	12,3%▲	4,2%▼	12,3%▲	1,1%▼	11,9%▲	1,6%▼	10,1%△	7,7%	4,0%	7,5%	4,2%
· b. Ja, voor uitzendkrachten en/of gedetacheerden	5,2%	2,0%▼	5,2%	11,9%▲	17,2%▲	18,2%▲	4,8%▼	7,8%△	6,9%	15,6%▲	9,1%△	13,1%▲	2,5%▼	8,0%	1,0%▼	0,7%▼	1,6%	4,7%	11,9%	1,6%	1,3%▼	2,2%▼
· c. Ja, voor vrijwilligers	1,2%	1,2%	0,7%	1,2%	3,3%	4,7%▲	0,3%▼	3,5%▲	9,2%▲	0%▼	1,0%	1,0%	1,2%	0,3%	0,4%	0,3%	0,2%▼	8,3%▲	1,4%	5,2%▲	4,2%▲	
· d. Nee [vanaf 2019 ook: 'n.v.t.']	85,9%	89,5%▲	83,6%▼	81,0%▼	73,6%▼	71,7%▼	87,5%▲	76,0%▼	79,5%▼	78,1%▼	85,0%	78,9%▼	91,4%▲	78,6%▼	93,0%▲	81,9%	96,9%▲	84,2%	79,8%	91,4%	82,6%	87,5%
· e. Weet niet	3,0%	2,7%	4,0%△	2,1%	4,2%	6,5%▲	2,4%▼	6,7%▲	5,0%△	1,3%▼	2,0%	1,8%	2,0%▼	3,8%	5,9%△	5,3%	0,4%	2,4%	2,4%	2,8%	5,3%△	6,0%△
<b>10. Welk percentage van uw omzet heeft u in het afgelopen jaar als opdracht van andere bedrijven aangenomen?</b> [N=4.409]																						
· 0%	49,8%	50,9%	49,7%	47,3%	41,4%	50,2%	46,5%▼	54,0%	81,8%▲	66,7%▲	24,8%▼	25,0%▼	57,1%△	11,7%▼	70,3%▲	28,7%▼	43,4%	32,3%▼	87,5%▲	48,4%	86,1%▲	78,7%▲
· 1% t/m 24%	19,6%	18,4%▼	21,6%	20,2%	24,1%	22,9%	20,0%	20,5%	14,4%▼	16,8%	20,8%	29,3%▲	21,2%	16,7%	21,2%	17,9%	6,8%▼	20,9%	8,3%	28,6%▲	9,2%▼	15,9%
· 25% t/m 49%	5,6%	5,6%	6,3%	5,2%	4,2%	3,9%	5,5%	10,8%▲	0,7%▼	3,9%	9,3%△	13,7%▲	4,7%	11,0%▲	5,3%	3,2%	10,7%▲	5,4%	0,6%	7,8%	0,3%▼	0,9%▼
· 50% of meer	25,0%	25,0%	22,4%▼	27,3%	30,4%	22,9%	28,0%▲	14,8%▼	3,1%▼	12,7%▼	45,2%▲	32,1%△	17,0%▼	60,6%▲	3,3%▼	50,2%▲	39,1%▲	41,4%▲	3,6%▼	15,2%▼	4,4%▼	4,5%▼
<b>Psychosociale risico's (zoals werkdruk en agressie) zijn veroorzakers van stress. Heeft uw vestiging in de afgelopen 2 jaar één of meer van de volgende maatregelen getroffen om psychosociale risico's aan te pakken?</b>																						
<b>11a. Veranderingen in de organisatie van werk (bijvoorbeeld planning, werktijden, takenpakket werknemers)?</b> [N=4.409]																						
· 1 Ja	29,1%	23,4%▼	32,7%△	39,6%▲	45,3%▲	38,5%▲	28,4%▼	29,0%	37,3%△	20,6%▼	32,3%	14,1%▼	28,4%	26,9%	31,7%	29,0%	39,4%▲	32,6%△	22,5%	37,9%▲	35,6%△	31,3%
· 2 Nee	45,0%	53,8%▲	40,6%▼	28,9%▼	22,6%▼	21,8%▼	46,1%△	45,8%	32,6%▼	45,7%	40,9%	48,5%	50,2%△	37,1%▼	48,7%	55,3%▲	33,9%▼	42,4%	46,0%	38,2%	32,8%▼	47,0%
· 3 Maatregel bestond al	22,3%	19,7%▼	23,3%	27,0%△	28,3%	33,8%▲	21,9%	21,4%	27,9%△	29,6%△	22,7%	32,4%▲	19,6%▼	34,3%▲	13,6%▼	12,6%▼	25,0%	19,5%▼	26,1%	21,3%	28,2%△	21,2%
· 4 Weet niet	3,6%	3,2%	3,4%	4,5%	3,7%	5,9%	3,7%	3,8%	2,2%	4,1%	4,1%	5,0%	1,8%▼	1,7%	5,9%△	3,0%	1,7%	5,5%△	5,3%	2,6%	3,4%	0,5%▼

	TOTAAL	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR													
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	FINANCIËL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIS	ZORG	RECREATIE	
<b>11b. Aanspreekpunt voor werknemers (bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon of preventiemedewerker)?</b> [N=4.409]																							
· 1 Ja	17,2%	11,7%▼	17,1%	29,4%▲	36,4%▲	33,9%▲	16,1%▼	22,7%Δ	22,8%Δ	23,3%Δ	18,2%	7,7%▼	15,8%	20,4%	18,6%	15,6%	15,4%	17,0%	20,2%	17,2%	24,1%Δ	13,9%	
· 2 Nee	54,6%	66,7%▲	55,9%	27,9%▼	10,6%▼	7,1%▼	56,8%▲	50,1%	34,9%▼	47,7%▼	46,4%▼	62,3%Δ	56,5%	34,7%▼	58,1%	68,9%▲	51,4%	59,7%Δ	33,5%	51,5%	37,3%▼	61,1%Δ	
· 3 Maatregel bestond al	25,0%	17,9%▼	23,8%	40,1%▲	51,3%▲	57,3%▲	23,7%▼	22,5%	41,5%▲	27,7%	33,4%▲	26,3%	23,3%	42,0%▲	16,6%▼	15,1%▼	31,6%	18,4%▼	45,1%	29,9%	37,9%▲	24,2%	
· 4 Weet niet	3,3%	3,7%	3,2%	2,6%	1,6%	1,6%	3,4%	4,7%	0,7%▼	1,3%▼	1,9%	3,7%	4,4%Δ	2,9%	6,7%▲	0,4%▼	1,7%	4,9%Δ	1,2%	1,5%	0,6%▼	0,7%▼	
<b>11c. Aanbieden van opleiding of training?</b> [N=4.409]																							
· 1 Ja	8,5%	5,0%▼	10,5%Δ	11,9%Δ	22,5%Δ	31,0%▲	6,9%▼	13,5%Δ	20,5%▲	6,4%	8,4%	5,5%▼	7,0%▼	4,0%▼	2,9%▼	3,2%▼	8,7%	13,3%▲	28,5%▲	17,8%▲	11,5%Δ	11,4%	
· 2 Nee	77,9%	84,4%▲	77,4%	67,9%▼	51,8%▼	35,9%▼	80,7%▲	73,2%▼	51,6%▼	85,4%▲	77,6%	77,7%	80,6%Δ	73,2%	85,8%▲	90,2%▲	86,7%▲	71,6%▼	43,6%▼	58,1%▼	65,8%▼	80,3%	
· 3 Maatregel bestond al	9,2%	7,0%▼	7,1%▼	14,4%▲	19,0%▲	26,7%▲	7,8%▼	9,1%	24,6%▲	5,5%▼	9,7%	11,6%	8,7%	16,5%▲	3,9%▼	4,6%▼	2,9%▼	9,0%	23,1%▲	20,3%▲	18,4%▲	6,4%	
· 4 Weet niet	4,4%	3,6%▼	5,1%	5,9%Δ	6,7%	6,5%	4,6%	4,2%	3,3%	2,7%	4,3%	5,1%	3,8%	6,3%	7,3%Δ	2,1%	1,7%	6,2%Δ	4,7%	3,8%	4,2%	1,9%▼	
<b>11d. Voorlichting, timemanagement of assertiviteit?</b> [N=4.409]																							
· 1 Ja	6,9%	4,1%▼	9,6%Δ	8,1%	17,8%▲	26,9%▲	5,7%▼	12,3%▲	13,7%▲	5,0%	6,2%	2,6%▼	5,4%▼	5,1%	3,6%▼	7,3%	8,5%	9,2%Δ	19,0%▲	21,4%▲	11,3%Δ	6,2%	
· 2 Nee	80,8%	85,5%▲	80,5%	75,7%▼	59,0%▼	41,8%▼	82,9%▲	75,3%▼	63,7%▼	86,8%Δ	81,7%	81,9%	83,3%Δ	73,7%▼	87,6%Δ	84,7%	85,2%	78,5%	50,7%▼	60,2%▼	66,7%▼	85,7%Δ	
· 3 Maatregel bestond al	7,0%	5,6%▼	5,4%▼	9,7%Δ	16,1%▲	22,6%▲	6,0%▼	6,4%	19,3%▲	4,1%▼	7,4%	9,6%	5,5%▼	16,8%▲	1,3%▼	6,9%	3,8%	5,6%	23,7%▲	14,5%▲	17,3%▲	4,9%	
· 4 Weet niet	5,2%	4,8%	4,5%	6,6%	7,2%	8,6%	5,3%	6,0%	3,3%	4,1%	4,7%	5,9%	5,8%	4,4%	7,5%Δ	1,2%▼	2,5%	6,6%Δ	6,5%	3,9%	4,7%	3,2%	
<b>11e. Onderwerp gemaakt van functionerings-gesprek en/of werkoverleg?</b> [N=4.409]																							
· 1 Ja	18,6%	14,9%▼	19,8%	26,2%▲	28,1%▲	29,4%▲	17,9%▼	20,3%	25,2%Δ	23,1%Δ	18,7%	14,4%▼	16,8%	7,8%▼	15,7%	21,9%	23,2%	21,6%Δ	19,6%	19,6%	25,5%Δ	12,7%▼	
· 2 Nee	59,9%	67,9%▲	59,3%	43,9%▼	35,0%▼	27,2%▼	62,8%▲	56,8%	31,5%▼	54,4%▼	58,3%	62,9%	67,0%Δ	52,6%	68,4%Δ	63,1%	65,9%	57,1%	49,0%	40,0%▼	35,7%▼	73,7%▲	
· 3 Maatregel bestond al	17,0%	13,3%▼	16,6%	24,9%▲	29,3%▲	34,7%▲	14,9%▼	18,0%	39,9%▲	19,7%	17,6%	18,0%	11,5%▼	36,5%▲	8,3%▼	14,0%	8,8%▼	14,9%	26,1%	36,7%▲	37,2%▲	11,8%▼	
· 4 Weet niet	4,4%	3,9%	4,3%	5,0%	7,5%	8,7%▲	4,5%	4,8%	3,3%	2,8%	5,4%	4,6%	4,7%	3,1%	7,6%Δ	1,0%▼	2,1%	6,4%Δ	5,3%	3,7%	1,6%▼	1,8%▼	
<b>11f. Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden?</b> [N=4.409]																							
· 1 Ja	36,8%	36,5%	37,9%	37,9%	34,6%	31,2%	37,2%	35,7%	33,3%	36,9%	34,9%	33,0%	40,0%Δ	25,1%▼	30,8%▼	50,5%▲	46,3%▲	38,7%	51,3%	35,2%	35,4%	27,9%▼	
· 2 Nee	30,8%	34,3%Δ	27,1%▼	26,2%▼	21,7%	23,6%	32,2%Δ	21,7%▼	25,2%▼	32,6%	29,9%	33,7%	33,4%Δ	28,3%	46,2%▲	21,2%▼	31,7%	26,8%▼	8,9%	24,3%	19,8%▼	33,0%	
· 3 Maatregel bestond al	29,6%	26,8%▼	31,6%	33,3%Δ	39,5%▲	39,6%▲	27,7%▼	38,9%▲	40,0%▲	29,2%	31,6%	28,6%	23,8%▼	43,7%▲	17,2%▼	27,9%	20,6%▼	31,0%	36,2%	37,8%Δ	44,0%▲	38,4%▲	
· 4 Weet niet	2,8%	2,5%	3,4%	2,6%	4,2%	5,7%Δ	2,8%	3,6%	1,5%	1,3%	3,6%	4,6%Δ	2,8%	2,9%	5,8%Δ	0,3%▼	1,4%	3,4%	3,6%	2,7%	0,8%▼	0,7%▼	
<b>11g. Andere maatregelen?</b> [N=4.409]																							
· 1 Ja	4,2%	2,8%▼	4,0%	6,5%Δ	11,9%▲	12,8%▲	3,8%▼	3,0%	10,4%▲	0,1%▼	7,0%Δ	0,8%▼	3,0%▼	2,7%	4,7%	3,5%	6,7%	6,3%Δ	38,9%▲	5,5%	8,3%▲	1,8%▼	
· 2 Nee	75,9%	81,6%▲	76,8%	64,6%▼	50,0%▼	47,1%▼	76,9%Δ	79,5%	60,2%▼	77,8%	73,3%	78,0%	76,9%	74,4%	77,2%	79,0%	86,5%▲	73,6%	30,9%▼	76,5%	65,4%▼	83,0%Δ	
· 3 Maatregel bestond al	2,3%	2,1%	1,5%	2,8%	4,4%	5,3%▲	2,3%	2,6%	1,6%	1,4%	2,4%	2,8%	3,2%Δ	1,8%	0,2%▼	1,7%	0,5%	2,6%	5,3%	1,3%	0,8%	4,0%Δ	
· 4 Weet niet	17,7%	13,5%▼	17,7%	26,1%▲	33,6%▲	34,8%▲	17,1%▼	14,9%	27,7%▲	20,7%	17,3%	18,4%	16,8%	21,1%	17,9%	15,8%	6,3%▼	17,6%	24,9%	16,7%	25,6%▲	11,1%▼	

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR													
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	FINANCIËL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIS	ZORG	RECREATIE	
<b>12a. Heeft uw vestiging een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&amp;E)?</b> [N=4.409]																							
· 1 Ja	51,9%	39,8%▼	52,6%	78,3%▲	89,6%▲	91,8%▲	50,7%▼	47,2%	70,8%▲	75,1%▲	73,9%▲	68,0%▲	48,0%▼	63,8%▲	30,9%▼	35,7%▼	38,6%▼	38,8%▼	64,7%	47,4%	65,5%▲	53,2%	
· 2 Nee	38,0%	50,1%▲	33,7%▼	14,0%▼	5,5%▼	4,5%▼	39,5%▲	33,7%	26,5%▼	18,6%▼	16,4%▼	27,4%▼	39,7%	29,2%▼	46,7%▲	53,1%▲	47,4%▲	51,1%▲	32,4%	48,9%▲	30,3%▼	39,1%	
· 3 Weet niet	10,1%	10,1%	13,8%▲	7,7%▼	4,9%	3,6%▼	9,8%	19,1%▲	2,7%▼	6,3%▼	9,7%	4,5%▼	12,3%▲	7,0%	22,4%▲	11,2%	14,0%	10,1%	3,0%	3,7%▼	4,2%▼	7,7%	
<b>12b. Heeft uw vestiging naar aanleiding van de RI&amp;E een plan van aanpak gemaakt?</b> [Subgroep: 'Vestiging heeft RI&E'] [N=2.289]																							
· 1 Ja	77,7%	75,0%▼	71,4%▼	83,4%▲	87,5%▲	87,9%▲	78,2%	68,8%▼	80,5%	69,8%▼	86,4%▲	81,5%	76,7%	80,7%	83,4%	60,9%▼	81,7%	76,7%	83,5%	89,5%▲	80,4%	73,2%	
· 2 Nee	14,1%	15,9%▲	20,2%▲	10,2%▼	5,2%▼	3,2%▼	14,1%	14,1%	14,8%	16,8%	6,4%▼	9,9%	14,2%	15,1%	12,1%	30,1%▲	16,1%	16,3%	2,8%	5,4%	12,4%	20,2%▲	
· 3 Weet niet	8,2%	9,2%	8,4%	6,4%	7,3%	8,9%	7,8%	17,1%▲	4,7%▼	13,5%▲	7,2%	8,6%	9,1%	4,1%	4,5%	8,9%	2,3%	7,1%	13,8%	5,1%	7,2%	6,6%	
<b>13. Zijn er in uw vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen?</b> [N=4.409]																							
· 1 Ja, één werknemer	23,0%	15,0%▼	26,1%▲	36,2%▲	55,4%▲	51,0%▲	21,7%▼	26,9%	33,2%▲	28,4%▲	35,0%▲	23,4%	22,5%	28,1%	16,8%▼	12,9%▼	24,9%	19,6%▼	29,1%	28,9%	21,4%	25,5%	
· 2 Ja, meerdere werknemers	5,8%	1,0%▼	4,7%	16,5%▲	20,1%▲	29,3%▲	5,4%▼	4,9%	10,7%▲	8,2%▲	9,7%▲	5,9%	3,2%▼	4,9%	7,0%	1,9%▼	4,1%	5,5%	20,8%▲	6,6%	7,5%	7,8%	
· 3 Nee, de werkgever vervult zelf de taken van de preventiemedewerker	37,5%	44,7%▲	32,7%▼	28,6%▼	11,3%▼	7,1%▼	39,6%▲	25,1%▼	28,7%▼	37,1%	37,3%	52,7%▲	37,5%	43,1%	33,8%	40,7%	38,6%	30,3%▼	5,9%▼	30,3%	48,6%▲	32,9%	
· 4 Nee, alleen op een andere vestiging/ hoofdvestiging	1,8%	1,0%▼	2,0%	3,6%▲	3,4%	3,6%	1,4%▼	1,2%	7,2%▲	1,3%	1,6%	0,3%▼	2,5%▲	1,2%	0,3%▼	0,2%	1,7%	2,1%	7,7%	2,3%	4,3%▲	0,9%	
· 5 Nee, er is/zijn geen preventiemedewerker aangesteld	27,1%	34,2%▲	26,9%	11,2%▼	7,4%▼	4,1%▼	28,0%▲	29,0%	15,9%▼	14,8%▼	12,5%▼	13,8%▼	29,6%▲	20,3%▼	32,4%▲	40,7%▲	30,4%	39,5%▲	32,9%	29,9%	13,8%▼	29,5%	
· 6 Weet niet	4,7%	4,1%▼	7,5%▲	3,9%	2,3%	5,0%	3,9%▼	13,0%▲	4,3%	10,1%▲	3,9%	3,9%	4,7%	2,4%	9,6%▲	3,6%	0,3%▼	3,0%▼	3,6%	2,1%	4,4%	3,3%	
<b>13. Zijn er in uw vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen?</b> [N=4.409] [% ja, één of meer werknemers, of de werkgever]																							
· 1 Ja, één of meer werknemers	66,3%	60,7%▼	63,6%	81,3%▲	86,8%▲	87,4%▲	66,7%	56,9%▼	72,6%▲	73,7%▲	82,0%▲	81,9%▲	63,2%▼	76,1%▲	57,6%▼	55,5%▼	67,6%	55,4%▼	55,8%	65,7%	77,5%▲	66,3%	
<b>14. Wie neemt meestal de verzuimbegeleiding van werknemers op zich?</b> [N=4.409]																							
· 1 Leidinggevende	64,6%	73,0%▲	60,0%▼	47,9%▼	40,8%▼	53,3%▼	63,7%▼	73,6%▲	64,3%	69,7%▲	50,4%▼	58,5%▼	66,5%	49,5%▼	66,0%	79,0%▲	71,5%	64,1%	82,2%	65,6%	62,1%	68,4%	
· 2 Personeelsfunctionaris	8,1%	3,1%▼	7,9%	17,8%▲	33,9%▲	26,1%▲	8,4%	4,7%▼	8,6%	5,7%	14,7%▲	9,7%	10,1%▲	10,0%	2,7%▼	6,9%	8,2%	7,9%	3,6%	4,4%	7,9%	6,0%	
· 3 Bedrijfsarts	4,6%	3,4%▼	5,6%	7,3%▲	5,8%	5,0%	4,4%	7,9%▲	3,2%	6,5%	9,6%▲	1,5%▼	4,5%	9,9%▲	5,3%	0,8%▼	1,7%	3,0%▼	8,9%	8,6%▲	3,9%	5,1%	
· 4 Arbodienstverlener	19,7%	18,8%	23,4%▲	21,3%	11,5%▼	9,1%▼	21,1%▲	11,1%▼	14,4%▼	16,7%	21,7%	27,7%▲	16,3%▼	28,8%▲	23,6%	10,0%▼	14,7%	23,0%▲	1,8%	14,0%	18,2%	18,6%	
· 5 Casemanager	3,0%	1,7%▼	3,2%	5,6%▲	8,0%▲	6,5%▲	2,4%▼	2,7%	9,4%▲	1,4%▼	3,6%	2,6%	2,5%	1,8%	2,4%	3,3%	4,0%	2,0%	3,6%	7,5%▲	8,9%▲	1,9%	
<b>15. Hoe heeft u de verplichting tot inschakeling van een bedrijfsarts of arbodienstverlener geregeld?</b> [N=4.409]																							
· 1 Ten minste één regeling genoemd	80,3%	71,8%▼	86,1%▲	95,7%▲	97,6%▲	97,8%▲	80,4%	71,7%▼	88,4%▲	92,5%▲	90,4%▲	89,1%▲	76,7%▼	82,3%	70,4%▼	61,8%▼	81,3%	77,1%▼	98,8%	71,8%▼	94,4%▲	75,2%▼	
· 2 Ik heb hierover niets geregeld	13,5%	20,4%▲	7,8%▼	1,4%▼	0,7%▼	0,4%▼	13,4%	18,3%▲	9,3%▼	7,5%▼	4,6%▼	9,1%▼	14,4%	8,6%	14,5%	33,9%▲	14,2%	15,3%	0%	26,4%▲	4,6%▼	19,2%▲	
· 3 Weet niet	6,2%	7,7%▲	6,1%	2,8%▼	1,7%	1,7%▼	6,2%	10,0%▲	2,3%▼	0,0%▼	4,9%	1,8%▼	8,9%▲	9,1%	15,1%▲	4,3%	4,5%	7,5%	1,2%	1,8%▼	0,9%▼	5,6%	



	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR														
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HOBBEKA	ICT	FINANCIËL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIS	ZORG	RECREATIE		
<b>15. Hoe heeft u de verplichting tot inschakeling van een bedrijfsarts of arbo dienstverlener geregeld?</b> [meerdere antwoorden mogelijk] [N=4.409]																								
· a. Ik heb dit geregeld in mijn contract met een externe arbo dienst	46,5%	37,1%▼	47,8%	65,0%▲	81,8%▲	80,0%▲	46,3%	39,7%▼	56,3%▲	44,9%	59,9%▲	53,4%▲	39,1%▼	43,4%	32,5%▼	41,8%	36,7%▼	55,0%▲	82,2%▲	42,1%	49,3%	52,0%		
· b. Ik heb dit geregeld via de interne arbo dienst	1,9%	1,7%	1,9%	1,7%	4,1%	5,9%▲	1,8%▼	2,3%	3,6%▲	1,3%	3,6%▲	0,3%▼	4,0%▲	2,2%	2,7%	0,1%▼	0,8%	0,4%▼	6,5%	3,1%	2,1%	0,2%▼		
· c. Ik heb dit geregeld via mijn verzuimverzekeraar/ zorgverzekeraar	24,4%	23,8%	30,2%▲	25,3%	9,2%▼	3,3%▼	25,8%▲	15,6%▼	19,1%▼	32,3%▲	27,8%	36,4%▲	23,3%	23,1%	21,7%	11,2%▼	30,2%	22,1%	0,6%▼	11,4%▼	31,7%▲	16,4%▼		
· d. Ik heb dit geregeld via mijn assurantië tusschenpersoon/ arboadviseur	6,8%	7,4%	4,8%▼	8,8%▲	1,5%▼	0,9%▼	7,2%▲	5,0%	4,1%▼	13,0%▲	5,1%	4,1%▼	7,8%	11,0%▲	4,4%	7,0%	5,6%	4,6%▼	1,2%	7,5%	7,2%	5,9%		
· e. Ik huur zelf een bedrijfsarts in	3,8%	3,7%	2,3%▼	4,1%	4,9%	11,4%▲	3,4%▼	4,3%	6,9%▲	0,0%▼	3,2%	3,4%	4,8%	2,8%	3,7%	6,1%	5,7%	2,6%	7,7%	8,6%▲	7,9%▲	1,0%▼		
· f. Ik huur zelf een andere gecertificeerde arbo dienstverlener in	1,9%	2,3%▲	1,4%	1,4%	1,8%	2,0%	2,1%	1,8%	0,5%▼	0,1%▼	1,0%	0,5%▼	3,6%▲	1,3%	5,0%▲	0,1%▼	0,7%	0,6%▼	0,6%	0,5%	2,1%	4,5%▲		
· g. Ik heb hierover niets geregeld	13,5%	20,4%▲	7,8%▼	1,4%▼	0,7%▼	0,4%▼	13,4%	18,3%▲	9,3%▼	7,5%▼	4,6%▼	9,1%▼	14,4%	8,6%	14,5%	33,9%▲	14,2%	15,3%	0%	26,4%▲	4,6%▼	19,2%▲		
· h. Andere regeling bedrijfsarts of arbo dienstverlener	4,2%	4,2%	7,1%▲	1,8%▼	1,9%	1,7%	3,6%▼	7,6%▲	6,6%▲	7,4%▲	2,0%	2,1%▼	3,7%	4,5%	9,6%▲	1,9%	11,0%▲	2,4%▼	4,2%	3,0%	2,7%	5,2%		
· i. Weet niet [regeling bedrijfsarts of arbo dienstverlener]	6,2%	7,7%▲	6,1%	2,8%▼	1,7%	1,7%▼	6,2%	10,0%▲	2,3%▼	0,0%▼	4,9%	1,8%▼	8,9%▲	9,1%	15,1%▲	4,3%	4,5%	7,5%	1,2%	1,8%▼	0,9%▼	5,6%		
<b>16. Hebben werknemers in uw vestiging de mogelijkheid om periodiek deel te nemen aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een arbo dienst of bedrijfsarts? Bijvoorbeeld PAGO (Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek) of PMO (Preventief Medisch Onderzoek)</b> [N=4.409]																								
· 1 Ja	26,5%	15,3%▼	31,9%▲	45,6%▲	60,1%▲	63,5%▲	26,7%	19,5%▼	31,9%▲	44,3%▲	39,7%▲	54,3%▲	20,1%▼	41,1%▲	17,5%▼	9,8%▼	20,2%	23,2%▼	81,0%▲	14,5%▼	20,9%▼	12,0%▼		
· 2 Nee	51,1%	60,3%▲	46,0%▼	35,3%▼	28,0%▼	24,4%▼	51,8%▲	52,1%	42,7%▼	29,1%▼	40,1%▼	34,7%▼	56,6%▲	48,2%	53,3%	79,4%▲	61,2%▲	54,0%	13,1%▼	51,7%	49,9%	64,2%▲		
· 3 Weet niet	22,4%	24,5%▲	22,1%	19,1%▼	11,9%▼	12,1%▼	21,5%▼	28,3%▲	25,4%	26,5%▲	20,2%	11,0%▼	23,3%	10,7%▼	29,2%▲	10,8%▼	18,6%	22,9%	5,9%	33,9%▲	29,2%▲	23,7%		
<b>17. Hebben werknemers in uw vestiging rechtstreeks toegang tot een bedrijfsarts?</b> [N=4.409]																								
· 1 Ja, zonder voorwaarden of bemoeienis van werkgever of chef	23,5%	17,0%▼	23,8%	33,6%▲	52,1%▲	61,8%▲	22,6%▼	16,8%▼	40,9%▲	28,8%▲	29,2%▲	24,2%	17,7%▼	30,1%▲	14,6%▼	18,9%	21,8%	25,0%	54,6%▲	29,8%	29,5%▲	25,1%		
· 2 Ja, met medeweten van werkgever of chef	12,5%	9,0%▼	16,0%▲	17,6%▲	21,6%▲	20,0%▲	12,0%▼	12,8%	18,9%▲	12,6%	14,3%	18,2%▲	12,3%	9,9%	11,2%	10,6%	12,7%	9,3%▼	41,3%▲	21,1%▲	18,0%▲	7,4%▼		
· 3 Nee, alleen na overleg met werkgever of chef	21,4%	21,1%	18,7%▼	27,6%▲	16,5%	11,4%▼	22,9%▲	17,9%	8,1%▼	13,4%▼	26,8%▲	23,0%	27,7%▲	17,5%	11,6%▼	23,4%	28,3%	22,6%	3,0%	17,8%	14,8%▼	20,1%		
· 4 Nee, dat beslist de werkgever of chef zelf	12,1%	15,0%▲	11,4%	6,5%▼	4,4%▼	1,5%▼	12,8%▲	12,9%	3,2%▼	15,0%	6,8%▼	4,2%▼	16,0%▲	7,0%▼	8,7%▼	19,2%▲	4,1%▼	14,6%▲	0%	0,7%▼	9,1%	15,7%		
· 5 Anders	8,9%	12,5%▲	6,2%▼	3,0%▼	1,5%▼	2,1%▼	7,5%▼	18,9%▲	13,6%▲	7,5%	5,6%▼	9,7%	7,1%▼	7,4%	11,5%	13,6%▲	14,5%▲	7,0%▼	0,6%	14,0%▲	9,2%	15,9%▲		
· 6 Weet niet	21,6%	25,5%▲	24,0%▲	11,7%▼	3,9%▼	3,2%▼	22,2%▲	20,6%	15,3%▼	22,7%	17,4%	20,7%	19,1%▼	28,0%▲	42,3%▲	14,2%▼	18,6%	21,5%	0,6%▼	16,5%	19,5%	15,8%▼		

	TOTAAL	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR														
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	FINANCIËEL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE		
<b>18. Wie kunnen, behalve uw vaste medewerkers, gebruik maken van de diensten van bedrijfsarts en arbodienstverlening?</b> [N=4.409]																								
· 1 Ten minste één categorie genoemd	27,9%	13,9%▼	29,9%	54,3%▲	78,3%▲	83,0%▲	26,7%▽	21,2%▽	48,7%▲	34,3%△	33,9%△	24,2%	25,0%▽	22,9%	32,1%	18,1%▼	22,9%	27,0%	54,3%▲	29,7%	40,4%▲	19,8%▽		
· 2 Geen andere medewerkers	53,5%	64,5%▲	49,6%▽	34,9%▽	15,0%▽	11,8%▼	54,6%△	56,8%	38,2%▼	44,3%▼	48,3%	65,1%▲	57,1%△	58,4%	30,5%▼	68,8%▲	54,0%	56,3%	42,1%	58,6%	46,1%▽	59,6%△		
· 3 Weet niet	18,6%	21,6%△	20,6%	10,8%▼	6,7%▼	5,1%▼	18,7%	22,0%	13,1%▽	21,4%	17,8%	10,7%▼	17,9%	18,7%	37,3%▲	13,1%▽	23,1%	16,7%	3,6%	11,7%	13,5%▽	20,6%		
<b>18. Wie kunnen, behalve uw vaste medewerkers, gebruik maken van de diensten van bedrijfsarts en arbodienstverlening?</b> [meerdere antwoorden mogelijk] [N=4.409]																								
· a. Werknemers met een tijdelijk arbeidscontract	24,2%	10,8%▼	24,4%	50,8%▲	75,5%▲	80,3%▲	22,7%▼	18,6%▽	47,1%▲	31,8%△	30,6%△	17,0%▽	19,6%▽	20,0%	26,8%	16,8%▽	21,7%	24,2%	50,1%▲	29,3%	38,4%▲	17,1%▽		
· b. Nul uren-werknemers	11,6%	5,5%▼	12,2%	23,0%▲	32,1%▲	38,5%▲	10,7%▽	8,7%	25,1%▲	13,2%	10,5%	7,4%▽	10,7%	10,8%	22,3%▲	6,6%▽	10,3%	8,4%▽	14,3%	11,5%	23,0%▲	6,0%▽		
· c. Uitzendkrachten	2,6%	1,6%▽	1,6%▽	5,0%△	7,1%△	9,3%△	2,4%	2,0%	5,0%△	4,1%△	2,9%	4,8%△	0,7%▽	1,7%	3,1%	2,0%	3,1%	3,6%△	7,8%	1,2%	2,8%	0,8%		
· d. Geedatacheerden	1,9%	0,7%▼	1,3%	4,4%△	7,8%△	10,1%△	1,5%▼	1,3%	7,7%△	2,7%	1,6%	2,1%	0,5%▽	1,5%	0,9%	1,0%	4,5%△	2,9%△	10,1%▲	2,2%	4,0%△	1,2%		
· e. Stagiairs	6,3%	3,9%▼	5,4%	10,0%△	18,9%▲	23,9%▲	5,5%▽	5,3%	15,9%▲	5,3%	7,6%	4,9%	5,2%	3,8%	8,0%	5,5%	7,3%	6,2%	17,3%	8,7%	11,1%▲	4,2%		
· f. Vrijwilligers	0,8%	0,7%	0,6%	0,4%	3,6%▲	4,3%▲	0,5%▽	0,4%	4,1%▲	0,0%	0,7%	0,6%	0,3%	0%	0,2%	2,5%▲	3,4%▲	0,4%	14,3%▲	0,8%	3,3%▲	0,4%		
· g. ZZP'ers / freelancers	1,5%	1,0%▽	2,0%	2,1%	5,1%▲	3,5%	1,3%▽	1,3%	4,5%▲	0%▽	1,9%	2,4%	0,3%▽	1,4%	0,9%	1,8%	3,8%△	1,9%	3,6%	0,9%	5,4%▲	1,1%		
· h. Geen andere medewerkers	53,5%	64,5%▲	49,6%▽	34,9%▽	15,0%▽	11,8%▼	54,6%△	56,8%	38,2%▼	44,3%▼	48,3%	65,1%▲	57,1%△	58,4%	30,5%▼	68,8%▲	54,0%	56,3%	42,1%	58,6%	46,1%▽	59,6%△		
· i. Weet niet	18,6%	21,6%△	20,6%	10,8%▼	6,7%▼	5,1%▼	18,7%	22,0%	13,1%▽	21,4%	17,8%	10,7%▼	17,9%	18,7%	37,3%▲	13,1%▽	23,1%	16,7%	3,6%	11,7%	13,5%▽	20,6%		
<b>In hoeverre bent u tevreden of ontevreden met de volgende diensten van uw aanbieder van arbodiensten?</b>																								
<b>19a. Advisering over uw RI&amp;E</b> [N=1.945] [% tevreden of helemaal tevreden]	60,2%	54,9%▼	64,2%	62,7%	68,7%	75,4%▲	58,4%▼	73,3%▲	66,5%	65,0%	56,2%	55,8%	63,0%	69,3%	42,7%▼	67,4%	65,5%	59,3%	82,1%	57,0%	54,8%	68,0%		
<b>19b. Toetsing van uw RI&amp;E</b> [N=1.825] [% tevreden of helemaal tevreden]	60,1%	55,4%▽	63,9%	61,9%	67,3%	74,2%▲	59,2%	66,4%	63,9%	63,0%	54,4%	59,0%	65,7%△	77,6%▲	43,6%▼	56,1%	61,0%	57,5%	82,0%	63,8%	47,8%▼	70,7%▲		
<b>19c. Begeleiding van zieke werknemers bij terugkeer naar werk</b> [N=2.251] [% tevreden of helemaal tevreden]	65,6%	64,1%	63,3%	66,9%	68,6%	76,1%▲	64,0%▼	74,2%△	73,2%△	61,1%	67,7%	69,8%	71,5%△	62,3%	49,3%▼	72,3%	61,4%	64,1%	79,4%	70,1%	62,6%	68,3%		
<b>19d. Uitvoeren van PAGO</b> [N=1.329] [% tevreden of helemaal tevreden]	53,0%	51,3%	48,7%	54,7%	62,3%	67,3%▲	51,8%▽	56,2%	63,7%▲	45,0%▽	49,2%	72,5%▲	57,4%	44,6%	33,4%▼	57,3%	53,1%	50,1%	81,4%▲	55,8%	36,8%▼	65,8%▲		
<b>19e. Uitvoeren van aanstellingskeuring(en)</b> [N=937] [% tevreden of helemaal tevreden]	50,4%	48,6%	47,0%	52,2%	61,8%	70,0%▲	49,5%	60,8%	48,4%	44,4%	31,8%▼	70,5%▲	61,4%▲	59,8%	40,2%▼	58,6%	46,9%	49,4%	#	52,4%	16,7%▼	52,0%		
<b>20. Zijn in de afgelopen 12 maanden door een (bedrijfs)arts één of meer beroepsziekten vastgesteld onder leden van uw personeel?*</b> [N=4.409]																								
· 1 Ja	7,8%	2,9%▼	7,0%	16,2%▲	32,3%▲	38,5%▲	7,0%▽	6,4%	18,0%▲	7,7%	12,1%△	7,5%	7,2%	6,1%	4,5%▽	5,2%	5,6%	9,2%	28,1%▲	11,5%	9,7%	5,2%		
· 2 Nee	89,5%	95,3%▲	91,5%△	79,6%▼	59,9%▼	50,1%▼	90,9%▲	88,0%	76,5%▼	89,6%	84,6%▽	90,9%	90,0%	92,3%	92,3%	93,3%	92,7%	88,2%	62,4%▼	84,2%	85,9%▼	94,2%△		
· 3 Weet niet	2,6%	1,8%▽	1,5%▽	4,3%△	7,8%▲	11,4%▲	2,1%▼	5,6%▲	5,5%△	2,7%	3,3%	1,6%	2,8%	1,7%	3,1%	1,4%	1,7%	2,7%	9,6%	4,3%	4,4%△	0,6%▽		

\* Toelichting: onder beroepsziekten verstaan we een ziekte die ontstaan is door het werk, zoals: Gehoorproblemen; Overspanning/burn-out; Depressie; Posttraumatische stress stoornis (PTSS); RSI (nek, schouder, arm, pols, hand); Lage rug aandoening; Heupartrose; Knieartrose; Contacteczeem; Astma; COPD; Beroepsgebonden infectieziekten

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR														
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HOBBEKA	ICT	FINANCIËL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERNEMING	ZORG	RECREATIE		
<b>21a. Bestaat er in uw sector een brancheorganisatie? (Een brancheorganisatie is een organisatie die doet aan dienstverlening voor werkgevers en werknemers binnen een branche)</b> [N=4.409]																								
· 1 Ja	57,4%	52,6%▼	59,5%	66,8%▲	65,4%	71,2%▲	58,1%△	45,1%▼	63,6%△	77,3%▲	72,3%▲	68,4%▲	54,2%▽	57,1%	58,1%	32,4%▼	35,1%▼	44,7%▼	44,8%	45,4%▼	72,4%▲	65,2%△		
· 2 Nee	23,6%	25,9%△	22,6%	19,3%▽	20,4%	13,3%▼	24,1%	23,4%	18,0%▽	7,4%▼	13,5%▼	9,2%▼	26,2%△	12,4%▼	13,6%▼	29,6%△	46,8%▲	42,1%▲	39,1%	40,4%▲	13,1%▼	18,3%▽		
· 3 Weet niet	19,0%	21,4%△	17,9%	13,9%▽	14,2%	15,6%	17,8%▽	31,5%▲	18,3%	15,3%▽	14,2%▽	22,3%	19,5%	30,5%▲	28,3%▲	37,9%▲	18,1%	13,1%▽	16,1%	14,2%	14,4%▽	16,6%		
<b>21b. Is deze brancheorganisatie actief op het gebied van arbo?</b> [Subgroep: 'Brancheorganisatie in betrokken sector'] [N=4.409]																								
· 1 Ja, brancheorganisatie is actief op het gebied van arbo	27,9%	23,1%▼	32,6%△	34,5%△	36,7%	40,9%▲	28,5%△	23,5%▽	25,5%	44,2%▲	43,4%▲	48,1%▲	26,8%	26,4%	27,9%	1,8%▼	13,1%▼	16,3%▼	28,7%	17,2%▼	25,9%	35,2%△		
· 2 Nee, niet actief of er is geen brancheorganisatie	30,9%	33,5%△	29,6%	26,3%▽	26,5%	21,3%▼	30,9%	30,1%	31,5%	7,5%▼	17,0%▼	14,9%▼	31,8%	24,3%	16,3%▼	33,8%	56,6%▲	53,2%▲	45,7%	49,7%▲	33,3%	25,9%		
· 3 Weet niet, of weet niet of er een brancheorganisatie is	41,3%	43,5%△	37,8%▽	39,3%	36,8%	37,7%	40,6%▽	46,4%△	43,0%	48,3%△	39,6%	37,0%	41,4%	49,3%△	55,9%▲	64,4%▲	30,3%▼	30,4%▼	25,7%	33,1%	40,9%	38,9%		
<b>21c. Hoe beoordeelt u de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van uw vestiging rondom arbo?</b> [Subgroep: 'Brancheorganisatie actief op arbogebied'] [N=962] [% voldoende of goed]	91,4%	91,3%	90,0%	93,9%	89,4%	87,5%	93,3%▲	69,7%▼	92,5%	86,4%▼	95,4%	89,0%	92,6%	90,9%	98,7%▲	#	98,5%	98,2%▲	#	58,9%▼	89,1%	90,3%		
<b>22a. Is er in uw branche een arbocatalogus opgesteld? (Een arbocatalogus beschrijft technieken en werkwijzen en geeft handleidingen voor veilig en gezond werken)</b> [In 2010: 'Hebben sociale partners in uw branche een arbocatalogus opgesteld?'] [N=4.409]																								
· 1 Ja	17,9%	12,4%▼	17,7%	29,8%▲	34,4%▲	40,9%▲	18,6%△	10,0%▼	19,8%	36,7%▲	23,5%△	38,9%▲	15,4%▽	23,4%	11,8%▽	1,8%▼	6,2%▼	12,7%▽	35,8%	10,6%▽	11,4%▽	15,3%		
· 2 Nee	31,7%	35,9%▲	27,8%▽	25,4%▽	27,0%	18,2%▼	32,2%	26,7%▽	30,9%	16,5%▼	22,2%▼	20,3%▼	32,2%	32,9%	18,0%▼	26,0%	42,0%▲	49,7%▲	40,9%	48,4%▲	33,7%	27,5%		
· 3 Weet niet	50,4%	51,7%△	54,5%△	44,8%▽	38,6%▼	41,0%▽	49,2%▽	63,3%▲	49,3%	46,8%	54,3%	40,7%▼	52,4%	43,7%	70,1%▲	72,2%▲	51,8%	37,6%▼	23,3%▼	41,1%▽	54,9%	57,3%△		
<b>22b. Wordt deze arbocatalogus door uw vestiging gebruikt?</b> [Subgroep: 'In betrokken branche is arbocatalogus opgesteld'] [N=791]																								
· 1 Ja	67,2%	64,1%	61,8%	72,8%△	71,4%	73,4%	65,3%▼	87,6%▲	74,5%	64,9%	81,0%▲	54,0%▼	74,9%▲	51,4%▼	68,2%	#	#	70,9%	#	70,2%	68,0%	64,8%		
· 2 Nee	21,2%	22,9%	23,3%	20,3%	14,8%	14,0%	22,6%▲	9,5%	14,1%	24,5%	13,0%	33,8%▲	18,9%	16,1%	6,4%▼	#	#	18,3%	#	18,6%	11,7%	31,2%		
· 3 Weet niet	11,6%	13,1%	14,9%	6,9%▼	13,8%	12,6%	12,1%	2,9%	11,4%	10,6%	6,0%	12,2%	6,2%▼	32,6%▲	25,4%▲	#	#	10,8%	#	11,2%	20,3%	4,0%		

	TOTAAL	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HOBBEKA	ICT	FINANCIËEL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE
<b>In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?</b>																						
<b>23a. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbeids- en rusttijden</b> [N=4.409] [% eens of helemaal eens]	78,4%	78,0%	78,0%	79,4%	82,4%	80,5%	77,8%▼	81,4%	81,8%	68,2%▼	79,7%	72,5%▼	81,8%▲	89,2%▲	82,9%▲	75,3%	82,1%	75,9%	88,1%	94,2%▲	85,7%▲	67,5%▼
<b>23b. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzuim</b> [N=4.409] [% eens of helemaal eens]	70,2%	68,3%▼	65,8%▼	76,2%▲	83,7%▲	88,9%▲	69,4%▼	72,2%	75,8%▲	59,7%▼	76,6%▲	75,8%▲	72,0%	77,9%▲	61,5%▼	75,4%	60,2%▼	69,6%	93,4%▲	87,2%▲	75,6%▲	59,2%▼
<b>23c. In onze vestiging wordt een medewerker met een ongezonde leefstijl en werkstilte daarop aangesproken</b> [N=4.409] [% eens of helemaal eens]	48,7%	50,3%▲	48,8%	46,1%	43,3%	38,2%▼	49,4%▲	47,7%	42,0%▼	39,8%▼	47,8%	55,0%▲	53,3%▲	51,6%	51,8%	43,4%	50,3%	46,8%	55,2%	45,8%	48,0%	43,8%
<b>23d. In onze vestiging treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken</b> [N=4.409] [% eens of helemaal eens]	50,2%	50,7%	42,3%▼	53,4%▲	63,7%▲	64,1%▲	50,0%	47,5%	55,0%	45,2%▼	53,8%	62,2%▲	53,4%▲	49,9%	49,9%	45,3%	49,7%	43,8%▼	77,3%▲	59,6%▲	55,1%	39,9%▼
<b>24. Stelt uw verzekeraar uw vestiging (extra) premiekorting in het vooruitzicht bij het aantoonbaar verbeteren van arbeidsomstandigheden en verzuim?</b> [N=4.409]																						
· 1 Ja, onze zorgverzekeraar doet dat	2,0%	1,5%▼	2,0%	3,3%▲	2,1%	2,9%	1,9%	1,5%	3,7%▲	1,3%	1,4%	2,5%	2,0%	0,8%	4,2%▲	1,8%	0,7%	1,3%	0%	0,6%	3,8%▲	2,2%
· 2 Ja, onze verzuimverzekeraar doet dat	2,3%	2,1%	2,7%	2,5%	1,2%	2,2%	2,3%	3,1%	1,2%	6,3%▲	2,8%	5,4%▲	1,6%	1,5%	0,2%▼	2,3%	2,6%	1,7%	0%	0,9%	1,2%	0,8%
· 3 Ja, onze zorgverzekeraar en verzuimverzekeraar doen dat	1,0%	1,0%	0,4%▼	1,9%▲	0,9%	0,7%	1,1%	0,7%	1,0%	1,4%	0,8%	1,5%	1,9%▲	0,7%	1,4%	0,4%	0,2%	0,8%	0%	0%	0,1%	0,0%
· 4 Nee	48,1%	51,0%▲	45,5%	42,4%▼	47,7%	45,7%	48,8%▲	47,0%	41,5%▼	28,2%▼	45,3%	45,0%	51,0%▲	58,5%▲	40,0%▼	64,5%▲	67,3%▲	51,4%▲	42,4%	55,8%	45,4%	48,5%
· 5 Weet niet	46,5%	44,3%▼	49,4%	49,9%▲	48,0%	48,6%	45,9%▼	47,7%	52,6%▲	62,8%▲	49,7%	45,6%	43,4%▼	38,5%▼	54,3%▲	31,0%▼	29,2%▼	44,8%	57,6%	42,7%	49,4%	48,4%
<b>3. ARBEIDSVERHOUDINGEN EN ARBEIDSVOORWAARDEN</b>																						
<b>25a. Is er in uw vestiging een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging?</b> [N=4.409]																						
· 1 Ja, een ondernemingsraad [of medezeggenschapsraad; niet in '12]	6,8%	1,8%▼	3,3%▼	10,7%▲	44,4%▲	70,6%▲	4,5%▼	3,9%▼	35,2%▲	4,1%▼	10,8%▲	4,9%	6,5%	5,6%	1,2%▼	2,5%▼	3,6%	5,5%	57,3%▲	21,6%▲	17,1%▲	4,8%
· 2 Ja, een personeelsvertegenwoordiging [of 2x per jaar een personeelsvergadering; sinds '14]	5,0%	1,0%▼	6,8%▲	13,2%▲	18,3%▲	8,5%	4,7%	5,8%	6,7%	11,9%▲	7,7%▲	2,5%▼	3,0%▼	3,8%	6,0%	2,0%▼	4,8%	4,8%	3,6%	3,5%	7,4%▲	2,0%▼
· 3 Nee	85,7%	94,6%▲	86,1%	74,8%▼	33,5%▼	18,5%▼	88,7%▲	81,0%▼	57,4%▼	83,9%	78,6%▼	85,0%	87,7%▲	88,9%	86,4%	95,2%▲	90,3%	87,7%	37,9%▼	73,1%▼	75,3%▼	91,9%▲
· 4 Weet niet	2,6%	2,5%	3,8%▲	1,3%▼	3,9%	2,5%	2,0%▼	9,3%▲	0,8%▼	0,0%▼	2,9%	7,5%▲	2,8%	1,7%	6,4%▲	0,4%▼	1,3%	2,1%	1,2%	1,8%	0,2%▼	1,3%
<b>25b. Hoe tevreden of ontevreden bent u over het functioneren van de OR, MR, PVT, en/of PVG?</b> [Subgroep: 'Er is een OR, MR, PVT, en/of PVG'] [Rapportcijfer] [Gemiddelde] [N=516] [Range: 1-10]	6,97	7,09	7,30▲	6,92	6,71	6,84	6,96	6,65	7,07	6,76	6,81	7,17	6,54▼	6,77	8,06▲	#	7,92▲	7,07	6,92	6,99	7,13	6,78

## TABELLENBOEK WEA2019

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HOBBEZA	ICT	FINANCIËL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE
<b>Is de OR/MR/PVT/PVG in uw vestiging betrokken geweest bij:</b>																						
<b>25c.a. Het vormgeven van het arbobeleid zoals bij RI&amp;E en plan van aanpak? [N=517]</b>																						
· 1 Ja	51,2%	23,7%▼	53,0%	49,6%	56,8%	67,9%▲	41,8%▼	60,9%	71,8%▲	66,0%▲	55,1%	48,3%	29,1%▼	41,9%	42,9%	#	61,9%	42,6%	83,3%▲	61,8%	66,2%▲	62,0%
· 2 Nee	26,8%	20,9%	30,6%	32,9%▲	32,5%	13,9%▼	35,0%▲	12,0%▼	10,6%▼	25,6%	27,5%	28,1%	32,3%	35,4%	51,0%▲	#	25,7%	30,7%	7,8%	21,2%	12,7%▼	20,7%
· 3 Weet niet	21,9%	55,4%▲	16,4%	17,5%	10,7%▼	18,1%	23,2%	27,1%	17,6%	8,4%▼	17,5%	23,6%	38,6%▲	22,7%	6,0%▼	#	12,3%	26,7%	8,8%	17,1%	21,0%	17,3%
<b>25c.b. De keuze voor een arbodienst of andere arbodienstverlener? [N=517]</b>																						
· 1 Ja	31,7%	28,7%	17,7%▼	22,1%▼	37,4%	59,1%▲	23,3%▼	33,8%	51,7%▲	9,5%▼	36,0%	41,8%	26,8%	36,2%	11,7%▼	#	53,1%	33,0%	63,7%▲	27,1%	44,3%▲	49,4%
· 2 Nee	45,1%	29,1%▼	51,5%	61,1%▲	46,1%	21,9%▼	55,9%▲	18,2%▼	25,9%▼	66,8%▲	47,8%	40,9%	38,5%	48,0%	83,7%▲	#	41,8%	42,3%	12,7%▼	50,1%	30,8%▼	31,8%
· 3 Weet niet	23,2%	42,2%▲	30,7%	16,8%▼	16,5%	19,0%	20,9%	48,1%▲	22,3%	23,8%	16,2%	17,3%	34,7%▲	15,8%	4,5%▼	#	5,2%	24,7%	23,5%	22,8%	24,9%	18,9%
<b>25c.c. De inhoud van het takenpakket van arbodienst of andere dienstverlener? [N=517]</b>																						
· 1 Ja	26,6%	28,7%	11,2%▼	20,0%▼	28,5%	48,7%▲	20,5%▼	24,4%	42,1%▲	9,0%▼	32,9%	34,9%	21,6%	28,6%	20,3%	#	38,7%	27,3%	58,8%▲	22,8%	34,3%	36,7%
· 2 Nee	47,8%	29,1%▼	58,9%▲	59,5%▲	51,7%	28,4%▼	57,3%▲	21,5%▼	31,5%▼	66,9%▲	47,4%	42,0%	43,8%	47,5%	75,1%▲	#	51,0%	46,2%	16,7%▼	52,5%	35,4%▼	39,7%
· 3 Weet niet	25,6%	42,2%▲	30,0%	20,4%▼	19,8%	23,0%	22,2%▼	54,1%▲	26,4%	24,1%	19,7%	23,1%	34,5%▲	23,9%	4,5%▼	#	10,3%	26,5%	24,5%	24,8%	30,3%	23,6%
<b>25c.d. De keuze van de preventiededewerker? [N=517]</b>																						
· 1 Ja	34,5%	23,6%▼	25,0%▼	36,8%	37,9%	43,8%▲	32,6%	15,4%▼	44,3%▲	50,5%▲	43,1%	45,9%	16,1%▼	35,7%	36,4%	#	46,1%	30,9%	39,2%	26,9%	37,8%	34,8%
· 2 Nee	38,2%	35,6%	30,9%	43,7%	46,8%	31,8%	43,4%▲	27,8%	28,2%▼	25,8%▼	37,1%	32,9%	51,8%▲	44,2%	20,0%	#	42,6%	42,1%	35,3%	54,6%	28,2%	38,3%
· 3 Weet niet	27,2%	40,8%▲	44,1%▲	19,4%▼	15,3%▼	24,4%	24,0%▼	56,8%▲	27,5%	23,8%	19,8%	21,3%	32,1%	20,1%	43,6%	#	11,3%	27,0%	25,5%	18,4%	34,0%	26,8%
<b>25c.e. Het takenpakket van de preventiededewerker? [N=517]</b>																						
· 1 Ja	28,9%	23,6%	24,9%	25,6%	31,7%	40,2%▲	24,6%▼	15,5%	43,0%▲	33,5%	33,0%	34,2%	12,6%▼	29,8%	37,2%	#	37,8%	28,2%	40,2%	26,9%	37,0%	25,8%
· 2 Nee	42,1%	35,6%	31,0%▼	53,0%▲	50,1%	32,1%▼	49,8%▲	24,3%▼	28,1%▼	42,6%	45,2%	39,8%	52,8%▲	50,2%	19,2%▼	#	47,7%	43,3%	27,5%	52,3%	28,8%▼	41,9%
· 3 Weet niet	29,0%	40,8%▲	44,1%▲	21,4%▼	18,2%	27,7%	25,6%▼	60,2%▲	29,0%	23,9%	21,8%	26,0%	34,5%	20,1%	43,6%	#	14,4%	28,5%	32,4%	20,8%	34,2%	32,3%
<b>26. Is uw vestiging lid van een werkgeversvereniging? (Een werkgeversvereniging is een organisatie die doet aan belangenbehartiging voor en dienstverlening aan de aangesloten werkgevers. Een belangrijke activiteit is het voeren van CAO-onderhandelingen namens de werkgevers) [Subgroep: Meer dan 10 werkenden] [N=832]</b>																						
· 1 Ja	45,1%	-	-	42,9%▼	44,2%	55,9%▲	43,7%	36,8%	56,3%▲	78,9%▲	48,8%	58,0%▲	38,2%	40,5%	41,1%	13,3%▼	24,0%	26,5%▼	63,0%	50,1%	54,2%	37,2%
· 2 Nee	45,6%	-	-	49,5%▲	44,5%	27,8%▼	48,4%▲	48,3%	28,8%▼	21,0%▼	40,0%	32,0%▼	53,3%	46,1%	46,8%	78,6%▲	61,2%	68,5%▲	20,4%	36,3%	27,3%▼	47,7%
· 3 Weet niet	9,3%	-	-	7,5%▼	11,2%	16,3%▲	7,9%▼	14,9%	14,8%▲	0,1%▼	11,2%	10,0%	8,5%	13,4%	12,1%	8,2%	14,8%	5,1%	16,7%	13,6%	18,5%▲	15,1%

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	FINANCIËEL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE
<b>27. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de behartiging van uw belangen door de werkgeversorganisatie?</b> [Subgroep: 'Lid van werkgeversvereniging'; meer dan 10 werkenden] [Rapportcijfer] [Gemiddelde] [N=392] [Range: 1–10]	7,02	6,62	#	7,04	7,14	6,98	7,05	6,60	7,02	7,13	7,03	7,27	6,96	6,84	6,71	#	#	6,99	#	6,84	6,92	7,29
<b>28a. Valt uw vestiging onder een CAO?</b> [N=4.409]																						
· 1 Ja, vestiging valt onder ondernemings-CAO	6,9%	5,9%▽	6,3%	9,9%△	6,7%	11,4%△	6,8%	9,5%△	5,2%	14,2%▲	9,2%	6,0%	8,7%△	13,2%▲	11,8%▲	0%▼	2,1%▽	2,3%▼	6,6%	2,2%▽	4,4%	3,9%▽
· 2 Ja, vestiging valt onder bedrijfstak-CAO	40,3%	33,2%▼	46,9%△	52,2%▲	48,9%	53,5%▲	42,0%▲	34,0%▽	29,1%▼	59,5%▲	62,7%▲	66,1%▲	42,6%	57,8%▲	50,7%▲	3,3%▼	24,5%▼	20,9%▼	8,4%▼	16,7%▼	26,7%▼	45,9%
· 3 Ja, vestiging valt onder arbeidsvoorwaardenregeling voor overheidspersoneel	0,9%	0,5%▽	0,1%▽	1,6%△	2,8%▲	7,6%▲	0,2%▼	0,3%	8,3%▲	1,3%	1,4%	0,0%	0,6%	0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,4%	44,2%▲	5,9%▲	0,3%	1,2%
· 4 Ja, vestiging valt onder andere CAO-vorm	4,8%	5,1%	5,2%	3,5%	5,3%	5,2%	4,0%▼	7,3%△	11,5%▲	2,5%▽	1,3%▽	4,8%	7,0%△	1,4%▽	9,4%▲	5,0%	0,5%▼	1,1%▼	3,6%	6,9%	13,5%▲	2,7%
· 5 Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel geheel	2,0%	2,0%	2,9%	1,6%	1,1%	0,9%	1,9%	2,5%	3,2%	0%▽	1,6%	2,6%	2,7%	2,1%	0,7%	0,9%	1,1%	2,7%	1,2%	7,1%▲	2,5%	0,7%
· 6 Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel gedeeltelijk	3,7%	3,8%	2,6%	4,0%	6,7%	3,1%	2,9%▼	5,1%	10,8%▲	0%▼	3,3%	10,6%▲	2,5%▽	2,8%	1,4%▽	1,5%	2,8%	3,9%	0,6%	0,7%	8,7%▲	5,7%
· 7 Nee, vestiging valt niet onder een CAO	34,6%	40,8%▲	29,4%▽	24,6%▼	27,5%	17,0%▼	35,7%△	29,8%▽	28,0%▽	11,3%▼	16,9%▼	5,7%▼	28,7%▽	19,2%▼	10,2%▼	81,3%▲	66,3%▲	62,8%▲	34,3%	58,6%▲	36,7%	39,1%
· 8 Weet niet	6,8%	8,7%△	6,6%	2,6%▼	0,9%▼	1,4%▼	6,6%	11,4%▲	3,8%▽	11,2%△	3,6%▽	4,1%▽	7,3%	3,5%	15,8%▲	7,9%	2,4%	5,8%	1,2%	2,0%▽	7,1%	0,8%▼
<b>28b. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling?</b> [Subgroep: 'Valt onder CAO of volgt deze ten minste gedeeltelijk'] [Rapportcijfer] [Gemiddelde] [N=1.160] [Range: 1–10]	6,90	6,77▽	7,21▲	6,87	6,85	6,95	6,86▽	7,05	7,14	6,75	6,74	6,66▽	6,87	6,31▽	7,23▲	#	8,02▲	7,26▲	#	6,89	6,76	7,21
<b>29. Heeft u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van gelden van een O&amp;O fonds als gedeeltelijke vergoeding van kosten voor de scholing van uw werknemers? (Een Opleiding en Ontwikkelingsfonds (O&amp;O) is een fonds waaraan bedrijven collectief via de brancheorganisatie meebetalen voor de scholing van hun werknemers)</b> [N=4.409]																						
· 1 Nee, er bestaat geen O&O-fonds in onze bedrijfstak	20,5%	22,0%△	18,1%	17,6%▽	25,6%	21,8%	19,6%▽	25,3%△	24,2%	11,2%▼	14,4%▽	7,9%▼	19,1%	30,3%▲	5,4%▼	12,1%▼	18,0%	38,4%▲	43,9%▲	20,0%	27,3%△	18,4%
· 2 Nee, ik heb er nog nooit van gehoord	56,2%	59,7%△	59,3%△	48,3%▽	35,2%▽	33,6%▼	55,8%	61,9%△	54,7%	61,0%△	36,5%▼	38,1%▼	60,3%△	33,4%▼	83,4%▲	85,8%▲	66,1%▲	48,2%▼	18,5%▼	66,5%▲	55,3%	52,4%
· 3 Er bestaat wel een O&O-fonds maar ik heb er geen gebruik van gemaakt	13,8%	12,8%▽	14,4%	15,4%	14,7%	16,9%	14,7%△	7,4%▼	10,9%	14,5%	22,6%▲	34,9%▲	12,7%	16,3%	9,8%▽	1,5%▼	5,2%▼	8,2%▼	22,7%	10,2%	8,9%▽	21,6%▲
· 4 Ja, ik heb gebruik gemaakt van een O&O-fonds	9,5%	5,6%▼	8,2%	18,8%▲	24,6%▲	27,7%▲	9,9%	5,4%▽	10,2%	13,3%△	26,5%▲	19,1%▲	8,0%	20,0%▲	1,4%▼	0,6%▼	10,6%	5,3%▽	14,9%	3,3%▼	8,5%	7,6%

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HOBBEZA	ICT	FINANCIËL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE
<b>Zijn de volgende arbeidsvoorwaardenregelingen beschikbaar voor personeel in uw vestiging?</b>																						
<b>30a. Mobiliteitsregeling woon-werk (zoals stimulans voor reizen OV) [N=4.409]</b>																						
· 1 Ja	24,1%	22,3%▽	22,4%	25,4%	40,9%▲	49,7%▲	22,6%▽	25,2%	40,4%▲	9,1%▽	18,4%▽	11,8%▽	24,9%	9,3%▽	19,4%▽	47,3%▲	31,0%	31,8%▲	76,1%▲	43,8%▲	26,9%	21,2%
· 2 Nee	67,2%	67,9%	69,0%	68,1%	54,5%▽	46,2%▽	69,6%▲	54,3%▽	55,6%▽	73,4%▲	68,6%	80,2%▲	68,1%	86,6%▲	63,1%	48,5%▽	66,6%	61,1%▽	22,1%▽	52,2%▽	67,2%	73,3%▲
· 3 Weet niet	8,7%	9,8%△	8,6%	6,5%▽	4,6%	4,2%	7,9%▽	20,5%▲	4,0%▽	17,5%▲	13,0%△	8,0%	7,0%▽	4,1%▽	17,5%▲	4,2%▽	2,4%▽	7,1%	1,8%	4,0%	5,9%	5,5%
<b>30b. Regelingen om werknemers financieel te ontzorgen (zoals budgetcoach, spaarregelingen) [N=4.409]</b>																						
· 1 Ja	9,3%	8,1%▽	7,9%	10,6%	19,3%▲	24,9%▲	8,4%▽	11,6%	16,3%▲	9,0%	8,9%	15,5%▲	8,8%	10,6%	3,9%▽	3,7%▽	18,6%▲	9,2%	23,9%▲	12,9%	10,2%	7,3%
· 2 Nee	79,7%	80,0%	80,4%	80,5%	74,5%	68,0%▽	81,9%▲	65,0%▽	71,5%▽	70,7%▽	78,4%	72,9%▽	83,4%△	72,5%▽	74,4%▽	92,0%▲	77,6%	81,9%	67,2%	80,6%	76,9%	88,7%▲
· 3 Weet niet	11,0%	11,9%△	11,7%	9,0%▽	6,2%	7,1%	9,7%▽	23,4%▲	12,1%	20,2%▲	12,8%	11,5%	7,8%▽	17,0%▲	21,6%▲	4,3%▽	3,7%▽	8,9%▽	9,0%	6,5%	13,0%	4,0%▽
<b>30c. Ruimte voor zorgtaken [N=4.409]</b>																						
· 1 Ja	33,1%	25,2%▽	32,4%	47,9%▲	65,7%▲	73,6%▲	31,1%▽	29,3%	59,1%▲	28,9%	35,7%	34,9%	24,2%▽	21,7%▽	17,4%▽	37,4%	52,3%▲	39,3%△	59,7%▲	44,4%▲	52,2%▲	35,8%
· 2 Nee	53,3%	59,1%▲	55,6%	41,3%▽	26,5%▽	20,6%▽	55,5%▲	48,0%▽	35,3%▽	49,5%	45,3%▽	51,0%	61,6%▲	67,6%▲	63,8%▲	50,8%	40,7%▽	49,6%▽	5,4%▽	50,9%	41,3%▽	53,8%
· 3 Weet niet	13,6%	15,6%△	12,0%	10,8%▽	7,8%	5,9%▽	13,4%	22,8%▲	5,5%▽	21,6%▲	19,1%△	14,1%	14,1%	10,7%	18,9%△	11,7%	7,0%▽	11,1%▽	34,9%▲	4,6%▽	6,6%▽	10,5%
<b>30d. Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen [N=4.409]</b>																						
· 1 Ja	22,1%	23,0%	21,4%	18,5%▽	20,6%	30,6%▲	20,5%▽	25,2%	35,5%▲	12,9%▽	13,7%▽	9,4%▽	16,9%▽	10,9%▽	32,2%▲	34,2%▲	16,0%	27,3%△	37,0%	29,5%△	33,1%▲	32,7%▲
· 2 Nee	66,8%	64,3%▽	66,8%	74,3%△	73,8%	63,6%	69,0%▲	53,8%▽	56,5%▽	70,7%	74,7%△	80,0%▲	72,0%△	78,3%▲	50,3%▽	56,7%▽	80,1%▲	62,5%▽	58,2%	59,0%	58,6%▽	60,7%▽
· 3 Weet niet	11,1%	12,6%△	11,8%	7,2%▽	5,6%	5,8%▽	10,4%▽	21,0%▲	8,0%	16,4%△	11,6%	10,5%	11,1%	10,8%	17,5%▲	9,1%	4,0%▽	10,1%	4,8%	11,5%	8,3%	6,6%▽
<b>30e. Persoonsgebonden (inzetbaarheids) budget [N=4.409]</b>																						
· 1 Ja	7,9%	6,5%▽	5,9%▽	10,0%△	19,1%▲	28,1%▲	6,6%▽	9,8%	20,8%▲	0,0%▽	6,0%	12,7%△	4,3%▽	16,9%▲	4,5%▽	11,8%△	5,2%	10,6%△	41,8%▲	15,4%▲	13,6%▲	6,3%
· 2 Nee	78,5%	79,2%	79,5%	78,5%	72,6%	63,7%▽	81,1%▲	61,0%▽	69,2%▽	79,7%	78,8%	74,8%	83,1%△	71,5%▽	73,6%▽	78,0%	90,2%▲	78,1%	52,2%▽	78,5%	75,2%	77,1%
· 3 Weet niet	13,6%	14,3%	14,6%	11,5%	8,3%	8,2%	12,3%▽	29,2%▲	10,0%▽	20,3%▲	15,2%	12,5%	12,5%	11,7%	21,9%▲	10,2%	4,7%▽	11,4%▽	6,0%	6,1%▽	11,2%	16,7%
<b>30f. Regelingen voor het behoud van gezondheid en vitaliteit (zoals bedrijfsfitness) [N=4.409]</b>																						
· 1 Ja	15,1%	11,8%▽	13,6%	17,8%△	37,3%▲	54,9%▲	13,0%▽	19,9%△	32,5%▲	8,0%▽	12,2%	12,3%	14,5%	9,6%▽	9,2%▽	12,1%	31,4%▲	17,4%△	51,9%▲	32,1%▲	26,0%▲	11,1%
· 2 Nee	76,7%	78,0%△	78,5%	78,2%	60,6%▽	42,6%▽	79,5%▲	60,2%▽	64,2%▽	80,8%△	77,4%	80,3%	78,6%	85,2%▲	71,0%▽	83,6%△	65,2%▽	74,2%	46,3%▽	64,4%▽	68,6%▽	84,2%△
· 3 Weet niet	8,2%	10,2%△	7,9%	4,0%▽	2,0%▽	2,6%▽	7,5%▽	19,9%▲	3,2%▽	11,2%△	10,4%	7,4%	6,8%	5,2%	19,8%▲	4,3%▽	3,4%	8,4%	1,8%	3,4%	5,4%	4,7%▽
<b>30g. Functionerings- en/of beoordelingsgesprekken [N=4.409]</b>																						
· 1 Ja	74,2%	65,2%▽	81,3%▲	89,2%▲	94,3%▲	93,0%▲	74,5%	65,4%▽	81,3%△	71,3%	73,6%	73,5%	73,6%	58,1%▽	71,6%	82,5%▲	78,1%	73,7%	67,5%	66,7%	89,4%▲	75,3%
· 2 Nee	20,9%	27,8%▲	15,7%▽	9,0%▽	5,3%▽	6,1%▽	21,3%	18,6%	18,4%	20,0%	23,1%	21,7%	22,9%	38,9%▲	12,4%▽	15,6%	19,5%	21,4%	31,4%	31,4%▲	7,3%▽	24,7%
· 3 Weet niet	4,9%	7,0%▲	3,0%▽	1,7%▽	0,4%▽	0,9%▽	4,2%▽	16,0%▲	0,4%▽	8,7%△	3,2%	4,7%	3,4%▽	3,0%	16,0%▲	1,9%▽	2,4%	4,9%	1,2%	1,9%	3,3%	0%▽

	TOTAAL	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR														
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	FINANCIËL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERNIS	ZORG	RECREATIE		
<b>30h. Promotie- en loopbaanmogelijkheden</b> [N=4.409]																								
· 1 Ja	50,8%	40,6%▼	51,6%	72,4%▲	84,3%▲	87,0%▲	52,2%△	40,1%▼	48,0%	35,9%▼	55,1%	48,9%	49,4%	40,5%▼	48,1%	66,3%▲	68,8%▲	57,1%△	59,1%	53,6%	52,9%	43,5%▼		
· 2 Nee	42,9%	51,4%▲	43,6%	24,1%▼	13,8%▼	10,8%▼	42,1%▼	45,1%	48,8%△	55,3%▲	40,2%	45,9%	45,5%	56,8%▲	35,2%▼	31,6%▼	28,4%▼	36,7%▼	37,3%	43,6%	39,8%	52,5%▲		
· 3 Weet niet	6,3%	8,0%△	4,9%	3,6%▼	1,9%	2,1%▼	5,7%▼	14,8%▲	3,3%▼	8,7%△	4,7%	5,2%	5,0%	2,7%	16,7%▲	2,1%▼	2,9%	6,2%	3,6%	2,8%	7,2%	4,0%		
<b>30i. Scholings- en opleidingsmogelijkheden</b> [N=4.409]																								
· 1 Ja	75,2%	67,4%▼	77,6%	90,7%▲	96,6%▲	97,0%▲	74,9%	66,2%▼	88,0%▲	60,0%▼	84,0%▲	79,9%△	68,8%▼	70,9%	59,1%▼	83,5%▲	95,2%▲	80,0%△	98,2%▲	84,9%▲	89,8%▲	78,1%		
· 2 Nee	19,2%	24,7%▲	18,7%	7,1%▼	2,5%▼	2,1%▼	19,7%△	21,1%	11,2%▼	31,2%▲	14,0%▼	14,5%▼	26,0%▲	26,1%△	24,8%△	12,4%▼	2,4%▼	14,3%▼	0,6%	13,1%	6,5%▼	21,4%		
· 3 Weet niet	5,6%	7,8%▲	3,8%▼	2,2%▼	0,9%▼	0,9%▼	5,3%	12,7%▲	0,9%▼	8,8%△	2,0%▼	5,6%	5,2%	3,0%	16,1%▲	4,1%	2,4%	5,7%	1,2%	2,0%	3,7%	0,5%▼		
<b>30j. Mogelijkheden om in deeltijd te werken</b> [N=4.409]																								
· 1 Ja	72,7%	65,2%▼	76,0%△	86,1%▲	93,9%▲	96,7%▲	72,4%	62,9%▼	87,0%▲	53,5%▼	72,3%	56,6%▼	69,5%▼	59,6%▼	72,0%	86,9%▲	82,4%▲	78,8%△	66,3%	85,3%▲	94,0%▲	78,6%△		
· 2 Nee	21,8%	27,4%▲	19,9%	11,8%▼	5,2%▼	2,0%▼	22,5%△	23,5%	12,6%▼	37,7%▲	20,4%	36,7%▲	26,0%△	37,6%▲	12,1%▼	11,2%▼	14,1%▼	16,2%▼	32,5%	12,7%▼	4,5%▼	21,0%		
· 3 Weet niet	5,5%	7,5%▲	4,1%▼	2,1%▼	1,0%	1,3%▼	5,1%▼	13,6%▲	0,4%▼	8,7%△	7,3%	6,7%	4,5%	2,8%	15,9%▲	1,9%▼	3,5%	5,1%	1,2%	2,1%	1,5%▼	0,4%▼		
<b>30k. Flexibele werktijden</b> [N=4.409]																								
· 1 Ja	64,3%	61,5%▼	65,3%	68,1%△	76,3%▲	78,4%▲	64,4%	54,3%▼	74,8%▲	49,1%▼	61,8%	42,8%▼	60,3%▼	58,7%	64,1%	88,3%▲	69,6%	75,2%▲	92,8%▲	73,0%△	70,5%△	68,3%		
· 2 Nee	31,5%	32,5%	32,4%	30,1%	22,9%	20,0%▼	32,1%△	31,9%	24,2%▼	42,2%▲	34,9%	53,3%▲	36,5%△	39,1%△	22,7%▼	9,8%▼	28,0%	21,4%▼	6,0%▼	24,6%	27,2%	31,6%		
· 3 Weet niet	4,2%	6,0%▲	2,3%▼	1,8%▼	0,8%	1,7%	3,5%▼	13,8%▲	1,1%▼	8,7%▲	3,3%	3,9%	3,2%	2,1%	13,2%▲	1,9%	2,4%	3,5%	1,2%	2,4%	2,3%	0,0%▼		
<b>30l. Thuiswerkregeling</b> [N=4.409]																								
· 1 Ja	27,8%	25,5%▼	22,8%▼	33,6%△	49,9%▲	53,3%▲	26,5%▼	23,5%	47,6%▲	10,8%▼	19,8%▼	15,3%▼	18,3%▼	10,9%▼	10,4%▼	61,9%▲	43,0%▲	54,0%▲	87,5%▲	52,7%▲	32,2%	12,8%▼		
· 2 Nee	66,6%	67,2%	73,7%△	63,0%▼	47,7%▼	43,8%▼	68,4%▲	63,9%	50,2%▼	79,1%▲	75,5%▲	78,7%▲	76,4%▲	85,8%▲	76,2%▲	36,2%▼	53,0%▼	41,3%▼	10,7%▼	44,6%▼	64,2%	85,7%▲		
· 3 Weet niet	5,6%	7,3%△	3,4%▼	3,4%▼	2,4%	2,9%	5,2%▼	12,6%▲	2,2%▼	10,1%▲	4,8%	6,0%	5,3%	3,3%	13,4%▲	1,9%▼	4,0%	4,6%	1,8%	2,8%	3,6%	1,5%▼		
<b>30m. Verlof- en vakantiemogelijkheden</b> (anders dan wettelijk (zorg)verlof) [Methodologische trendbreuk 2019: extra antwoordopties] [N=4.409]																								
· 1 Ja	68,7%	64,3%▼	72,9%△	74,1%△	80,1%▲	82,4%▲	68,2%	60,5%▼	83,6%▲	60,4%▼	70,7%	68,2%	64,2%▼	67,3%	66,6%	71,0%	66,2%	71,8%△	95,2%▲	82,7%▲	84,7%▲	63,0%▼		
· 2 Nee	24,3%	27,1%△	21,7%▼	20,5%▼	18,5%	15,4%▼	25,6%△	21,2%	13,0%▼	25,6%	24,5%	22,6%	29,7%△	30,0%	19,3%▼	26,9%	30,2%	21,8%	3,0%▼	14,6%▼	9,7%▼	32,9%▲		
· 3 Weet niet	7,0%	8,6%△	5,3%▼	5,4%	1,4%▼	2,2%▼	6,2%▼	18,3%▲	3,4%▼	14,0%▲	4,8%	9,1%	6,1%	2,7%▼	14,1%▲	2,1%▼	3,6%	6,3%	1,8%	2,7%	5,6%	4,1%		
<b>30n. Betaald ouderschapsverlof</b> [N=4.409]																								
· 1 Ja	29,0%	24,0%▼	30,5%	40,2%▲	37,1%	42,1%▲	28,3%▼	19,5%▼	47,9%▲	21,1%▼	36,1%△	26,8%	29,6%	20,4%▼	33,9%△	22,2%▼	24,5%	26,2%▼	60,9%▲	50,9%▲	37,5%▲	27,5%		
· 2 Nee	55,5%	57,8%△	54,8%	49,3%▼	57,5%	52,7%	56,8%△	55,9%	40,4%▼	62,7%△	47,7%▼	51,7%	56,2%	60,3%	41,3%▼	64,4%△	67,8%▲	62,2%△	6,0%▼	39,6%▼	49,8%▼	55,2%		
· 3 Weet niet	15,4%	18,2%△	14,7%	10,4%▼	5,4%▼	5,2%▼	14,9%▼	24,6%▲	11,6%▼	16,2%	16,2%	21,5%△	14,2%	19,3%	24,8%▲	13,3%	7,7%▼	11,6%▼	33,1%▲	9,5%	12,8%	17,3%		



	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	FINANCIËL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE
<b>Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden u bent over de behartiging van werknemersbelangen door de onderstaande personen of partijen?</b> (Geredeneerd vanuit het belang van uw vestiging) (Geef een rapportcijfer van 1= zeer ontevreden tot 10 = zeer tevreden)																						
<b>31a. Ondernemingsraad (OR), medezeggenschapsraad (MR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)</b> [Gemiddelde] [N=361] [Range: 1-10]	7,03	6,66	#	7,13	6,89	7,02	6,98	7,05	7,14	7,32	7,01	7,36	6,73	6,58	7,40	#	#	7,02	7,16	6,97	6,98	7,02
<b>31b. De vakbond</b> [Gemiddelde] [N=1.238] [Range: 1-10]	6,05	6,07	6,07	6,06	5,87	5,86	6,08	6,42▲	5,33▼	5,88	5,66▼	5,84	6,23	5,97	6,17	4,18▼	6,41	6,28	#	5,44▼	5,88	6,63▲
<b>In hoeverre is er veel of weinig ruimte in uw vestiging voor individueel maatwerk over de volgende onderwerpen? (Maatwerk is het kunnen maken van verschillende afspraken met individuele werknemers)</b>																						
<b>32a. Salaris van medewerkers</b> [N=4.058] [% veel of heel veel ruimte]	37,9%	38,3%	39,4%	37,5%	34,3%	25,0%▼	40,5%▲	25,1%▼	22,3%▼	31,3%▼	40,9%	41,3%	33,3%▼	25,2%▼	44,8%▲	66,2%▲	39,1%	46,9%▲	7,3%▼	32,0%	27,3%▼	22,3%▼
<b>32b. Werktijden van medewerkers</b> [N=4.132] [% veel of heel veel ruimte]	53,5%	55,8%▲	53,4%	48,1%▼	48,7%	47,4%	53,2%	49,0%	60,9%▲	44,9%▼	47,8%	36,3%▼	44,7%▼	29,6%▼	65,6%▲	81,1%▲	56,2%	65,0%▲	83,5%▲	65,2%▲	63,8%▲	46,6%▼
<b>32c. Werkprestaties van medewerkers</b> [N=4.038] [% veel of heel veel ruimte]	61,1%	64,7%▲	57,3%▼	55,1%▼	62,2%	58,2%	61,8%▲	47,9%▼	66,5%▲	38,4%▼	57,4%	52,0%▼	59,3%	51,5%▼	60,7%	78,1%▲	74,4%▲	71,1%▲	75,4%	68,3%	65,0%	61,2%
<b>32d. Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers</b> [N=4.114] [% veel of heel veel ruimte]	63,3%	61,0%▼	61,9%	66,2%	80,5%▲	80,6%▲	63,8%	48,5%▼	72,5%▲	53,0%▼	58,4%	64,6%	55,3%▼	50,4%▼	52,3%▼	81,6%▲	79,9%▲	71,7%▲	86,0%	81,0%▲	73,1%▲	62,3%
<b>32e. De taakhoud en/of het aantal taken van werknemers</b> [N=4.081] [% veel of heel veel ruimte]	58,8%	60,3%▲	60,3%	53,9%▼	60,1%	50,3%▼	59,6%▲	52,4%▼	56,0%	49,5%▼	53,6%	43,9%▼	57,9%	40,4%▼	65,0%▲	73,9%▲	72,9%▲	66,3%▲	42,2%	61,0%	66,1%▲	51,9%▼
<b>32f. Zorgverlof/ mantelzorg</b> [N=3.722] [% veel of heel veel ruimte]	34,3%	32,5%▼	35,9%	32,2%	47,0%▲	55,6%▲	33,1%▼	24,3%▼	56,1%▲	27,1%▼	28,0%▼	33,5%	28,8%▼	21,2%▼	19,1%▼	46,6%▲	46,5%▲	41,4%▲	74,3%▲	45,8%▲	49,8%▲	33,0%
<b>32g. Werkduur van werknemers</b> [N=3.929] [% veel of heel veel ruimte]	50,3%	50,9%	50,3%	46,9%▼	56,5%	56,0%	49,9%	45,7%	59,6%▲	46,3%	41,0%▼	31,0%▼	42,3%▼	30,2%▼	58,2%▲	74,2%▲	54,4%	58,0%▲	46,4%	64,3%▲	69,0%▲	46,1%
<b>4. BEDRIJFSBELEID</b>																						
<b>33. Hoeveel verschillende hiërarchische niveaus zijn er in deze vestiging?</b> [N=4.409]																						
· 1 Eén niveau	47,3%	62,0%▲	43,1%▼	18,2%▼	5,5%▼	2,2%▼	48,2%▲	46,5%	39,0%▼	30,3%▼	38,1%▼	50,1%	47,8%	35,7%▼	37,0%▼	70,3%▲	45,4%	56,7%▲	33,7%	38,4%▼	58,0%▲	45,5%
· 2 Twee niveaus	39,9%	32,1%▼	45,3%▲	58,7%▲	52,5%▲	31,7%▼	39,9%	43,5%	36,3%	52,8%▲	44,1%	41,2%	37,9%	53,2%▲	44,4%	24,4%▼	45,9%	34,0%▼	25,7%	49,9%▲	28,2%▼	45,9%▲
· 3 Drie niveaus	10,7%	5,2%▼	10,3%	20,3%▲	31,9%▲	43,5%▲	10,2%▼	7,3%▼	19,3%▲	16,8%▲	14,4%▲	6,8%▼	11,3%	8,4%	15,7%▲	4,1%▼	7,6%	8,2%▼	29,3%▲	8,9%	11,1%	7,9%
· 4 Vier niveaus	1,3%	0,2%▼	0,9%	2,0%▲	7,8%▲	14,5%▲	1,0%▼	0,9%	4,4%▲	0,1%▼	2,2%	1,6%	1,2%	1,8%	2,2%	1,1%	0,3%	1,0%	6,6%	2,3%	1,8%	0,6%
· 5 Vijf niveaus	0,6%	0,4%	0,4%	0,4%	1,9%	5,7%▲	0,5%▼	1,7%▲	0,6%	0%	1,0%	0,3%	1,7%▲	0,6%	0,2%	0,2%	0,3%	0,1%	2,4%	0,4%	0,4%	0,1%
· 6 Zes of meer niveaus	0,2%	0%▼	0,2%	0,4%	0,5%	2,4%▲	0,2%	0,1%	0,4%	0%	0,3%	0%	0,2%	0,4%	0,7%▲	0%	0,3%	0,0%	2,4%▲	0,2%	0,4%	0,1%
<b>In welke mate kunnen uitvoerende werknemers zelf beslissen over de volgende onderwerpen:</b>																						
<b>34a. Het bepalen van de werkmethode</b> [N=4.245] [% in sterke of zeer sterke mate]	49,8%	56,3%▲	45,7%▼	39,7%▼	39,6%▼	30,5%▼	49,6%	41,3%▼	61,9%▲	41,5%▼	46,5%	54,4%	46,6%▼	35,1%▼	32,3%▼	64,3%▲	52,5%	59,1%▲	64,4%	55,2%	53,5%	56,3%▲
<b>34b. Het bepalen van de werkverdeling</b> [N=4.246] [% in sterke of zeer sterke mate]	50,7%	54,9%▲	48,4%	43,0%▼	46,6%	38,8%▼	50,4%	42,5%▼	62,7%▲	32,5%▼	45,4%	43,5%▼	52,2%	44,6%	38,2%▼	64,5%▲	56,7%	58,9%▲	39,9%	50,1%	63,1%▲	54,8%

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	FINANCIËL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE
<b>34c. Het bepalen van de werktijden en pauzes</b> [N=4.246] [% in sterke of zeer sterke mate]	45,4%	52,9%▲	39,0%▽	33,0%▼	36,7%	34,1%▼	45,6%	37,0%▽	52,2%△	19,6%▼	28,8%▼	44,0%	39,2%▽	48,3%	34,8%▼	66,0%▲	53,6%	62,2%▲	75,8%▲	55,7%▲	52,5%△	53,9%△
<b>34d. Het oplossen van operationele problemen/ storingen in het productieproces of werkproces</b> [N=4.173] [% in sterke of zeer sterke mate]	61,2%	62,5%△	60,6%	60,0%	56,0%	52,1%▽	61,8%	50,5%▼	66,3%	52,7%▽	61,2%	63,8%	57,4%▽	58,3%	48,5%▼	81,0%▲	57,0%	69,0%△	72,6%	65,0%	66,3%	59,6%
<b>Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een:</b>																						
<b>35a. nieuw of in belangrijke mate verbeterd product of dienst geïntroduceerd?</b> [N=4.409]																						
· 1 Ja	36,9%	31,9%▼	40,3%△	45,0%▲	50,2%▲	51,8%▲	37,1%	34,8%	37,9%	28,6%▽	39,8%	29,2%▽	32,6%▽	23,4%▼	38,6%	60,6%▲	41,5%	42,7%△	58,2%	37,6%	39,1%	36,5%
· 2 Nee	55,4%	61,4%▲	50,0%▽	47,8%▽	40,2%▽	36,4%▼	56,0%	48,7%▽	56,5%	53,6%	53,9%	66,4%▲	61,1%△	73,7%▲	48,9%▽	33,2%▼	55,0%	49,2%▽	32,8%	51,9%	54,9%	62,7%△
· 3 Weet niet	7,6%	6,7%▽	9,8%△	7,2%	9,6%	11,8%	6,9%▽	16,5%▲	5,7%	17,8%▲	6,3%	4,4%▽	6,4%	2,8%▽	12,5%▲	6,3%	3,4%	8,1%	9,0%	10,6%	6,0%	0,8%▼
<b>35b. nieuw of in belangrijke mate verbeterd proces ingevoerd voor het produceren van goederen of het leveren van diensten?</b> [N=4.409]																						
· 1 Ja	36,6%	32,1%▼	39,1%	42,8%△	55,2%▲	54,7%▲	36,0%	39,7%	38,9%	32,2%	42,8%△	28,7%▽	33,7%▽	22,9%▼	30,2%▽	52,1%▲	35,7%	43,2%△	62,4%▲	40,2%	41,1%	34,1%
· 2 Nee	55,6%	60,7%▲	52,0%▽	49,6%▽	36,6%▼	32,7%▼	56,8%△	45,5%▼	52,9%	52,5%	52,5%	65,2%▲	58,6%△	74,5%▲	60,9%△	41,4%▼	59,7%	48,0%▽	29,8%▼	48,3%	49,8%▽	65,1%▲
· 3 Weet niet	7,9%	7,3%	8,9%	7,7%	8,2%	12,5%△	7,1%▽	14,8%▲	8,1%	15,3%▲	4,6%▽	6,1%	7,8%	2,6%▼	9,0%	6,5%	4,6%	8,8%	7,8%	11,6%	9,2%	0,8%▼
<b>35c. nieuwe of in belangrijke mate verbeterde marketingmethode ingevoerd?</b> [N=4.409]																						
· 1 Ja	26,4%	24,8%▼	27,8%	29,1%	29,7%	29,2%	27,3%△	25,7%	16,6%▼	21,7%▽	19,8%▽	20,0%▽	31,6%△	10,6%▼	33,8%△	41,9%▲	17,7%▼	28,1%	36,1%	15,8%▼	18,9%▽	28,4%
· 2 Nee	64,9%	67,1%△	64,0%	62,3%	57,6%	51,8%▼	64,5%	61,6%	73,5%△	67,9%	71,2%△	73,3%△	59,0%▽	85,1%▲	56,5%▽	50,5%▼	78,6%▲	62,0%▽	52,5%	71,7%	70,3%△	70,3%
· 3 Weet niet	8,7%	8,1%	8,2%	8,6%	12,7%	19,0%▲	8,1%▽	12,7%△	9,9%	10,4%	9,0%	6,6%	9,5%	4,3%▽	9,8%	7,6%	3,7%	9,9%	11,3%	12,5%	10,8%	1,3%▼
<b>35d. nieuwe of belangrijke organisatorische verandering doorgevoerd?</b> [N=4.409]																						
· 1 Ja	31,5%	21,8%▼	36,3%△	47,9%▲	60,8%▲	62,8%▲	30,7%▽	29,6%	42,9%▲	27,5%	39,0%△	20,4%▼	33,4%	20,6%▼	28,9%	31,9%	36,1%	31,9%	40,0%	40,5%△	33,8%	35,9%
· 2 Nee	61,7%	71,1%▲	56,7%▽	46,0%▽	34,3%▼	30,5%▼	62,7%△	59,1%	52,8%▽	59,7%	56,3%	74,9%▲	60,3%	77,0%▲	62,2%	62,3%	60,1%	60,3%	57,0%	49,5%▼	57,8%	63,2%
· 3 Weet niet	6,8%	7,1%	7,0%	6,0%	5,0%	6,7%	6,6%	11,3%△	4,3%	12,8%▲	4,7%	4,7%	6,3%	2,4%▽	8,9%	5,8%	3,8%	7,8%	3,0%	10,0%	8,4%	0,9%▼
<b>De volgende stellingen gaan over bedrijfsprestaties in de afgelopen twee jaar</b>																						
<b>36a. De arbeidsproductiviteit in onze vestiging is ...</b> [N=4.409]																						
· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	8,3%	8,5%	8,2%	8,4%	6,5%	6,3%	8,8%△	4,7%▽	7,6%	7,9%	13,7%▲	7,9%	6,3%▽	17,4%▲	14,4%▲	1,7%▼	1,5%▼	7,2%	31,4%▲	2,5%▼	11,4%△	7,2%
· 2 Gelijk gebleven	54,1%	57,0%△	54,1%	47,2%▽	45,0%	48,2%	51,1%▼	70,5%▲	69,4%▲	75,2%▲	42,1%▼	46,6%▽	55,4%	61,1%	51,9%	52,4%	51,1%	47,1%▽	40,6%	63,2%△	52,8%	60,8%△
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	37,5%	34,5%▽	37,7%	44,4%△	48,5%▲	45,5%	40,1%▲	24,8%▼	22,9%▼	16,9%▼	44,2%△	45,5%△	38,3%	21,5%▼	33,8%	45,9%△	47,4%▲	45,8%▲	28,1%	34,3%	35,8%	32,0%

	TOTAAL	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR															
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	FINANCIËEL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE			
<b>36b. De kwaliteit van de producten/ diensten van onze vestiging ...</b> [N=4.409]																									
· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	1,3%	1,1%	0,4%▼	2,6%Δ	2,3%	3,6%▲	1,2%	0,8%	3,0%Δ	1,4%	2,1%	3,1%Δ	1,5%	1,3%	1,5%	0,0%	0,1%	0,4%▼	33,1%▲	0,6%	1,3%	0,3%			
· 2 Gelijk gebleven	50,9%	52,5%Δ	52,8%	45,8%▼	44,9%	43,2%	49,9%▼	60,3%▲	51,7%	70,3%▲	51,0%	50,1%	51,4%	66,8%▲	41,5%▼	36,9%▼	59,2%	43,7%▼	32,2%	53,6%	46,1%	58,4%Δ			
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	47,8%	46,4%▼	46,8%	51,6%Δ	52,8%	53,2%	48,9%Δ	38,9%▼	45,2%	28,3%▼	46,9%	46,8%	47,1%	31,9%▼	57,0%▲	63,1%▲	40,7%	55,9%▲	34,6%	45,8%	52,6%	41,3%▼			
<b>36c. De tevredenheid van de klanten van onze vestiging is ...</b> [N=4.409]																									
· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	1,1%	0,7%▼	0,6%	2,1%Δ	3,4%▲	4,0%▲	1,0%	1,6%	1,3%	0,0%▼	2,3%Δ	1,0%	2,1%Δ	0,2%	1,7%	0,4%	0,2%	0,4%▼	2,4%	1,1%	1,2%	0,7%			
· 2 Gelijk gebleven	52,9%	53,7%	52,5%	51,2%	52,0%	51,5%	51,7%▼	57,5%	61,5%Δ	73,0%▲	56,9%	48,1%	48,2%▼	60,9%Δ	41,8%▼	47,4%	60,4%	50,9%	70,2%	49,8%	57,8%	53,5%			
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	46,0%	45,6%	46,9%	46,7%	44,6%	44,5%	47,3%Δ	40,9%▼	37,2%▼	26,9%▼	40,8%	50,9%	49,7%Δ	38,8%	56,5%▲	52,2%	39,4%	48,7%	27,5%	49,1%	41,0%	45,8%			
<b>36d. De omzet van onze vestiging is...</b> [N=4.409]																									
· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	15,9%	19,3%▲	11,8%▼	11,3%▼	9,6%	11,2%	16,3%	15,1%	12,9%	11,7%▼	17,9%	11,8%▼	21,4%Δ	20,9%	10,7%▼	17,9%	13,5%	14,5%	3,0%	9,3%▼	17,6%	15,2%			
· 2 Gelijk gebleven	39,4%	40,7%Δ	38,4%	37,1%	32,4%	38,8%	35,4%▼	52,8%▲	68,5%▲	63,6%▲	29,4%▼	30,3%▼	31,4%▼	37,6%	44,4%Δ	31,2%▼	38,5%	33,2%▼	86,9%▲	58,4%▲	47,1%Δ	53,0%▲			
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	44,7%	40,0%▼	49,8%Δ	51,6%Δ	58,0%▲	49,9%	48,3%▲	32,1%▼	18,5%▼	24,6%▼	52,7%Δ	57,9%▲	47,3%	41,5%	44,9%	50,9%	48,0%	52,3%Δ	10,1%▼	32,3%▼	35,3%▼	31,8%▼			
<b>36e. De winst/het positieve financieel resultaat van onze vestiging is...</b> [N=4.409]																									
· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	18,4%	19,9%Δ	15,8%▼	17,4%	14,0%	14,9%	18,8%	14,9%	17,1%	20,7%	19,3%	12,5%▼	22,2%Δ	35,0%▲	12,7%▼	20,1%	23,2%	14,5%▼	5,4%	16,3%	20,0%	13,1%▼			
· 2 Gelijk gebleven	40,0%	40,2%	41,6%	37,5%	36,5%	43,6%	35,7%▼	57,4%▲	68,7%▲	53,6%▲	35,3%	35,2%	31,8%▼	37,4%	41,7%	30,8%▼	33,8%	36,6%▼	90,4%▲	54,3%▲	50,6%▲	58,6%▲			
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	41,6%	39,9%▼	42,5%	45,1%Δ	49,5%	41,5%	45,4%▲	27,7%▼	14,2%▼	25,7%▼	45,4%	52,3%▲	45,9%Δ	27,5%▼	45,6%	49,1%Δ	43,0%	49,0%Δ	4,2%▼	29,4%▼	29,4%▼	28,3%▼			
<b>Past uw vestiging (in sterke of geringe mate) de volgende vormen van flexibilisering van de arbeid toe om variaties in personeelsbehoefte op te kunnen vangen?</b>																									
<b>37a. Brede inzetbaarheid van personeel?</b> [N=4.073] [% in sterke of zeer sterke mate]	45,0%	45,0%	46,1%	45,7%	40,9%	36,4%▼	45,9%Δ	37,2%▼	43,2%	46,5%	44,4%	39,4%▼	40,0%▼	40,6%	49,5%	55,0%▲	26,0%▼	52,3%Δ	29,4%	37,0%	44,6%	47,3%			
<b>37b. Flexibele werktijden?</b> [N=4.136] [% in sterke of zeer sterke mate]	33,1%	33,0%	33,5%	32,1%	35,1%	36,5%	32,8%	28,2%▼	41,1%Δ	18,6%▼	17,7%▼	12,5%▼	22,2%▼	19,3%▼	47,4%▲	55,3%▲	38,8%	49,1%▲	72,8%▲	55,8%▲	35,2%	42,7%▲			
<b>37c. Flexibele contracten?</b> [N=4.063] [% in sterke of zeer sterke mate]	21,1%	19,3%▼	20,9%	24,4%Δ	25,4%	32,5%▲	21,2%	18,4%	23,3%	16,4%▼	8,1%▼	9,2%▼	14,6%▼	13,2%▼	41,7%▲	24,3%	18,5%	26,8%Δ	15,4%	30,6%▲	31,1%▲	24,1%			
<b>37d. Zelf roosteren? (werknemers zelf de werktijden laten bepalen)</b> [N=4.149] [% in sterke of zeer sterke mate]	21,5%	24,7%Δ	19,8%	14,6%▼	17,5%	18,7%	20,2%▼	24,4%	31,6%▲	7,0%▼	8,6%▼	6,2%▼	13,4%▼	7,3%▼	28,4%Δ	40,3%▲	26,7%	33,5%▲	32,4%	50,8%▲	34,1%▲	23,9%			
<b>37e. Telewerken/ thuiswerken?</b> [N=4.111] [% in sterke of zeer sterke mate]	14,8%	17,0%Δ	12,4%▼	9,9%▼	16,9%	18,0%	14,5%	11,7%	20,5%Δ	0,1%▼	6,3%▼	5,3%▼	7,2%▼	3,2%▼	4,0%▼	49,9%▲	26,0%▲	30,2%▲	64,4%▲	51,4%▲	12,2%	9,6%▼			
<b>37f. Overwerk?</b> [N=4.149] [% in sterke of zeer sterke mate]	16,1%	15,3%	14,3%	17,7%	22,7%	26,1%▲	16,3%	13,6%	15,7%	7,3%▼	16,1%	11,2%▼	10,3%▼	30,4%▲	17,9%	27,0%▲	22,2%	21,4%Δ	48,0%▲	20,3%	19,1%	10,5%▼			
<b>37g. Werk uitbesteden aan derden?</b> [N=4.123] [% in sterke of zeer sterke mate]	10,7%	9,5%▼	11,2%	12,9%Δ	13,2%	14,6%	11,2%Δ	6,2%▼	10,1%	12,9%	16,1%Δ	19,1%▲	6,2%▼	8,2%	6,3%▼	18,5%▲	13,5%	12,5%	17,0%	20,3%▲	5,9%▼	3,8%▼			
<b>37h. Een arbeidspool met andere bedrijven?</b> [N=4.060] [% in sterke of zeer sterke mate]	3,1%	2,5%▼	4,9%Δ	2,9%	2,6%	3,7%	2,9%	5,6%Δ	2,7%	2,8%	1,2%	4,7%	1,9%▼	2,5%	5,6%Δ	4,0%	1,3%	4,6%Δ	3,8%	9,2%▲	0,4%▼	1,1%			

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HOBBEZA	ICT	FINANCIËEL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE

[Subgroep: "Ten minste in geringe mate 'Flexibele werktijden"]

**Uw vestiging heeft flexibele werktijden. Is er sprake van:**

<b>38a. Werk op onregelmatige werktijden buiten kantooruren?</b> [N=3.444] [% in sterke of zeer sterke mate]	18,8%	17,6%▽	18,4%	19,1%	22,7%	37,0%▲	17,5%▼	21,1%	30,5%▲	8,5%▼	12,7%▽	11,6%▽	9,0%▼	39,2%▲	60,6%▲	10,3%▼	19,8%	11,8%▼	19,7%	29,9%▲	28,9%▲	31,4%▲
<b>38b. Keuzemogelijkheden in werktijden voor medewerkers?</b> [N=3.444] [% in sterke of zeer sterke mate]	24,8%	26,4%△	24,9%	19,5%▽	27,2%	26,7%	23,1%▼	21,3%	46,8%▲	7,0%▼	14,9%▼	8,3%▼	15,4%▼	11,7%▼	31,4%△	35,0%▲	29,7%	34,2%▲	69,1%▲	42,3%▲	44,9%▲	34,2%▲

[Subgroep: "Ten minste in geringe mate 'Brede inzetbaarheid van personeel"]

**Uw vestiging heeft werk op onregelmatige werktijden buiten kantooruren. Hoe groot schat u het percentage werknemers in dat:**

<b>39a. (Geregeld) buiten kantooruren werkzaam is?</b> [Gemiddelde] [N=2.727] [Range: 0-100]	28,6	29,4	28,9	26,3▽	24,8	30,9	27,7▽	29,2	38,0▲	29,1	22,7▼	28,4	21,6▼	39,6▲	46,5▲	26,3	17,1▼	25,0▽	17,9	30,9	32,0	36,3▲
<b>39b. (Regelmatig) in de nacht werkzaam is?</b> [N=2.727] [Range: 0-100]	4,57	4,39	3,48	5,14	5,03	9,12▲	4,37	5,78	5,34	6,87△	4,18	3,48	0,97▼	9,88▲	11,3▲	5,54	0,81▼	2,92▽	6,30	4,06	4,46	5,84

[Subgroep: "Ten minste in geringe mate 'Flexibele contracten"]

**Uw vestiging maakt gebruik van flexibele contracten. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?**

<b>40a. Wij bieden onze flexibele werknemers uitdagende functies</b> [N=2.552] [% eens of helemaal eens]	55,7%	54,6%	56,5%	55,8%	60,0%	60,7%	56,2%	49,1%▽	57,9%	42,9%▼	51,4%	62,1%	50,1%▽	45,3%	55,9%	80,5%▲	61,1%	59,1%	#	62,5%	57,8%	58,2%
<b>40b. Wij bieden heldere werkinstructies voor nieuwe flexibele werknemers</b> [Subgroep: "Ten minste in geringe mate 'Flexibele contracten"] [N=2.552] [% eens of helemaal eens]	64,6%	54,7%▼	71,2%△	77,3%▲	70,3%	74,1%▲	65,4%	57,5%▽	64,0%	69,0%	61,9%	71,2%	60,0%▽	65,9%	77,1%▲	55,6%▽	62,8%	60,9%▽	#	57,9%	68,0%	67,6%
<b>40c. Wij bieden flexibele werknemers ontwikkelmogelijkheden</b> [Subgroep: "Ten minste in geringe mate 'Flexibele contracten"] [N=2.552] [% eens of helemaal eens]	58,1%	54,4%▽	60,8%	62,7%△	62,6%	60,0%	58,3%	55,5%	59,7%	56,4%	46,2%▼	59,6%	51,3%▽	50,1%	63,8%△	76,4%▲	80,8%▲	59,8%	#	43,6%▼	67,4%▲	54,1%
<b>40d. Wij nemen onze flexibele werknemers makkelijk op in onze bedrijfscultuur</b> [Subgroep: "Ten minste in geringe mate 'Flexibele contracten"] [N=2.552] [% eens of helemaal eens]	75,9%	68,2%▼	82,5%△	83,2%▲	84,8%	84,7%▲	76,2%	72,3%	76,8%	77,3%	69,4%	71,5%	71,6%▽	67,2%	79,8%	86,6%▲	92,2%▲	75,0%	#	69,1%	84,0%▲	77,9%
<b>40e. Wij bieden onze flexibele werknemers autonomie in hun werk</b> [Subgroep: "Ten minste in geringe mate 'Flexibele contracten"] [N=2.552] [% eens of helemaal eens]	57,5%	53,3%▽	64,8%△	57,3%	63,6%	62,9%	57,3%	54,6%	62,7%	54,2%	50,4%	63,0%	46,8%▼	40,6%▼	62,4%	78,6%▲	63,7%	58,8%	#	65,1%	75,0%▲	49,9%

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR														
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	FINANCIËL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERNIS	ZORG	RECREATIE		
<b>41. Welke redenen binnen uw vestiging zijn van toepassing voor het inzetten van werknemers met een flexibel contract?</b> [Subgroep: 'Ten minste in geringe mate 'Flexibele contracten'' [meerdere antwoorden mogelijk] [N=2.551]																								
· a. Opvang van pieken in personeelsbehoefte	61,8%	53,3%▼	63,5%	73,2%▲	75,3%	79,8%▲	64,0%▲	44,9%▼	57,5%	62,9%	67,0%	67,7%	61,9%	64,3%	77,6%▲	41,4%▼	71,0%	57,8%▼	#	29,0%▼	63,1%	57,3%		
· b. Opvang van ziekte en verlof van het vaste personeel	40,7%	37,2%▼	38,8%	42,0%	57,9%▲	69,1%▲	38,7%▼	38,5%	66,1%▲	31,9%▼	42,7%	22,4%▼	40,9%	55,5%▲	40,5%	11,5%▼	39,9%	39,8%	#	58,3%▲	62,4%▲	55,1%▲		
· c. Opvang van ongewenst verloop van het vaste personeel	14,3%	7,7%▼	14,6%	21,4%▲	31,6%▲	36,9%▲	13,3%▼	13,3%	26,5%▲	7,4%▼	13,1%	10,2%	14,1%	26,4%▲	28,8%▲	9,1%	10,3%	12,0%	#	12,3%	19,4%△	4,8%▼		
· d. Werving van nieuw personeel	25,4%	16,1%▼	27,4%	36,2%▲	47,5%▲	47,0%▲	26,1%	15,8%▼	28,2%	5,2%▼	38,5%▲	37,1%▲	21,6%▼	29,0%	37,4%▲	22,7%	27,4%	29,5%△	#	18,1%	24,2%	12,1%▼		
· e. Inhuur van specifieke kennis en ervaring	25,3%	25,9%	23,0%	20,8%▼	33,6%	45,5%▲	25,3%	18,6%▼	32,9%△	11,3%▼	25,1%	39,3%▲	19,4%▼	10,7%▼	8,3%▼	58,0%▲	20,5%	38,1%▲	#	53,6%▲	13,4%▼	24,9%		
· f. Omdat we niet het risico willen lopen om te veel personeel in dienst te hebben (als de markt krimpt)	23,0%	22,5%	26,4%△	21,0%	22,5%	22,9%	24,5%▲	17,5%▼	13,4%▼	7,1%▼	25,4%	30,0%△	22,3%	30,6%	35,1%▲	23,6%	20,8%	21,1%	#	22,6%	22,1%	23,9%		
· g. Omdat ons vaste personeel onvoldoende flexibel inzetbaar is	6,4%	4,8%▼	9,5%△	6,6%	6,3%	8,8%	5,9%▼	13,6%▲	4,2%	6,8%	6,6%	2,7%▼	7,5%	8,8%	14,7%▲	0,8%▼	0,7%	3,5%▼	#	2,1%	8,5%	5,5%		
· h. Omdat we geen werkgeverslasten willen dragen voor een deel van het personeel	4,8%	5,5%	6,2%	2,8%▼	2,3%	2,4%	4,9%	5,8%	3,0%	4,4%	1,7%	5,8%	4,6%	1,4%	12,1%▲	3,6%	2,3%	3,8%	#	1,8%	3,7%	5,2%		
· i. Omdat we 'kwetsbare groepen' een kans willen geven, maar daarvoor niet alle risico's willen dragen	4,2%	3,4%▼	2,8%	5,5%	8,2%	11,0%▲	4,2%	3,7%	5,6%	0,2%▼	5,5%	14,4%▲	3,0%	4,4%	3,7%	10,8%▲	7,9%	2,8%	#	3,0%	1,6%	4,2%		
· j. Vanwege een reorganisatie/ krimp (daarom geen vaste contracten meer geven)	2,8%	3,1%	1,6%	2,8%	2,2%	5,0%	2,4%▼	5,8%△	3,4%	4,3%	2,2%	0,9%	5,6%▲	0,8%	1,0%	0,3%	0,9%	2,4%	#	2,9%	1,0%	2,3%		
· k. Andere reden voor het inzetten van werknemers met een flexibel contract	8,9%	8,5%	11,5%△	8,3%	4,7%	6,6%	7,9%▼	13,8%△	14,4%▲	11,0%	6,4%	5,8%	4,7%▼	10,6%	10,4%	10,1%	9,6%	9,4%	#	3,0%	16,4%▲	13,4%		
<b>42. Kunt u aangeven welke reden(en) binnen uw vestiging van toepassing is (zijn) om géén werknemers met een flexibel contract in te zetten?</b> [Subgroep: 'Helemaal geen 'Flexibele contracten'' [meerdere antwoorden mogelijk] [N=1.857]																								
· a. Nooit over nagedacht	17,8%	19,4%△	15,3%	13,3%	10,3%	13,0%	16,9%▼	34,4%▲	9,1%▼	23,4%△	16,1%	7,9%▼	21,4%△	12,9%	10,1%	14,7%	9,5%	19,0%	#	18,5%	11,6%	29,4%▲		
· b. Omdat wij weinig variatie hebben in het werkaanbod (geen probleem met piek en ziek)	29,4%	29,5%	26,1%	34,6%	27,4%	21,3%	30,5%△	22,3%▼	25,1%	24,0%	24,8%	17,3%▼	35,6%△	45,6%▲	36,6%	30,5%	44,5%▲	24,9%▼	#	29,7%	28,1%	25,0%		
· c. Omdat wij voldoende flexibiliteit in het eigen personeel hebben	30,9%	24,5%▼	39,7%▲	53,5%▲	38,4%	35,5%	31,7%	25,6%	27,5%	35,9%	28,1%	18,9%▼	35,1%△	14,6%▼	35,6%	43,2%▲	31,1%	34,9%	#	17,5%▼	36,6%	21,5%▼		
· d. Omdat flexkrachten voor ons te duur zijn	10,1%	8,9%▼	13,8%△	11,6%	11,3%	8,0%	10,3%	13,3%	4,5%▼	3,1%▼	11,8%	6,7%	10,7%	6,8%	34,3%▲	18,2%▲	22,2%▲	8,5%	#	3,6%	2,4%▼	10,5%		
· e. Omdat we denken dat flexkrachten onvoldoende kwaliteit bieden	11,6%	12,2%	9,8%	11,7%	8,2%	5,4%	12,8%▲	5,3%▼	5,2%▼	3,1%▼	17,5%△	22,7%▲	11,9%	27,3%▲	3,4%▼	6,2%	7,5%	13,4%	#	1,2%▼	5,9%	7,2%		
· f. Omdat de klanten liever niet hebben dat met flexkrachten wordt gewerkt	8,7%	8,7%	11,9%△	4,8%▼	5,7%	3,5%	9,1%	7,7%	5,7%	0%▼	4,4%	25,5%▲	6,9%	13,5%	21,2%▲	3,4%	6,7%	4,6%▼	#	0,9%▼	7,6%	15,3%▲		

	TOTAAL	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	FINANCIËEL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE
· g. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wil geen flexkrachten	0,2%	0%▽	0,9%△	0,0%	2,1%	2,5%▲	0,2%	0,1%	0,2%	0%	1,0%△	0%	0%	0,1%	0%	0%	0,6%	#	0%	0,1%	0,1%	
· h. Omdat we met vertrouwelijke informatie werken	6,9%	6,1%▽	8,6%	8,6%	10,1%	10,9%	6,8%	4,5%	10,7%	0%▼	5,2%	0,3%▼	4,4%▽	2,6%	0%▼	6,7%	25,9%▲	17,0%▲	#	1,9%	19,9%▲	0,3%▼
· i. Omdat we niet willen dat flexkrachten met onze kennis naar een ander bedrijf gaan	2,6%	2,3%	3,6%	2,6%	2,8%	5,5%	3,0%△	1,2%	0,1%	0%▽	6,6%▲	0,1%▽	2,6%	2,0%	0%	19,4%▲	1,4%	2,1%	#	0%	5,3%	0%▽
· j. Omdat de inwerktijd te lang is	19,6%	16,5%▼	26,6%▲	27,1%▲	24,6%	19,1%	21,1%▲	12,9%▽	10,9%▼	12,0%▼	33,4%▲	25,5%△	21,8%	45,5%▲	18,8%	43,4%▲	21,7%	14,1%▽	#	2,4%▼	11,9%▼	2,0%▼
· k. Omdat we een reorganisatie hebben/ moeten krimpen	2,0%	2,2%	1,4%	1,8%	3,2%	3,3%	2,0%	3,4%	0,3%	0%▽	0,8%	0,1%	1,6%	14,8%▲	0%	0,1%	17,3%▲	1,7%	#	0,3%	0%	0,3%
· l. Omdat de wet- en regelgeving strenger is geworden voor de inzet van flexibele werknemers	4,2%	3,4%▽	4,7%	6,3%	13,2%	14,1%▲	4,6%△	0,2%▼	3,5%	3,1%	2,5%	14,0%▲	1,1%▼	0,7%	0,1%	5,3%	23,6%▲	1,8%▽	#	15,4%▲	2,1%	3,0%
· m. Andere reden voor het niet inzetten van werknemers met een flexibel contract	18,9%	21,2%△	15,3%	10,3%▼	17,2%	24,9%	17,8%▽	11,2%▼	39,3%▲	37,5%▲	14,6%	22,4%	5,8%▼	31,9%▲	11,3%	18,8%	3,3%▼	23,2%△	#	20,2%	22,3%	26,3%▲
<b>Kunt u aangeven welke automatiseringssituatie voor uw vestiging van toepassing is?</b>																						
<b>43a. In mijn vestiging worden de bedrijfsprocessen (ook) aangestuurd door: workflow software, ERP [N=4.407] [% ja]</b>	24,7%	16,2%▼	25,0%	38,8%▲	65,4%▲	68,6%▲	25,3%△	16,2%▼	27,5%	15,8%▼	47,1%▲	20,0%▽	24,1%	19,9%	4,3%▼	39,2%▲	25,3%	34,6%▲	38,8%	18,5%	22,9%	15,3%▼
<b>43b. In mijn vestiging wordt de communicatie tussen medewerkers onderling gestimuleerd door: groupware, sociale media/ socialware-toepassingen [N=4.407] [% ja]</b>	25,5%	18,6%▼	31,7%△	33,1%▲	48,6%▲	52,2%▲	24,9%	28,0%	28,9%	12,8%▼	20,7%	18,0%▽	23,1%	20,9%	30,4%△	58,1%▲	21,3%	30,5%△	32,8%	28,4%	25,3%	24,0%
<b>43c. In mijn vestiging zijn vormen van robotisering op de werkplek aanwezig (toelichting: robots zijn slimme machines met sensoren) [N=4.407] [% ja]</b>	6,0%	2,7%▼	7,2%	11,4%▲	17,0%▲	20,9%▲	6,1%	8,2%	3,1%▽	23,4%▲	19,8%▲	4,2%	3,2%▽	2,9%	1,6%▼	1,8%▽	0,9%▼	4,8%	4,2%	0,8%▼	3,6%	0,5%▼
<b>43d. In mijn vestiging gebruiken medewerkers naast gewone kantoorautomatisering ook gespecialiseerde automatiseringstoepassingen (bijvoorbeeld CAD/CAM, statistische programmatuur, marketingtoepassingen, etc.) [N=4.407] [% ja]</b>	25,0%	20,7%▼	23,5%	32,7%▲	49,3%▲	53,8%▲	25,8%△	16,5%▼	26,3%	9,0%▼	45,0%▲	28,7%	22,6%▽	12,9%▼	5,8%▼	53,6%▲	18,0%	37,8%▲	40,0%	29,0%	17,9%▽	13,4%▼
<b>44. Wat zijn bij uw vestiging de twee belangrijkste redenen om gebruik te maken van robotisering? [Subgroep: 'Vormen van robotisering aanwezig'] [maximaal 2 antwoorden mogelijk] [N=265]</b>																						
· a. Besparing op loonkosten	44,6%	43,4%	47,9%	51,5%	33,2%	24,9%▼	45,0%	52,3%	15,2%	66,7%▲	29,8%▼	26,7%	15,1%▼	#	#	#	#	48,4%	#	#	27,2%	#
· b. Een hogere productie mogelijk maken	37,4%	33,7%	29,1%	39,8%	57,1%	46,7%	42,0%▲	10,4%▼	18,4%	28,4%▼	51,4%▲	38,4%	30,3%	#	#	#	#	42,4%	#	#	31,9%	#
· c. Het werk lichamelijk minder zwaar maken	54,8%	67,8%▲	63,1%	44,7%▼	50,4%	39,1%	52,8%	73,9%▲	40,7%	70,8%▲	52,5%	62,3%	57,6%	#	#	#	#	34,1%▼	#	#	36,5%	#
· d. Het werk mentaal minder zwaar maken	6,0%	0%▼	6,1%	10,3%▲	8,9%	4,6%	5,3%	7,0%	18,7%	5,8%	3,7%	7,1%	1,6%	#	#	#	#	5,3%	#	#	15,4%	#

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HOBBEGA	ICT	FINANCIËEL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE
- e. Kwaliteitsverbetering productieproces	36,6%	48,8%▲	17,2%▼	35,1%	40,4%	52,7%	38,7%	14,1%▼	56,4%	11,9%▼	50,6%▲	22,5%	66,2%▲	#	#	#	#	52,8%▲	#	#	52,0%	#
- f. Een betere uitstraling naar stakeholders toe	0,4%	0%	0%	0,7%	0%	1,3%	0,4%	0%	1,9%	0%	0,2%	3,1%	0%	#	#	#	#	0,4%	#	#	0,9%	#
- g. Anders	1,8%	0%	0%	3,6%	0%	5,3%	1,4%	1,3%	12,2%▲	0%	0,4%	6,4%	3,2%	#	#	#	#	0,5%	#	#	9,5%▲	#
- h. Weet niet	2,5%	0%	6,7%▲	0,6%	0,9%	5,8%	2,6%	1,9%	2,9%	0%	0,8%	16,5%▲	7,0%	#	#	#	#	2,3%	#	#	0%	#

Kunt u het personeel in deze vestiging onderverdelen naar leidinggevend personeel, uitvoerend personeel en ondersteunend personeel? Wilt u de werknemers toewijzen aan de categorie waarin men het meeste werkt?

<b>45a. Percentage leidinggevend personeel (degenen die anderen aansturen en belangrijke beslissingen nemen)</b> [Gemiddelde] [N=4.423] [Range: 0-100]	26,6	31,9▲	24,2▼	16,7▼	12,6▼	11,4▼	26,8	27,1	23,3▼	20,5▼	22,9▼	27,7	26,6	22,9	30,8△	27,9	31,0	29,8△	22,2	30,7	23,2▼	24,4
<b>45b. Percentage uitvoerend personeel (degenen die de uiteindelijke producten maken of de diensten leveren)</b> [Gemiddelde] [N=4.423] [Range: 0-100]	60,9	57,3▼	61,8	69,1▲	68,8▲	68,1▲	61,0	58,6	63,4	70,0▲	64,3△	61,5	58,6▼	64,7	61,6	62,5	49,6▼	56,4▼	61,6	49,5▼	64,5△	66,3▲
<b>45c. Percentage ondersteunend personeel (degenen die het werk van de vorige categorieën ondersteunen, bijvoorbeeld de financiële administratie, afdeling personeelsbeleid, facilitaire dienst, ICT-afdeling)</b> [Gemiddelde] [N=4.423] [Range: 0-100]	12,5	10,8▼	13,9△	14,2△	18,6▲	20,4▲	12,2▼	14,4△	13,3	9,42▼	12,8	10,8	14,9△	12,4	7,61▼	9,67▼	19,3▲	13,8△	16,2	19,7▲	12,4	9,28▼

## 5. PERSONEEL

<b>46. Hoe verhoudt het huidige totale aantal werknemers binnen uw vestiging zich tot het aantal van twee jaar geleden?</b> [N=4.407]																							
- 1 Afgenomen met meer dan 5%	13,7%	14,2%	14,3%	11,8%	12,7%	11,5%	13,6%	12,3%	16,6%	7,6%▼	18,3%△	8,6%▼	13,6%	22,2%▲	24,5%▲	9,2%	12,7%	14,4%	7,2%	11,0%	6,1%▼	17,3%	
- 2 Toegenomen met meer dan 5%	21,7%	13,9%▼	24,8%△	37,5%▲	40,0%▲	40,0%▲	22,4%△	17,5%▼	18,0%	20,1%	24,4%	24,2%	20,8%	15,9%	18,3%	38,9%▲	26,4%	22,6%	17,3%	18,5%	25,9%	8,6%▼	
- 3 Ongeveer gelijk gebleven (minder dan 5% toe-/afname)	64,7%	71,9%▲	60,9%▼	50,6%▼	47,4%▼	48,5%▼	64,0%▼	70,1%△	65,4%	72,2%△	57,3%▼	67,2%	65,7%	61,9%	57,2%▼	51,9%▼	60,9%	63,1%	75,5%	70,6%	68,0%	74,2%▲	

[Subgroep: 'Aantal werknemers laatste 2 jaar met meer dan 5% afgenomen']

Kan één van de volgende oorzaken aangewezen worden als reden voor de afname van werkgelegenheid?

<b>47a. Toename in de productiviteit dankzij technologische innovatie?</b> [Subgroep: 'Aantal werknemers laatste 2 jaar met meer dan 5% afgenomen'] [N=603]																							
- 1 Ja	9,8%	4,1%▼	16,3%▲	18,6%▲	24,0%	22,8%	9,1%	25,2%▲	2,7%	32,3%▲	10,1%	0,6%	4,7%▼	8,5%	2,8%▼	19,3%	31,2%▲	18,3%▲	#	0,8%	0,5%	3,1%	
- 2 Nee	79,1%	86,0%▲	62,2%▼	78,8%	69,4%	67,4%	81,2%▲	36,6%▼	95,6%▲	35,3%▼	88,8%	63,2%▼	92,3%▲	90,5%	75,6%	79,1%	55,0%▼	69,9%▼	#	96,2%	96,4%	86,0%	
- 3 Weet niet	11,1%	9,9%	21,5%▲	2,7%▼	6,6%	9,8%	9,7%▼	38,3%▲	1,8%▼	32,3%▲	1,1%▼	36,3%▲	3,0%▼	1,1%▼	21,7%▲	1,6%	13,7%	11,9%	#	3,1%	3,1%	10,9%	

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR														
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	FINANCIËEL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE		
<b>47b. Toename in de productiviteit door organisatorische veranderingen of reorganisatie?</b> [Subgroep: 'Aantal werknemers laatste 2 jaar met meer dan 5% afgenomen'] [N=603]																								
· 1 Ja	21,6%	14,9%▼	26,2%	32,4%▲	61,1%▲	42,4%▲	22,1%	29,6%	10,3%▼	32,3%	16,7%	10,8%	18,6%	5,9%▼	10,6%▼	11,8%	46,0%▲	35,1%▲	#	20,4%	5,0%	36,5%▲		
· 2 Nee	66,7%	73,7%▲	53,4%▼	65,0%	31,4%▼	49,0%	67,5%	33,0%▼	86,9%▲	35,3%▼	82,7%▲	54,4%	79,4%▲	93,6%▲	68,1%	86,6%	40,3%▼	48,6%▼	#	75,8%	89,9%▲	51,6%▼		
· 3 Weet niet	11,7%	11,3%	20,4%▲	2,7%▼	7,5%	8,6%	10,4%▼	37,3%▲	2,8%▼	32,3%▲	0,6%▼	34,7%▲	2,0%▼	0,5%▼	21,3%▲	1,6%	13,7%	16,3%	#	3,8%	5,0%	11,9%		
<b>47c. Terugval in de markt voor uw goederen of diensten?</b> [Subgroep: 'Aantal werknemers laatste 2 jaar met meer dan 5% afgenomen'] [N=603]																								
· 1 Ja	45,9%	52,1%▲	33,7%▼	39,7%	32,1%	51,8%	47,7%▲	23,6%▼	48,3%	0%▼	45,0%	41,2%	65,3%▲	62,6%▲	40,4%	24,9%	38,3%	33,1%▼	#	31,1%	40,8%	72,4%▲		
· 2 Nee	44,8%	41,7%	42,1%	59,3%▲	57,0%	41,1%	46,5%	19,4%▼	50,5%	35,3%	54,5%	30,5%	34,3%▼	36,9%	38,3%	74,5%▲	56,9%	61,5%▲	#	67,3%	56,1%	27,6%▼		
· 3 Weet niet	9,3%	6,2%▼	24,1%▲	1,0%▼	10,9%	7,1%	5,7%▼	57,0%▲	1,2%▼	64,7%▲	0,5%▼	28,2%▲	0,4%▼	0,5%	21,3%▲	0,5%	4,8%	5,4%	#	1,5%	3,1%	0%▼		
<b>47d. Verkoop of sluiting van een deel van uw vestiging of organisatie?</b> [Subgroep: 'Aantal werknemers laatste 2 jaar met meer dan 5% afgenomen'] [N=603]																								
· 1 Ja	18,4%	18,3%	11,7%▼	27,5%▲	14,8%	24,6%	18,7%	6,3%▼	26,1%	35,3%▲	17,1%	3,1%▼	32,6%▲	6,5%	3,7%▼	38,5%▲	23,7%	8,8%▼	#	14,2%	35,5%	23,3%		
· 2 Nee	72,6%	73,1%	72,0%	71,0%	81,5%	68,0%	74,1%	58,3%▼	71,3%	32,3%▼	82,6%	68,7%	67,4%	88,4%▲	74,9%	61,0%	70,8%	80,5%▲	#	82,8%	58,9%	76,5%		
· 3 Weet niet	9,0%	8,6%	16,2%▲	1,5%▼	3,7%	7,4%	7,2%▼	35,4%▲	2,6%	32,3%▲	0,2%▼	28,2%▲	0%▼	5,2%	21,3%▲	0,5%	5,4%	10,7%	#	3,1%	5,6%	0,2%▼		
<b>47e. Verlaging van het budget?</b> [Subgroep: 'Aantal werknemers laatste 2 jaar met meer dan 5% afgenomen'] [N=102]																								
· 1 Ja	42,0%	52,8%▲	10,4%▼	47,8%	#	#	-	20,7%▼	59,9%▲	0%▼	#	#	68,3%	#	#	#	#	21,7%	#	79,3%▲	80,1%▲	39,7%		
· 2 Nee	40,2%	18,8%▼	84,0%▲	47,0%	#	#	-	41,7%	38,9%	50,0%	#	#	31,7%	#	#	#	#	38,3%	#	17,4%	18,7%▼	59,7%		
· 3 Weet niet	17,8%	28,4%▲	5,6%	5,2%	#	#	-	37,5%▲	1,3%▼	50,0%▲	#	#	0%	#	#	#	#	40,0%▲	#	3,3%	1,2%▼	0,5%▼		
<b>Kunt u aangeven hoeveel arbeidsovereenkomsten er ongeveer in de afgelopen 12 maanden in uw vestiging door werknemers of door de werkgever zijn beëindigd?</b>																								
<b>48. Aantal arbeidsovereenkomsten in laatste jaar beëindigd; werknemer en werkgever samen</b> [Gemiddelde] [N=4.407] [Range: 0-2.500]	4,20	1,50▼	4,06	5,18	11,7▲	44,3▲	3,50▼	2,68	13,8▲	2,57	3,57	4,29	2,97	4,98	10,3▲	2,47	2,16	3,53	13,2	4,99	7,87△	2,22		
<b>48a1. Aantal arbeidsovereenkomsten in laatste jaar beëindigd door WERKNEMER</b> [Subgroep: 'Ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Gemiddelde] [N=2.048] [Range: 0-500]	4,21	2,34▼	3,31	3,42	5,74	22,7▲	3,44▼	3,76	10,8▲	2,82	2,76	7,26△	3,07	4,00	7,39▲	3,11	2,36	3,13	#	4,93	8,50▲	1,93		



	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	FINANCIËEL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE
<b>48a2. Aantal arbeidsovereenkomsten in laatste jaar beëindigd door WERKGEVER</b> [Subgroep: 'Ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Gemiddelde] [N=2.048] [Range: 0-2.400]	4,83	2,71▽	4,00	3,30	6,77	28,1▲	4,08▽	5,00	10,9▲	2,49	3,45	4,65	3,89	6,40	7,63	3,14	1,93	5,08	#	9,99	7,90	2,84
<b>48b. Aantal in laatste jaar: Opzegging met toestemming van het UWV WERKbedrijf</b> [Subgroep: 'Ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Gemiddelde] [N=2.048] [Range: 0-1.200]	0,66	0,22	0,39	0,48	1,00	5,19▲	0,54	0,55	1,69	0,27	0,59	0,80	0,45	0,66	0,79	0,42	0,27	0,96	#	0,93	1,08	0,45
<b>48c. Aantal in laatste jaar: Ontbinding door de rechter</b> [Subgroep: 'Ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Gemiddelde] [N=2.048] [Range: 0-100]	0,06	0,02	0,06	0,08	0,08	0,22▲	0,04▽	0,13	0,19△	0,03	0,03	0,06	0,03	0,04	0,10	0,03	0,05	0,06	#	0,27	0,17	0,04
<b>48d. Aantal in laatste jaar: Met wederzijds goedvinden</b> [Subgroep: 'Ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Gemiddelde] [N=2.048] [Range: 0-300]	1,62	0,87▽	2,62△	1,03▽	1,99	5,01▲	1,57	1,12	2,29	0,74	1,17	0,92	1,08	1,56	5,31▲	1,09	0,74	1,03	#	1,82	1,99	0,70
<b>48e. Aantal in laatste jaar: Pensioenontslag</b> [Subgroep: 'Ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Gemiddelde] [N=2.048] [Range: 0-356]	0,42	0,33	0,26	0,18	0,59	2,81▲	0,14▽	1,08	2,33▲	0,03	0,48	1,62▲	0,17	1,42	0,07	0,12	0,14	0,21	#	1,64	1,00	0,33
<b>48f. Aantal in laatste jaar: Ontslag op staande voet</b> [Subgroep: 'Ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Gemiddelde] [N=2.048] [Range: 0-10]	0,06	0,01▽	0,03▽	0,08	0,17▲	0,29▲	0,06	0,07	0,08	0,03	0,10	0,05	0,07	0,06	0,10	0,05	0,02	0,04	#	0,06	0,07	0,06
<b>48g. Aantal in laatste jaar: Niet verlengen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd</b> [Subgroep: 'Ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Gemiddelde] [N=2.048] [Range: 0-400]	1,53	1,00▽	0,45▽	1,12	2,40	10,8▲	1,34▽	1,21	3,24▲	1,18	0,85	0,81	1,70	1,70	0,83	1,08	0,50	2,09	#	4,91▲	2,49	1,08
<b>48h. Aantal in laatste jaar: Ontslag tijdens proeftijd</b> [Subgroep: 'Ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Gemiddelde] [N=2.048] [Range: 0-100]	0,25	0,19	0,10▽	0,23	0,37	1,35▲	0,21▽	0,30	0,56△	0,21	0,15	0,34	0,29	0,27	0,29	0,21	0,06	0,24	#	0,16	0,46	0,12
<b>48i. Aantal in laatste jaar: Overig / niet bekend</b> [Subgroep: 'Ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Gemiddelde] [N=2.048] [Range: 0-1.100]	0,22	0,07	0,09	0,09	0,16	2,49▲	0,16	0,55	0,52	0	0,08	0,04	0,11	0,68	0,15	0,15	0,14	0,45	#	0,21	0,64	0,04
<b>48p. Percentage arbeidsovereenkomsten in laatste jaar beëindigd; werknemer en werkgever samen</b> [op totale personeel + beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=4.332] [Range: 0-98]	11,9	9,98▽	15,5▲	13,8△	12,6	10,3	12,3△	7,70▽	12,1	11,3	12,2	7,87▽	12,1	11,8	23,5▲	8,78▽	10,8	10,8▽	4,31	6,62▽	11,4	10,9

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	FINANCIËEL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE
<b>48a1p. Percentage van het totale aantal in laatste jaar beëindigde arbeidsovereenkomsten door de WERKNEMER</b> [Gemiddelde] [N=2.048] [Range: 0-100]	47,3	42,5▼	47,9	52,4△	48,1	48,2	47,8	51,8	40,6▼	55,2▲	48,4	46,0	45,2	47,5	46,8	40,1	71,2▲	43,9	#	39,6	57,1▲	37,2▼
<b>48a2p. Percentage van het totale aantal in laatste jaar beëindigde arbeidsovereenkomsten door de WERKGEVER</b> [Gemiddelde] [N=2.048] [Range: 0-100]	52,7	57,5▲	52,1	47,6▽	52,0	51,8	52,2	48,2	59,4▲	44,8▼	51,7	54,0	54,8	52,5	53,3	60,0	28,8▼	56,1	#	60,4	42,9▼	62,8▲
<b>48bp. Percentage in laatste jaar: Opzegging met toestemming van het UWV WERKbedrijf</b> [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=2.048] [Range: 0-100]	5,85	3,06▼	8,39▲	6,76	7,76	6,68	5,33▼	9,04▲	8,34△	4,68	6,46	6,45	5,90	5,23	7,39	5,73	4,61	5,14	#	5,57	3,24▽	9,19▲
<b>48cp. Percentage in laatste jaar: Ontbinding door de rechter</b> [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=2.048] [Range: 0-100]	0,79	0,36▽	1,13	1,05	0,81	0,74	0,70	1,41	1,21	0,93	0,50	0,12	0,61	1,25	0,57	0,25	0,66	0,48	#	6,74▲	0,60	1,95▲
<b>48dp. Percentage in laatste jaar: Met wederzijds goedvinden</b> [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=2.048] [Range: 0-100]	22,7	30,4▲	23,3	15,6▼	16,7	13,6▼	23,9▲	12,0▼	19,3	22,8	19,4	23,5	23,7	19,9	33,5▲	30,8▲	13,9▼	19,6▽	#	19,7	14,9▼	22,7
<b>48ep. Percentage in laatste jaar: Pensioenontslag</b> [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=2.048] [Range: 0-100]	4,26	3,42	3,39	4,64	7,25	9,00▲	2,69▼	7,43▲	15,4▲	2,86	6,09	7,99▲	4,12	3,38	1,40▼	0,97	2,63	2,92	#	10,1▲	7,08△	7,52▲
<b>48fp. Percentage in laatste jaar: Ontslag op staande voet</b> [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=2.048] [Range: 0-100]	0,79	0,38▽	0,83	1,09	1,77▲	0,83	0,78	1,26	0,54	0,70	1,87▲	0,73	0,91	0,56	0,61	0,60	0,10	0,43	#	0,35	0,57	1,52
<b>48gp. Percentage in laatste jaar: Niet verlengen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd</b> [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=2.048] [Range: 0-100]	14,7	15,8	12,5▽	14,8	14,9	17,0	15,0	14,4	12,9	10,0▽	12,7	12,9	14,5	18,9	5,66▼	18,5	5,92▼	23,7▲	#	15,9	15,0	18,3
<b>48hp. Percentage in laatste jaar: Ontslag tijdens proeftijd</b> [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=2.048] [Range: 0-100]	2,50	2,71	1,96	2,75	1,99	2,54	2,74△	1,80	0,95▽	2,72	3,94△	1,28	3,40△	1,63	1,97	2,23	0,79	3,26	#	0,94	0,86▼	1,47
<b>48ip. Percentage in laatste jaar: Overig / niet bekend</b> [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=2.048] [Range: 0-100]	0,99	1,33	0,59	0,82	0,86	1,51	1,03	0,83	0,74	0,7	0,70	0,99	1,66△	1,68	2,10△	0,78	0,20	0,57	#	1,00	0,55	0,09

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR													
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HOBBEKA	ICT	FINANCIËEL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERNEMERS	ZORG	RECREATIE	
<b>49. Wat was de voornaamste reden voor beëindiging door de werkgever bij de meest recente beëindiging?</b> [Subgroep: 'Ten minste één door de WERKGEVER beëindigde arbeidsovereenkomst in laatste jaar'] [N=1.403]																							
· 1 Bedrijfs-economisch (individueel/ collectief)	11,5%	18,8%▲	6,9%▽	8,0%▽	6,7%	9,0%	11,6%	13,9%	9,9%	0%▼	9,5%	12,8%	12,4%	20,5%▲	9,8%	9,9%	18,9%	10,3%	#	8,6%	2,0%▼	36,7%▲	
· 2 Persoonlijk (disfuncties) / verwijtbaar handelen van werknemer	33,8%	25,7%▼	35,9%	40,2%△	39,0%	35,6%	36,2%▲	22,5%▼	22,9%▼	37,9%	39,8%	33,8%	31,5%	30,9%	26,2%▽	31,1%	50,6%	42,4%▲	#	16,0%▼	43,2%▲	12,1%▼	
· 3 Verstoorde arbeidsverhouding	7,5%	8,0%	5,1%	7,6%	10,2%	10,4%	7,4%	10,4%	7,5%	0,2%▼	13,7%▲	20,3%▲	10,6%△	6,0%	2,2%▼	3,5%	3,7%	5,6%	#	5,0%	9,5%	5,6%	
· 4 Arbeidsongeschiktheid	4,1%	1,9%▽	3,8%	5,4%	6,9%	7,6%	3,2%▼	8,6%▲	7,9%▲	4,9%	8,0%▲	3,3%	5,2%	2,9%	1,9%	1,1%	0,4%	2,5%	#	6,0%	2,9%	8,8%▲	
· 5 Vrijwillige uitstroom door werknemer	24,6%	30,2%△	26,3%	19,8%▽	19,7%	17,3%	25,5%	21,2%	19,6%	37,0%▲	12,4%▼	16,7%	19,4%▽	28,6%	37,4%▲	44,6%▲	14,8%	24,0%	#	38,4%	22,2%	11,7%▼	
· 6 Pensionering en/of overlijden	7,6%	9,6%△	4,6%▽	6,5%	8,8%	11,5%	4,9%▼	14,3%▲	23,2%▲	5,1%	9,3%	7,9%	12,4%▲	2,8%	0%▼	1,1%▼	2,5%	3,6%▽	#	15,9%	10,6%	20,0%▲	
· 7 Anders	10,8%	5,9%▼	17,4%▲	12,5%	8,7%	8,7%	11,2%	9,1%	9,0%	14,9%	7,3%	5,2%	8,6%	8,3%	22,5%▲	8,7%	9,1%	11,6%	#	10,0%	9,6%	5,2%	
<b>50a. Heeft uw vestiging op dit moment vacatures?</b> [N=4.407]																							
· 1 Ja	25,8%	14,4%▼	25,8%	46,5%▲	71,5%▲	82,6%▲	25,5%	23,1%	31,5%△	15,7%▼	40,1%▲	28,6%	22,9%▽	27,4%	34,4%▲	33,7%△	22,0%	23,9%	50,1%▲	36,6%▲	26,0%	16,0%▼	
· 2 Nee	72,1%	83,4%▲	71,5%	51,7%▼	27,8%▼	16,2%▼	72,7%△	70,0%	67,7%	83,0%▲	59,3%▼	70,8%	76,5%△	72,2%	55,0%▼	65,5%▽	69,2%	73,9%	48,1%▼	61,9%▼	73,7%	82,0%▲	
· 3 Weet niet	2,1%	2,1%	2,6%	1,8%	0,7%	1,2%	1,7%▽	7,0%▲	0,8%	1,3%	0,6%	0,6%▽	0,6%▽	0,4%	10,6%▲	0,8%	8,8%▲	2,2%	1,8%	1,5%	0,3%▽	2,1%	
<b>50b. Hoeveel vacatures?</b> [Subgroep: 'Vestiging heeft op dit moment vacatures'] [Gemiddelde] [N=1.094] [Range: 1-532]	3,14	2,38	2,06	2,51	3,83	9,83▲	2,67▼	3,92	6,89▲	1,79	2,31	4,35	2,97	6,21	2,48	2,47	2,95	2,83	#	2,41	5,95▲	1,76	
<b>50c. Hoeveel van deze vacatures acht u moeilijk vervulbaar?</b> [Gemiddelde] [N=1.050] [Range: 0-300]	1,74	1,25▽	1,07▽	1,72	2,14	4,49▲	1,61	1,60	2,95▲	1,77	1,58	2,11	1,39	2,50	1,61	1,67	1,21	1,67	#	1,30	3,29▲	0,83	
<b>50bp. Percentage vacatures op dit moment</b> [Subgroep: 'Vestiging heeft op dit moment vacatures'; op totale vestigingsgrootte] [Gemiddelde] [N=1.047] [Range: 0-141]	20,5	40,7▲	19,7	10,7▼	5,56▼	3,39▼	21,4▲	20,0	12,2▼	19,5	17,9	21,4	22,7	10,8▼	17,0▼	34,4▲	16,8	21,3	#	16,2	21,1	15,0▼	
<b>50cp. Percentage moeilijk vervulbare vacatures</b> [op het totale aantal vacatures] [Gemiddelde] [N=1.050] [Range: 0-100]	68,4	79,2▲	67,7	66,5	53,1▼	49,5▼	70,7▲	63,6	50,9▼	93,7▲	76,7▲	85,3▲	65,8	76,0	63,3	78,4▲	43,1▼	61,3▼	#	52,1▼	65,4	53,0▼	
<b>51. Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk?</b> [Gemiddelde] [N=3.588] [Range: 0-100]	89,6	91,5▲	88,3▽	87,3▽	83,9▼	83,4▼	90,0△	87,6▽	87,3▽	93,2▲	86,7▽	89,2	88,1▽	89,6	86,2▼	92,9▲	91,9	90,3	80,3▼	84,7▼	93,0▲	91,4	

	TOTAAL	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR													
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HOBBEKA	ICT	FINANCIËEL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE	
<b>In hoeverre zijn onderstaande stellingen van toepassing op uw vestiging?</b>																							
<b>52a. Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid</b> [N=3.947] [% in sterke of zeer sterke mate]	3,9%	4,5%Δ	2,7%	2,6%▽	5,5%	7,4%Δ	3,8%	3,6%	5,9%	1,9%	7,1%Δ	3,2%	3,7%	9,6%▲	3,2%	5,9%	0,6%	2,1%▽	3,8%	9,1%▲	1,3%▽	9,3%▲	
<b>52b. Werknemers zijn te hoog opgeleid voor hun taken</b> [N=3.985] [% in sterke of zeer sterke mate]	2,6%	3,3%Δ	2,7%	1,1%▽	1,1%	0,9%	2,5%	4,9%Δ	2,0%	0%▽	3,2%	3,6%	3,7%Δ	9,3%▲	3,9%	0,8%	0,1%	1,4%▽	0%	0,4%	2,6%	2,2%	
<b>52c. Werknemers zijn te laag opgeleid voor hun taken</b> [N=3.973] [% in sterke of zeer sterke mate]	1,3%	1,1%	0,6%▽	2,2%Δ	2,6%	3,0%	1,4%	1,3%	0,7%	0,0%▽	2,2%	0,7%	2,5%Δ	1,7%	1,2%	0,2%	0,7%	1,0%	1,9%	0,7%	0,3%	2,2%	
<b>De volgende vragen gaan over mensen die willen werken, maar langdurig werkloos of arbeidsgehandicapt zijn. In het kort: 'kwetsbare groepen'.</b>																							
<b>53. Is het inzetten van 'kwetsbare groepen' expliciet onderdeel van de missie van uw vestiging?</b> [N=4.400]																							
· 1 Ja	10,4%	6,6%▼	7,8%▽	18,6%▲	26,7%▲	38,0%▲	9,0%▼	13,7%Δ	22,3%▲	13,2%	14,4%Δ	6,7%▽	9,2%	5,3%▽	12,8%	15,0%Δ	12,0%	10,2%	33,4%▲	11,3%	10,2%	6,2%▽	
· 2 Nee	77,6%	81,6%▲	76,6%	72,7%▽	62,5%▼	50,8%▼	79,3%▲	67,6%▼	70,2%▽	71,5%▽	75,6%	83,1%Δ	76,9%	81,5%	62,7%▼	77,6%	85,6%Δ	79,2%	58,2%	84,7%	85,8%▲	82,5%Δ	
· 3 Weet niet	12,0%	11,8%	15,6%Δ	8,7%▽	10,7%	11,2%	11,7%	18,7%▲	7,5%▽	15,3%Δ	9,9%	10,2%	13,8%Δ	13,2%	24,4%▲	7,5%▽	2,4%▼	10,7%	8,4%	4,0%▼	4,0%▼	11,3%	
<b>54. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit één of meer 'kwetsbare groepen', zoals langdurig werklozen, voortijdig schoolverlaters en jong- of gedeeltelijk gehandicapten?</b> [N=4.407]																							
· 1 Ja	20,4%	11,1%▼	25,2%Δ	34,2%▲	47,9%▲	60,0%▲	20,3%	13,4%▽	28,7%▲	31,1%▲	28,8%▲	18,6%	16,0%▽	15,3%	30,8%▲	26,0%Δ	21,5%	17,5%▽	40,6%▲	27,6%Δ	13,8%▽	10,4%▼	
· 2 Nee	75,4%	85,1%▲	70,5%▽	61,3%▼	45,7%▽	30,2%▽	76,3%Δ	76,0%	65,2%▼	61,2%▼	67,1%▼	77,8%	82,0%Δ	81,7%	58,7%▼	72,4%	77,7%	78,6%Δ	51,0%▼	69,1%	84,0%▲	82,1%Δ	
· 3 Weet niet	4,2%	3,7%	4,3%	4,4%	6,4%	9,8%▲	3,4%▼	10,6%▲	6,1%	7,7%Δ	4,1%	3,5%	2,0%▽	3,1%	10,4%▲	1,6%	0,9%	3,8%	8,4%	3,3%	2,2%	7,5%Δ	
<b>55. Wat voor acties neemt u (of bent u concreet van plan om te nemen) om arbeidsbeperkten aan te nemen?</b> [N=4.407]																							
· 1 Ten minste één actie	23,9%	15,4%▼	24,0%	38,8%▲	62,7%▲	67,3%▲	22,4%▼	28,8%Δ	35,4%▲	29,8%Δ	32,1%▲	24,9%	19,4%▽	16,7%▽	19,8%	36,9%▲	21,4%	24,2%	52,5%▲	24,7%	22,8%	21,8%	
· 2 Geen acties	52,7%	64,5%▲	45,1%▽	34,8%▼	14,9%▼	11,9%▼	54,5%▲	38,6%▼	47,6%	48,1%	41,8%▼	47,0%▼	59,3%Δ	59,8%	44,0%▽	43,3%▽	48,8%	53,4%	7,2%▼	58,1%	60,8%Δ	57,7%	
· 3 Weet (het) nog niet	23,4%	20,0%▽	30,9%▲	26,4%Δ	22,4%	20,8%	23,1%	32,6%▲	17,0%▽	22,1%	26,1%	28,1%Δ	21,3%	23,4%	36,2%▲	19,8%	29,8%	22,4%	40,3%	17,2%	16,4%▽	20,5%	
<b>55. Wat voor acties neemt u (of bent u concreet van plan om te nemen) om arbeidsbeperkten aan te nemen?</b> [meerdere antwoorden mogelijk] [N=4.407]																							
· a. Het creëren van arbeidsplekken bij nieuwe opdrachten/ aanbestedingen (via bijvoorbeeld Social Return)	3,2%	1,5%▼	2,3%	6,0%Δ	11,7%▲	17,0%▲	2,7%▽	4,9%Δ	6,4%Δ	0,0%▽	4,4%	4,5%	2,5%	2,1%	2,5%	2,5%	1,6%	4,8%Δ	19,7%▲	8,8%▲	3,5%	1,5%	

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	FINANCIËEL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE
· b. Het creëren van nieuwe arbeidsplekken vanuit bestaande banen (via bijvoorbeeld functiëcreatie/ functiedifferentiatie/ job carving)	2,2%	1,2%▼	1,6%	3,0%	8,8%▲	16,5%▲	1,7%▼	4,2%▲	5,5%▲	1,4%	4,3%▲	5,3%▲	0,9%▼	2,5%	0,8%	0,3%	3,2%	2,5%	16,7%▲	3,4%	3,2%	1,6%
· c. Het bieden van werkervaringsplek, stage, leerwerkproject	20,5%	13,4%▼	21,4%	32,1%▲	51,0%▲	56,6%▲	19,1%▼	25,5%▲	30,3%▲	28,4%▲	26,9%▲	18,5%	16,0%▼	13,2%▼	19,4%	35,4%▲	10,7%▼	20,0%	41,8%▲	20,9%	20,1%	20,4%
· d. Het gaan inlenen/ detachering van arbeidsbeperkten (via externe partij)	3,1%	1,3%▼	1,9%▼	6,8%▲	10,9%▲	19,0%▲	2,8%▼	4,3%	6,1%▲	6,6%▲	7,7%▲	2,8%	2,5%	3,5%	1,5%	0,9%	0,6%	2,5%	26,3%▲	3,2%	2,0%	2,7%
· e. Het terughalen van werk dat eerder door outsourcing of offshoring niet meer zelf wordt gedaan (via insourcing, reshoring)	0,3%	0,3%	0,0%	0,6%	0,9%	1,3%▲	0,3%	0,1%	0,3%	0%	0,8%	0,2%	0,2%	0%	0,1%	2,0%▲	0,1%	0,4%	1,2%	0,3%	0%	0,1%
· f. Het samen met andere werkgevers in de regio kijken naar het aanbod van werk/ taken geschikt voor arbeidsbeperkten (via bijvoorbeeld gedeeld werkgeverschap/ regionale arbeids- of takenpool)	1,1%	0,7%▼	0,6%	1,5%	3,0%	7,6%▲	0,8%▼	1,3%	3,7%▲	0%▼	0,9%	3,4%▲	0,6%	1,6%	0,3%	2,2%	0,5%	1,3%	5,4%	1,9%	1,2%	0,3%
· g. Andere actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	2,4%	2,3%	1,8%	3,0%	5,4%	4,4%	2,2%▼	3,0%	4,1%▲	0,0%▼	4,1%	1,8%	3,8%▲	0,7%	1,4%	2,3%	10,7%▲	1,6%	3,6%	2,2%	3,1%	1,2%
· h. Geen actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	52,7%	64,5%▲	45,1%▼	34,8%▼	14,9%▼	11,9%▼	54,5%▲	38,6%▼	47,6%	48,1%	41,8%▼	47,0%▼	59,3%▲	59,8%	44,0%▼	43,3%▼	48,8%	53,4%	7,2%▼	58,1%	60,8%▲	57,7%
· i. Weet (nog) geen actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	23,4%	20,0%▼	30,9%▲	26,4%▲	22,4%	20,8%	23,1%	32,6%▲	17,0%▼	22,1%	26,1%	28,1%▲	21,3%	23,4%	36,2%▲	19,8%	29,8%	22,4%	40,3%	17,2%	16,4%▼	20,5%
<b>56. Ongeveer hoeveel werknemers in uw vestiging zijn afkomstig uit 'kwetsbare groepen'?</b> [Gemiddelde] [N=4.409] [Range: 0-1.300]	1,11	0,45▼	0,57	1,37	3,42	13,6▲	0,69▼	2,01	4,75▲	0,89	2,78	2,08	0,52	0,98	1,08	0,99	0,60	1,28	7,46	0,77	0,91	0,52
<b>56p. Welk percentage werknemers in uw vestiging is afkomstig uit 'kwetsbare groepen'?</b> [op totale vestigingsgrootte] [Gemiddelde] [N=4.391] [Range: 0-100]	6,89	6,90	8,11▲	6,27	4,96	3,85	6,84	7,48	6,72	10,9▲	9,55▲	4,48▼	5,46▼	2,23▼	8,71	11,2▲	10,9▲	6,05	4,43	7,71	7,97	3,05▼
<b>56a. Mensen met een (licht) verstandelijke beperking</b> [Subgroep: 'Ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Gemiddelde] [N=1.117] [Range: 0-600]	0,83	0,19	0,70	0,46	0,70	5,72▲	0,34▼	2,72	3,44▲	0,50	2,01	0,42	0,43	0,45	0,44	0,68	0,53	1,05	#	0,32	0,40	2,28
<b>56b. Mensen die psychisch kwetsbaar zijn</b> [Subgroep: 'Ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Gemiddelde] [N=1.117] [Range: 0-500]	1,45	2,11	0,53	0,65	0,79	5,76▲	0,57▼	3,81	6,94▲	0,29	1,93	6,88▲	0,45	0,62	0,53	1,01	0,55	2,54	#	0,44	1,09	0,41
<b>56c. Mensen met een lichamelijke beperking</b> [Subgroep: 'Ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Gemiddelde] [N=1.117] [Range: 0-375]	1,00	1,20	0,43	0,42	0,69	4,90▲	0,66▼	2,10	2,98▲	0,04	1,49	0,44	0,62	0,87	0,12	0,71	0,74	2,90▲	#	0,66	0,72	1,30

	TOTAAL	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HOEBEGA	ICT	FINANCIËEL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERNIS	ZORG	RECREATIE
<b>56d. Mensen met onvoldoende opleiding of een leercachterstand</b> [Subgroep: 'Ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Gemiddelde] [N=1.117] [Range: 0-500]	1,34	1,57	0,58	0,80	0,97	5,44▲	0,89▼	4,63▲	2,50	0,82	1,24	0,37	0,62	1,56	1,17	0,46	0,53	2,54	#	0,24	4,01▲	0,64
<b>56e. Langdurig werkzoekenden</b> [Subgroep: 'Ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Gemiddelde] [N=1.117] [Range: 0-100]	1,06	1,96▲	0,30▼	0,52▼	1,05	2,02	0,77▼	4,30▲	0,98	0,20▼	0,59	0,65	0,43	1,57	0,55	3,15▲	0,67	1,33	#	0,59	4,10▲	0,41
<b>56f. Vluchtelingen of migranten</b> [Subgroep: 'Ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Gemiddelde] [N=1.117] [Range: 0-280]	0,49	0,25	0,43	0,36	0,88	2,01▲	0,48	0,56	0,56	0,45	0,90	0,58	0,31	0,78	0,82	0,30	0,18	0,42	#	0,15	0,35	0,33
<b>57. Hoeveel personen uit 'kwetsbare groepen' zou u binnen een jaar een werkplek kunnen bieden?</b> [Gemiddelde] [N=4.407] [Range: 0-1.300]	0,48	0,17▼	0,32	0,57	1,28	6,27▲	0,33▼	1,65△	0,88	0,45	1,20	0,31	0,21	0,36	0,63	0,42	0,20	0,70	1,78	0,42	0,59	0,21
<b>58. Welke belemmeringen zijn er voor uw vestiging om (meer) personen uit 'kwetsbare groepen' in dienst te nemen?</b> [N=4.407]																						
· 1 Ten minste één belemmering	71,1%	67,2%▼	71,6%	81,0%▲	78,0%	76,8%	70,4%▼	66,4%▼	84,1%▲	72,4%	76,2%	79,8%▲	66,6%▼	66,8%	64,3%▼	76,3%	83,4%▲	65,9%▼	83,9%	66,5%	88,9%▲	68,7%
· 2 Geen belemmering	17,1%	19,8%△	16,3%	10,8%▼	13,3%	11,5%	18,4%▲	10,4%▼	10,5%▼	11,4%▼	13,1%	14,4%	17,4%	23,2%△	22,4%△	14,5%	12,7%	22,8%△	8,4%	22,8%	8,1%▼	15,8%
· 3 Weet niet	11,8%	13,0%△	12,1%	8,2%▼	8,7%	11,7%	11,2%▼	23,2%▲	5,4%▼	16,2%△	10,7%	5,9%▼	15,9%△	10,0%	13,2%	9,2%	4,0%▼	11,3%	7,8%	10,7%	3,0%▼	15,4%
<b>58. Welke belemmeringen zijn er voor uw vestiging om (meer) personen uit 'kwetsbare groepen' in dienst te nemen?</b> [meerdere antwoorden mogelijk] [N=4.407]																						
· a. De verwachte kosten van begeleiding	10,6%	8,3%▼	10,1%	15,6%▲	19,5%▲	21,6%▲	10,6%	6,7%▼	15,2%△	10,5%	14,8%△	11,2%	13,0%△	3,3%▼	5,4%▼	13,5%	8,1%	11,3%	10,1%	8,4%	7,1%▼	10,0%
· b. Financiële risico's door productiviteitsverlies	7,3%	6,1%▼	9,6%△	7,8%	11,8%	9,6%	7,8%△	7,5%	2,1%▼	5,1%	12,0%△	7,1%	8,6%	5,4%	8,0%	6,0%	8,6%	8,8%	3,6%	2,4%▼	3,0%▼	4,9%
· c. De verwachte organisatorische rompslomp	9,8%	6,7%▼	9,5%	18,0%▲	16,3%▲	17,1%▲	10,4%△	5,5%▼	7,9%	15,9%▲	11,6%	8,9%	9,6%	4,6%▼	5,8%▼	11,1%	24,9%▲	9,4%	10,1%	6,2%	3,8%▼	11,7%
· d. Het werk in onze vestiging leent zich er niet voor	50,8%	47,4%▼	51,4%	60,9%▲	50,0%	50,9%	50,8%	46,0%	56,4%△	56,8%△	54,8%	53,8%	44,3%▼	59,2%△	41,5%▼	54,9%	71,3%▲	45,7%▼	67,8%	51,0%	71,6%▲	43,8%▼
· e. Onbekendheid met waar 'kwetsbare werkzoekenden' kunnen worden gevonden	3,0%	2,4%▼	4,0%△	3,1%	5,4%	5,3%	2,7%▼	5,5%△	3,6%	0%▼	3,4%	3,3%	3,3%	2,2%	8,9%▲	1,1%	2,7%	2,9%	3,0%	0,9%	2,8%	1,1%
· f. 'Kwetsbare werkzoekenden' solliciteren niet bij onze vestiging	9,6%	8,9%	8,0%	12,6%△	13,5%	13,9%	10,3%△	3,1%▼	9,0%	2,8%▼	8,8%	12,9%△	11,8%△	7,6%	10,9%	6,8%	7,1%	14,0%△	5,4%	4,3%▼	7,3%	3,0%▼
· g. Er zijn geen belemmeringen om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	17,1%	19,8%△	16,3%	10,8%▼	13,3%	11,5%	18,4%▲	10,4%▼	10,5%▼	11,4%▼	13,1%	14,4%	17,4%	23,2%△	22,4%△	14,5%	12,7%	22,8%△	8,4%	22,8%	8,1%▼	15,8%
· h. Andere belemmeringen om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	11,2%	11,7%	10,2%	11,2%	9,0%	11,4%	11,0%	10,8%	14,8%△	10,1%	9,9%	13,3%	10,8%	2,5%▼	14,2%	13,0%	7,3%	13,2%△	9,6%	10,3%	11,1%	9,6%
· i. Weet niet welke belemmeringen er zijn om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	11,8%	13,0%△	12,1%	8,2%▼	8,7%	11,7%	11,2%▼	23,2%▲	5,4%▼	16,2%△	10,7%	5,9%▼	15,9%△	10,0%	13,2%	9,2%	4,0%▼	11,3%	7,8%	10,7%	3,0%▼	15,4%

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR													
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	FINANCIËL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE	
<b>Heeft uw vestiging één of meer van de volgende regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten?</b>																							
<b>Ouderen</b>																							
<b>59a. Premiekorting bij aanname van 50-plussers? [N=4.407]</b>																							
· 1 Ja	9,9%	6,2%▼	5,9%▽	19,2%▲	29,0%▲	37,2%▲	10,1%	8,7%	9,4%	8,1%	17,3%▲	12,7%	11,6%△	8,5%	6,2%▽	6,6%	9,3%	10,7%	12,5%	6,1%	6,8%	6,7%	
· 2 Nee	76,5%	81,5%▲	78,9%	67,0%▽	54,1%▽	39,3%▽	78,0%▲	63,7%▼	74,3%	75,2%	70,4%▽	77,0%	74,0%▽	82,2%	71,3%▽	85,7%▲	88,1%▲	76,3%	66,6%	86,1%▲	82,2%△	75,2%	
· 3 Weet niet	13,6%	12,3%▽	15,2%	13,8%	16,9%	23,6%▲	11,9%▽	27,6%▲	16,3%	16,7%	12,3%	10,3%	14,3%	9,4%	22,5%▲	7,8%▽	2,6%▼	13,0%	20,9%	7,8%	11,0%	18,1%△	
<b>59b. Loonkostencompensatie bij ziekte van aangenomen werkløze 55-plusser? [N=4.407]</b>																							
· 1 Ja	3,6%	2,4%▽	1,1%▽	6,1%△	13,2%▲	22,2%▲	3,4%▽	4,3%	5,7%△	1,4%▽	4,5%	3,2%	3,2%	10,8%▲	1,0%▽	4,1%	1,6%	5,6%△	7,2%	2,9%	4,1%	1,2%▽	
· 2 Nee	82,0%	84,3%△	83,9%	78,9%▽	70,9%▽	52,3%▽	83,6%▲	69,7%▼	77,8%▽	80,6%	82,9%	86,5%△	79,1%▽	79,3%	79,0%	88,1%△	95,4%▲	80,7%	70,7%	88,8%△	85,3%	81,2%	
· 3 Weet niet	14,4%	13,3%▽	15,0%	15,0%	15,9%	25,5%▲	13,0%▽	26,0%▲	16,4%	18,0%△	12,7%	10,3%▽	17,7%△	9,8%	19,9%△	7,8%▽	3,0%▼	13,7%	22,1%	8,3%	10,7%	17,6%	
<b>Gedeeltelijk arbeidsongeschikten</b>																							
<b>59c. No-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (in de eerste 5 jaar na aanname)? [N=4.407]</b>																							
· 1 Ja	7,3%	4,5%▼	5,3%▽	11,4%△	25,0%▲	37,8%▲	7,1%	6,7%	11,0%△	2,9%▽	10,0%	7,6%	7,7%	15,2%▲	1,9%▼	12,6%▲	10,4%	7,4%	14,3%	4,7%	8,8%	5,5%	
· 2 Nee	78,7%	83,1%▲	79,7%	72,7%▽	58,1%▽	39,1%▽	80,6%▲	67,4%▼	69,9%▼	81,6%	78,4%	80,9%	77,5%	74,8%	74,1%▽	79,7%	86,7%▲	79,1%	64,8%	81,2%	80,4%	76,9%	
· 3 Weet niet	14,0%	12,4%▽	15,1%	15,9%	17,0%	23,1%▲	12,3%▽	25,9%▲	19,1%△	15,5%	11,6%	11,6%	14,8%	10,1%	24,1%▲	7,7%▽	3,0%▼	13,4%	20,9%	14,1%	10,8%	17,6%	
<b>59d. Subsidie voor aanpassing van de werkplek? [N=4.407]</b>																							
· 1 Ja	2,1%	1,5%▽	0,9%▽	2,6%	7,2%▲	14,9%▲	1,7%▽	2,4%	6,9%▲	0%▽	2,8%	1,0%	3,6%△	2,8%	0,5%▽	0,2%	0,4%	2,1%	11,9%▲	9,7%▲	1,9%	1,3%	
· 2 Nee	84,2%	86,3%△	84,0%	83,0%	75,5%▽	60,5%▽	86,2%▲	71,8%▼	76,4%▼	85,8%	84,8%	89,3%△	80,9%▽	89,5%	76,3%▼	91,9%▲	96,2%▲	84,7%	67,8%	82,1%	87,0%	80,7%	
· 3 Weet niet	13,7%	12,2%▽	15,0%	14,4%	17,2%	24,7%▲	12,2%▼	25,8%▲	16,7%	14,2%	12,4%	9,7%▽	15,6%△	7,6%▽	23,1%▲	7,8%▽	3,4%▼	13,2%	20,3%	8,2%	11,0%	18,0%△	
<b>59e. Jobcoach (vergoeding voor extra begeleiding op het werk)? [N=4.407]</b>																							
· 1 Ja	4,8%	1,9%▼	2,4%▽	10,5%▲	19,9%▲	29,4%▲	4,3%▽	6,0%	8,9%▲	5,5%	7,2%△	2,0%▽	5,3%	4,8%	4,3%	2,7%	10,9%▲	3,8%	14,3%	7,0%	6,0%	2,5%	
· 2 Nee	81,9%	85,9%▲	83,0%	76,1%▽	63,5%▽	48,7%▽	83,7%▲	69,5%▼	76,0%▽	80,2%	81,3%	88,6%△	79,1%▽	87,5%	73,4%▼	89,6%▲	85,8%	83,6%	66,0%	85,8%	83,6%	80,4%	
· 3 Weet niet	13,3%	12,2%▽	14,6%	13,4%	16,5%	21,8%▲	12,0%▽	24,4%▲	15,1%	14,3%	11,5%	9,4%▽	15,7%△	7,7%▽	22,3%▲	7,7%▽	3,2%▼	12,7%	19,7%	7,2%▽	10,4%	17,1%	
<b>59f. Proefplaatsing van maximaal 3 maanden zonder salaris te hoeven betalen? [N=4.407]</b>																							
· 1 Ja	6,8%	3,2%▼	4,9%▽	13,2%▲	25,9%▲	35,4%▲	6,6%	7,4%	9,1%	2,9%▽	12,6%▲	9,0%	6,2%	7,0%	7,2%	7,7%	7,3%	7,6%	14,3%	5,3%	6,6%	3,2%▽	
· 2 Nee	80,4%	85,2%▲	80,8%	73,4%▽	59,6%▽	45,4%▽	82,0%▲	68,6%▼	76,4%	82,9%	76,5%	81,7%	80,2%	85,5%	69,8%▼	84,6%	89,7%▲	79,9%	66,6%	87,4%	83,6%	80,0%	
· 3 Weet niet	12,7%	11,5%▽	14,3%	13,4%	14,5%	19,2%▲	11,4%▽	24,0%▲	14,4%	14,2%	10,9%	9,3%	13,6%	7,6%▽	22,9%▲	7,7%▽	3,0%▼	12,5%	19,1%	7,3%	9,9%	16,8%△	
<b>59g. Loondispensatie voor Wajonger? [N=4.407]</b>																							
· 1 Ja	7,1%	3,9%▼	4,6%▽	14,9%▲	19,8%▲	29,6%▲	7,3%	5,4%	7,3%	19,7%▲	9,9%	5,0%	7,6%	4,0%	4,1%▽	10,5%	1,2%▼	4,8%▽	14,9%	4,7%	5,0%	2,4%▽	
· 2 Nee	79,4%	83,8%▲	79,7%	72,1%▽	64,9%▽	47,9%▽	80,7%▲	69,6%▼	75,2%	65,0%▼	78,0%	85,5%△	78,4%	86,6%△	73,5%▽	80,0%	95,1%▲	81,8%	64,2%	81,3%	85,1%△	80,4%	
· 3 Weet niet	13,5%	12,4%▽	15,7%△	13,0%	15,3%	22,5%▲	12,0%▽	25,0%▲	17,5%△	15,3%	12,2%	9,6%▽	14,0%	9,5%	22,4%▲	9,5%	3,7%▼	13,4%	20,9%	14,0%	9,9%	17,3%	

	TOTAAL	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR														
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	FINANCIËL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE		
<b>59h. Premiekortingen of vrijstellingen bij aanname van arbeidsgehandicapte of Wajonger?</b> [N=4.407]																								
· 1 Ja	5,1%	1,8%▼	3,1%▼	11,7%▲	21,1%▲	27,9%▲	5,0%	3,8%	7,1%	10,7%▲	6,8%	3,4%	5,9%	3,4%	3,8%	4,6%	1,1%	4,4%	17,3%▲	4,6%	3,6%	1,7%▼		
· 2 Nee	81,1%	85,5%▲	81,4%	74,5%▼	62,7%▼	47,9%▼	82,7%▲	70,1%▼	75,1%▼	76,4%▼	80,6%	86,9%Δ	78,7%▼	87,1%Δ	73,1%▼	85,9%	95,6%▲	81,8%	61,2%▼	81,7%	85,9%Δ	80,5%		
· 3 Weet niet	13,9%	12,7%▼	15,5%	13,8%	16,2%	24,2%▲	12,3%▼	26,1%▲	17,8%Δ	12,8%	12,6%	9,7%▼	15,4%	9,5%	23,1%▲	9,5%	3,2%▼	13,9%	21,5%	13,7%	10,5%	17,8%		
<b>59i. Loonkostensubsidie van gemeente?</b> [N=4.407]																								
· 1 Ja	4,8%	2,0%▼	5,1%	9,3%▲	14,6%▲	23,7%▲	4,7%	3,9%	7,7%Δ	6,6%	5,9%	5,5%	3,6%▼	4,1%	8,8%▲	6,7%	10,5%▲	3,2%▼	16,7%▲	4,0%	2,6%	3,6%		
· 2 Nee	80,9%	85,0%▲	79,9%	75,8%▼	68,3%▼	50,8%▼	82,5%▲	69,9%▼	76,1%▼	75,4%▼	80,6%	84,4%	80,4%	86,2%	68,7%▼	85,6%	86,1%	82,9%	65,4%	87,9%Δ	86,8%Δ	79,2%		
· 3 Weet niet	14,2%	13,1%▼	14,9%	14,9%	17,1%	25,5%▲	12,9%▼	26,2%▲	16,2%	18,0%Δ	13,5%	10,1%▼	16,0%	9,7%	22,5%▲	7,7%▼	3,4%▼	13,9%	17,9%	8,1%	10,6%	17,2%		
<b>60. Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers tot hun pensioen doorwerken?</b> [N=4.407]																								
· 1 Ja	31,9%	30,8%	31,0%	32,9%	42,6%▲	45,3%▲	31,3%▼	32,6%	38,6%Δ	34,6%	50,8%▲	43,5%▲	30,4%	44,8%▲	12,1%▼	29,4%	40,0%	26,6%▼	58,2%▲	35,5%	39,1%Δ	21,8%▼		
· 2 Nee	49,5%	46,9%▼	53,4%Δ	55,1%Δ	44,6%	43,5%	49,9%	42,6%▼	52,6%	42,9%▼	31,8%▼	30,6%▼	52,5%Δ	40,4%▼	66,9%▲	53,1%	46,0%	55,8%Δ	35,2%	39,9%▼	50,5%	56,4%Δ		
· 3 Weet niet	18,5%	22,3%▲	15,6%▼	12,0%▼	12,8%	11,2%▼	18,8%	24,8%Δ	8,8%▼	22,5%Δ	17,4%	26,0%▲	17,1%	14,8%	20,9%	17,5%	14,1%	17,6%	6,6%	24,6%	10,5%▼	21,8%		
<b>61. Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers ook ná hun pensioengerechtigde leeftijd doorwerken?</b> [N=4.407]																								
· 1 Ja	9,4%	9,4%	10,2%	7,9%	11,0%	12,7%	9,1%	10,8%	11,5%	6,4%▼	13,2%Δ	8,2%	13,8%Δ	10,9%	8,5%	5,9%	7,4%▼	35,5%▲	6,9%	10,6%	4,6%▼			
· 2 Nee	71,3%	67,6%▼	74,5%Δ	77,8%Δ	77,6%	76,1%	71,0%	66,8%▼	79,1%Δ	68,5%	68,1%	64,4%▼	68,0%▼	68,7%	72,2%	66,6%	89,1%▲	75,8%Δ	57,3%	68,0%	76,1%	78,0%Δ		
· 3 Weet niet	19,3%	23,0%▲	15,3%▼	14,3%▼	11,4%▼	11,3%▼	19,9%Δ	22,4%	9,5%▼	25,2%Δ	18,8%	27,4%▲	18,1%	20,4%	21,3%	25,0%Δ	5,1%▼	16,8%▼	7,2%	25,0%	13,3%▼	17,3%		
<b>62. Welke voorzieningen/ maatregelen zijn er in uw vestiging getroffen, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken?</b> [N=4.407]																								
· 1 Ten minste één voorziening/ maatregel	41,1%	28,8%▼	45,8%Δ	62,1%▲	83,6%▲	86,3%▲	39,4%▼	40,5%	60,8%▲	58,2%▲	60,4%▲	47,0%Δ	40,7%	42,4%	22,0%▼	28,1%▼	29,2%▼	34,2%▼	60,9%	52,5%▲	46,5%Δ	37,6%		
· 2 Geen voorziening/ maatregel	58,9%	71,2%▲	54,2%▼	37,9%▼	16,4%▼	13,7%▼	60,6%▲	59,5%	39,2%▼	41,8%▲	39,6%▼	53,0%▼	59,3%	57,6%	78,0%▲	71,9%▲	70,8%▲	65,8%Δ	39,1%	47,5%▼	53,5%▼	62,4%		
<b>62. Welke voorzieningen/ maatregelen zijn er in uw vestiging getroffen, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken?</b> [meerdere antwoorden mogelijk] [N=4.407]																								
· a. Deeltijd vervroegde uittreding (deeltijd-VUT)	5,2%	1,5%▼	5,9%	11,7%▲	17,2%▲	24,2%▲	4,1%▼	8,1%Δ	14,4%▲	10,6%▲	9,3%Δ	8,7%Δ	2,9%▼	4,2%	2,8%▼	1,9%▼	2,3%	4,2%	20,9%▲	8,4%	8,8%Δ	1,2%▼		
· b. Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegdienst	6,1%	3,2%▼	3,5%▼	12,1%▲	21,3%▲	33,1%▲	5,5%▼	7,2%	12,5%▲	6,9%	12,2%▲	3,0%▼	6,8%	10,4%Δ	1,4%▼	8,3%	10,7%Δ	3,7%▼	18,5%▲	2,2%	12,3%▲	2,2%▼		
· c. Kortere werkweek/ aanpassing werktijden op individuele basis	17,4%	9,8%▼	17,8%	31,6%▲	47,1%▲	51,8%▲	16,6%▼	13,6%▼	30,8%▲	23,6%Δ	22,2%Δ	13,6%	18,1%	13,5%	11,6%▼	12,8%	13,9%	15,9%	38,8%▲	19,8%	28,5%▲	9,5%▼		
· d. Extra vrije dagen bij oudere werknemers	18,6%	8,8%▼	23,2%Δ	35,4%Δ	48,3%▲	50,6%▲	18,5%	12,7%▼	25,5%Δ	27,6%▲	35,2%▲	30,0%▲	21,9%Δ	22,4%	3,0%▼	7,7%▼	17,8%	10,8%▼	36,4%	13,8%	19,4%	12,3%▼		



	TOTAAL	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HOBBEZA	ICT	FINANCIËL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE
· e. Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname	7,0%	4,5%▼	5,4%▽	11,6%▲	21,3%▲	25,8%▲	5,7%▼	7,5%	20,8%▲	2,8%▽	7,3%	5,1%	8,1%	3,1%▽	1,9%▼	3,6%	1,9%▼	8,1%	20,9%▲	14,7%▲	15,5%▲	6,9%
· f. Taakverbreding/ taakrotatie	4,2%	2,3%▼	4,7%	6,9%△	14,2%▲	13,6%▲	3,6%▽	6,4%△	8,2%▲	4,0%	6,4%	3,9%	4,1%	2,1%	5,5%	1,0%▽	1,0%	4,7%	7,2%	4,1%	2,9%	5,9%
· g. Taakverlichting en/of aanpassing takenpakket (jobcrafting)	16,2%	10,0%▼	19,1%△	24,2%▲	42,9%▲	44,5%▲	15,0%▼	22,7%△	21,9%△	33,3%▲	24,5%▲	14,1%	14,8%	17,9%	6,4%▼	17,7%	19,6%	10,7%▽	26,9%	22,6%	16,0%	12,2%
· h. Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken	9,8%	5,0%▼	9,1%	16,5%▲	37,9%▲	44,5%▲	8,9%▽	6,6%▽	23,8%▲	3,0%▼	12,9%	10,8%	7,0%▽	10,9%	3,6%▼	4,5%▽	8,6%	14,2%△	39,4%▲	15,8%▲	19,5%▲	8,6%
· i. Omscholen naar een andere baan/ functie	2,1%	1,0%▽	1,6%	2,5%	9,8%▲	18,4%▲	1,6%▽	2,0%	7,9%▲	0,0%▽	2,4%	2,3%	1,9%	1,4%	0,4%▽	0,7%	3,1%	2,3%	17,9%▲	2,4%	7,3%▲	1,0%
· j. Teruggang in salaris/ in functie ('demotie')	2,6%	1,2%▽	2,4%	3,3%	10,3%▲	18,7%▲	2,1%▽	1,6%	8,6%▲	0,0%▽	4,1%	0,5%▽	2,8%	1,3%	4,3%△	1,5%	1,2%	2,8%	12,5%▲	3,1%	4,9%△	2,0%
· k. Aanpassing van de werkplek	7,2%	4,6%▼	5,5%▽	12,3%▲	21,0%▲	27,5%▲	6,3%▽	6,2%	19,2%▲	6,6%	18,8%▲	4,2%▽	6,5%	5,0%	2,7%▽	4,6%	5,2%	7,6%	25,7%▲	6,3%	13,3%▲	4,0%▽
· l. Gezondheidsbeleid/ stimuleren van gezondheid ingevoerd	4,1%	3,0%▽	2,7%▽	5,0%	13,9%▲	23,8%▲	3,3%▼	3,7%	14,6%▲	0,1%▼	7,7%△	1,7%▽	3,3%	4,1%	2,5%	2,2%	0,9%	4,2%	16,7%▲	10,7%▲	10,1%▲	7,0%△
· m. Er zijn geen voorzieningen/ maatregelen getroffen	58,9%	71,2%▲	54,2%▽	37,9%▼	16,4%▼	13,7%▼	60,6%▲	59,5%	39,2%▼	41,8%▼	39,6%▼	53,0%▽	59,3%	57,6%	78,0%▲	71,9%▲	70,8%▲	65,8%△	39,1%	47,5%▼	53,5%▼	62,4%
· n. Andere voorzieningen/ maatregelen ten behoeve van langer doorwerken [Niet gevraagd in 2010-2012]	4,9%	5,5%	4,1%	4,4%	3,0%	5,1%	4,7%	3,7%	9,1%▲	10,1%▲	5,5%	7,1%	5,1%	1,2%▽	0,1%▼	1,7%▽	0,3%▼	3,2%▽	3,6%	8,7%	4,5%	10,7%▲
<b>62a. Er is wetgeving in voorbereiding die het verplicht maakt om een werving- en selectiebeleid te hebben waarin discriminatie wordt tegengegaan. Bent u hiervan op de hoogte?</b> [N=4.406] [% ja]	65,2%	62,3%▽	67,6%	67,4%	81,0%▲	79,8%▲	65,1%	64,3%	67,6%	64,2%	62,7%	65,6%	65,0%	71,5%	66,0%	67,6%	69,0%	62,0%▽	56,5%	64,6%	68,3%	67,8%
<b>62b. Houdt uw vestiging op dit moment bewust rekening met het voorkomen van discriminatie in de werving en selectie?</b> [N=4.402] [% ja]	66,3%	59,7%▼	69,0%	78,4%▲	85,9%▲	85,5%▲	65,7%	62,0%	77,6%▲	58,4%▽	64,7%	62,0%	66,0%	66,7%	73,1%△	61,7%	65,3%	68,7%	63,7%	68,2%	70,5%	67,8%
<b>63. Hoeveel procent van de werknemers heeft het afgelopen jaar in werktijd een cursus/ training/ scholing gevolgd?</b> [N=4.183]																						
· 0%	26,1%	35,9%▲	20,6%▽	9,1%▼	1,4%▼	0,9%▼	26,6%	29,5%	17,0%▼	26,0%	25,8%	23,7%	32,3%△	18,8%▽	41,1%▲	22,2%	13,2%▼	25,1%	0,6%▼	19,6%	13,9%▼	23,7%
· 1%-24%	27,6%	17,9%▼	38,6%▲	44,1%▲	34,6%	29,3%	28,7%△	29,3%	13,3%▼	51,8%▲	35,5%△	35,6%△	22,0%▽	27,3%	45,0%▲	31,4%	17,9%▼	21,3%▽	10,9%	6,9%▼	8,2%▼	27,2%
· 25%-49%	13,5%	11,1%▽	13,2%	18,3%△	22,8%▲	25,0%▲	14,2%△	8,6%▽	11,1%	9,8%▽	14,2%	14,0%	17,9%△	10,6%	8,2%▽	15,7%	9,0%	18,0%△	19,9%	6,3%▼	5,8%▼	8,6%▽
· 50%-74%	10,3%	10,7%	9,3%	8,0%▽	16,4%	19,7%▲	9,2%▼	10,8%	21,9%▲	0,0%▼	12,5%	17,2%▲	8,5%▽	11,3%	4,0%▼	17,5%▲	12,9%	9,7%	12,9%	20,2%▲	16,7%▲	10,7%
· 75% of meer	22,5%	24,4%△	18,4%▽	20,6%	24,8%	25,0%	21,3%▽	21,8%	36,5%▲	12,4%▼	12,0%▼	9,5%▼	19,3%▽	31,9%▲	1,7%▼	13,2%▼	47,0%▲	26,0%△	55,6%▲	46,9%▲	55,4%▲	29,8%△
<b>64. Wat was binnen uw vestiging het ziekteverzuim in het vorige kalenderjaar, exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof</b> [Gemiddelde] [N=3.058] [Range: 0-33]	2,09	1,29▼	2,32	3,86▲	4,52▲	4,78▲	1,98▼	2,87△	2,58	3,54▲	3,31▲	1,84	2,24	2,98▲	1,52▽	1,42	0,90▼	1,21▼	3,45	1,58	1,89	3,15▲

	TOTAAL	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR													
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HORECA	ICT	FINANCIËL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE	
<b>Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u over uw personeel wat betreft hun:</b>																							
<b>65a. Betrokkenheid</b> [N=4.220] [% in sterke of zeer sterke mate]	86,8%	90,3%▲	82,2%▽	82,8%▽	79,7%▽	81,4%	85,9%▽	90,2%▲	92,6%▲	80,7%▽	82,8%▽	88,6%	87,4%	89,0%	76,7%▽	93,3%▲	83,2%	86,7%	64,8%▽	97,2%▲	90,1%	95,8%▲	
<b>65b. Kwaliteit van hun geleverde werk</b> [N=4.219] [% in sterke of zeer sterke mate]	85,9%	88,1%▲	82,5%▽	84,6%	81,4%	81,4%	85,6%	88,1%	87,7%	85,0%	84,1%	91,5%▲	85,3%	91,4%▲	72,8%▽	86,8%	75,4%▽	86,4%	60,1%▽	88,7%	94,0%▲	90,7%▲	
<b>65c. Arbeidsproductiviteit</b> [N=4.217] [% in sterke of zeer sterke mate]	81,5%	82,8%▲	80,7%	79,8%	78,1%	75,6%	81,4%	81,5%	82,0%	79,2%	75,5%▽	85,5%	79,1%▽	90,1%▲	78,4%	75,7%▽	72,6%▽	82,5%	55,7%▽	86,6%	84,5%	94,2%▲	
<b>Personeel kan ingedeeld worden in personeel met een vast contract en met een flexibel contract. Bij 'vast' gaat het om personen met een contract voor onbepaalde tijd. Dit kunnen zowel voltijders als deeltijders zijn. Bij 'flexibel' gaat het om personen met een contract voor bepaalde tijd (zoals personeel met een jaarcontract), uitzendkrachten, ZZP'ers en freelancers. Ook oproepkrachten vallen hieronder. De peildatum is 1 januari 2019.</b>																							
<b>Kunt u het totale personeel van uw vestiging onderverdelen in:</b>																							
<b>66a. Aantal personeel met een contract voor onbepaalde tijd</b> [Gemiddelde] [N=3.930] [Range: 0–5.000]	14,6	1,86▼	3,78▽	14,0	47,8▲	263▲	9,31▼	12,8	79,2▲	6,52	24,5	9,56	6,94▽	15,0	5,31	12,2	14,7	13,1	148▲	42,9▲	50,3▲	7,70	
<b>66b. Aantal personeel met een contract voor bepaalde tijd</b> [Gemiddelde] [N=3.930] [Range: 0–1.572]	3,31	0,45▼	0,99▽	3,66	10,6▲	55,9▲	2,43▼	3,45	13,7▲	1,65	3,03	1,18	2,21	2,94	3,66	2,39	2,84	3,52	16,8▲	9,01▲	9,73▲	2,51	
<b>66c. Aantal oproepkrachten (min-max contracten, nuluren contracten)</b> [Gemiddelde] [N=3.930] [Range: 0–730]	1,23	0,16▼	0,85	1,55	2,97	17,2▲	1,03▽	0,94	3,94▲	1,06	0,78	0,27	0,93	1,46	3,70▲	0,33	0,40	0,69	0,79	1,35	3,38▲	1,13	
<b>66d. Aantal uitzendkrachten</b> [Gemiddelde] [N=3.930] [Range: 0–2.500]	1,14	0,03▽	0,16	1,44	3,43	21,5▲	1,03	0,81	2,80	2,48	2,42	0,80	0,58	1,99	0,10	1,64	0,62	1,07	7,24	1,64	1,24	0,41	
<b>66e. Aantal zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) en/of freelancers</b> [Gemiddelde] [N=3.930] [Range: 0–650]	0,75	0,20▽	0,49	0,90	1,96	9,16▲	0,58▽	0,83	2,57▲	0,57	0,58	1,19	0,27▽	0,47	0,29	1,78▲	0,71	0,76	2,17	2,59▲	1,44	0,76	
<b>66f. Aantal gedetacheerden (inhuur vanuit detachingsbureaus, ingenieursbureaus etc.) en/of payrollkrachten</b> [Gemiddelde] [N=3.930] [Range: 0–468]	0,48	0,04▽	0,09▽	0,59	1,47	8,40▲	0,32▽	0,49	2,35▲	0,09	0,57	0,42	0,11▽	0,62	0,94	0,57	0,72	0,42	10,6▲	0,92	0,95	0,35	
<b>66g. Aantal 'overig' personeel</b> [Gemiddelde] [N=3.930] [Range: 0–1.155]	0,37	0,07	0,23	0,19	0,35	6,98▲	0,19▽	0,36	2,44▲	0,42	0,92	0,12	0,06	0,15	0,15	0,08	0,15	0,34	18,1▲	0,51	0,66	0,30	
<b>66ap. Percentage personeel met een contract voor onbepaalde tijd</b> [Gemiddelde] [N=3.930] [Range: 0–100]	60,6	61,9▲	54,9▼	62,2	67,9▲	63,3	60,7	52,2▼	68,9▲	51,6▼	74,0▲	69,1▲	59,3	63,5	31,6▼	65,7▲	69,6▲	66,1▲	61,9	74,9▲	62,0	58,5	
<b>66bp. Percentage personeel met een contract voor bepaalde tijd</b> [Gemiddelde] [N=3.930] [Range: 0–100]	14,5	14,0	14,6	15,6	15,1	15,3	14,9▲	13,3	10,7▽	7,85▼	10,8▽	8,70▼	17,2▲	9,22▼	20,1▲	16,5	10,2▼	15,0	3,74▼	11,1	15,2	21,8▲	
<b>66cp. Percentage oproepkrachten (min-max contracten, nuluren contracten)</b> [Gemiddelde] [N=3.930] [Range: 0–100]	7,28	5,33▼	12,7▲	7,29	4,45	4,90	7,57▲	6,67	4,56▽	8,26	3,41▼	2,93▼	6,93	10,4▲	34,3▲	2,46▼	2,71▼	2,84▼	0,67	0,92▼	4,17▽	5,70	

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HOBBEZA	ICT	FINANCIËEL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE
<b>66dp. Percentage uitzendkrachten</b> [Gemiddelde] [N=3.930] [Range: 0-100]	2,31	0,86▼	2,19	5,58▲	4,74▲	4,80▲	2,29	3,55Δ	1,25▽	13,1▲	3,36Δ	3,11	0,70▼	2,16	0,14▼	0,34▼	0,34▼	1,07▽	1,83	0,49▼	0,21▼	1,62
<b>66ep. Percentage zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) en/of freelancers</b> [Gemiddelde] [N=3.930] [Range: 0-100]	5,94	6,27	7,55Δ	4,19▽	2,87	2,74▼	6,01	6,73	4,23	7,13	3,87▽	10,3▲	5,01▽	5,77	1,87▼	11,0▲	6,83	5,75	0,76	5,73	8,60Δ	3,42▽
<b>66fp. Percentage gedetacheerden (inhuur vanuit detachingsbureaus, ingenieursbureaus etc.) en/of payrollkrachten</b> [Gemiddelde] [N=3.930] [Range: 0-75]	0,44	0,36	0,44	0,43	1,28▲	1,19▲	0,40	0,17	1,23▲	0,00▽	0,57	0,34	0,10▽	0,76	0,00▽	0,38	1,28▲	1,02Δ	2,28▲	0,59	0,24	0,78
<b>66gp. Percentage 'overig' personeel</b> [Gemiddelde] [N=3.930] [Range: 0-100]	2,44	2,65	3,68Δ	1,01▽	0,56	1,14	2,20▽	5,84▲	1,56	8,96▲	0,57▽	1,32	1,35▽	4,26	1,91	1,68	2,04	2,86	2,50	0,40	0,60▽	2,02

U heeft aangegeven dat u ... werknemers met een vast contract in dienst heeft en ... werknemers op flexibele basis inzet. Hoeveel FTE's vertegenwoordigen zij? (FTE (Full Time Equivalent) is het omrekenen van het totaal aantal (deeltijd en voltijd) werknemers naar voltijdse arbeidsplaatsen)

<b>67. Totale aantal FTE's</b> [zelfgerapporteerd] [Gemiddelde] [N=4.026] [Range: 0-6.540]	15,7	2,48▼	4,78▽	18,6	55,3▲	276▲	10,8▼	13,0	72,8▲	9,29	27,0	12,5	7,68▽	15,4	8,37	14,2	15,7	13,5	155▲	40,0▲	45,7▲	8,05
<b>67a. Aantal FTE's vast</b> [Gemiddelde] [N=4.026] [Range: 0-6.539]	11,7	1,69▼	3,27▽	13,1	41,4▲	215▲	7,72▼	8,68	59,2▲	5,25	21,5	9,30	5,65▽	11,6	4,28	10,2	12,2	9,65	131▲	31,8▲	36,7▲	5,82
<b>67b. Aantal FTE's flexibel</b> [Gemiddelde] [N=4.026] [Range: 0-1.690]	4,00	0,79▼	1,51▽	5,53	13,9▲	60,9▲	3,11▼	4,32	13,6▲	4,05	5,50	3,17	2,03▽	3,79	4,09	3,94	3,44	3,80	24,6▲	8,25	8,96Δ	2,23
<b>67ap. Percentage FTE's vast</b> [Gemiddelde] [N=4.026] [Range: 0-100]	71,0	72,4Δ	67,5▽	70,1	73,6	74,3	71,2	66,1▽	74,6	61,2▼	79,9▲	77,7▲	72,5	77,4Δ	46,1▼	69,9	79,3▲	73,3Δ	89,2▲	77,6▲	72,1	74,0
<b>67bp. Percentage FTE's flexibel</b> [Gemiddelde] [N=4.026] [Range: 0-100]	29,0	27,6▽	32,5Δ	30,0	26,4	25,7	28,8	33,9Δ	25,4	38,8▲	20,1▼	22,3▼	27,5	22,6▽	53,9▲	30,2	20,7▼	26,7▽	10,8▼	22,4▼	27,9	26,0
<b>68. Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?</b> [Subgroep: 10 of meer werknemers in de totale organisatie in Nederland] [N=638]																						
· 1 Flexibele schil blijft even groot	53,0%	41,5%▼	56,4%	58,1%Δ	57,0%	47,8%	54,9%	45,8%	48,3%	71,0%▲	52,8%	82,8%▲	52,8%	49,5%	36,9%	54,6%	70,5%	51,2%	#	49,2%	45,0%	41,3%
· 2 Flexibele schil zal groeien	20,7%	25,0%	22,0%	19,6%	16,6%	18,9%	22,8%▲	21,8%	11,7%▼	14,2%	17,4%	9,4%	20,5%	22,3%	46,8%▲	26,6%	7,4%	27,6%▲	#	17,6%	13,0%	14,2%
· 3 Flexibele schil zal afnemen	26,3%	33,5%▲	21,6%	22,3%▽	26,3%	33,3%	22,2%▼	32,4%	40,1%▲	14,8%	29,8%	7,8%▼	26,7%	28,2%	16,3%	18,8%	22,0%	21,1%	#	33,2%	42,0%▲	44,5%▲

Nu volgen enkele vragen over de verdeling van al uw personeel. In uw vestiging gaat het dus om ... werknemers. Wilt u bij het beantwoorden van de vragen 1/1/2019 als peildatum gebruiken.

U kunt ervoor kiezen om de antwoorden of in absolute aantallen te geven of in procenten op basis van uw eerder opgegeven totaalcijfer. Hoeveel van de in totaal ... werknemers zijn:

<b>69.1a. Aantal mannen</b> [Gemiddelde] [N=3.741] [Range: 0-3.066]	12,2	1,79▼	3,76▽	13,9	44,0▲	194▲	9,93▼	11,0	40,4▲	8,66	24,2Δ	12,5	6,90▽	19,2	7,30	13,5	11,5	11,5	134▲	32,5▲	15,5	6,25
<b>69.1b. Aantal vrouwen</b> [Gemiddelde] [N=3.741] [Range: 0-4.561]	11,0	1,32▼	3,08▽	8,72	26,1	214▲	5,49▼	10,7	76,3▲	4,69	6,85	1,57	4,69▽	4,92	8,05	6,12	9,10	8,91	106▲	41,5▲	54,9▲	9,14
<b>70.1a. Aantal &lt; 25 jaar</b> [Gemiddelde] [N=3.732] [Range: 0-1.500]	3,26	0,50▼	1,45▽	4,27	9,14▲	51,1▲	2,66▽	3,09	10,6▲	2,74	2,76	1,74	2,54	2,93	6,88Δ	1,86	1,54	2,28	15,6▲	7,54	7,03Δ	2,88
<b>70.1b. Aantal 25 t/m 44 jaar</b> [Gemiddelde] [N=3.732] [Range: 0-2.796]	8,22	1,12▼	2,74▽	9,95	28,8▲	139▲	5,87▼	7,42	37,4▲	5,39	10,2	5,67	4,08▽	8,43	5,38	8,91	6,75	8,00	77,1▲	22,9▲	23,5▲	5,32

	TOTAAL	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HOBBEKA	ICT	FINANCIËEL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE
<b>70.1c. Aantal 45 t/m 54 jaar</b> [Gemiddelde] [N=3.732] [Range: 0–1.925]	6,27	0,89▼	1,62▼	5,54	20,6▲	123▲	3,90▼	5,57	35,5▲	3,45	9,91	4,00	3,07▼	6,90	1,88	4,10	5,59	5,25	87,5▲	20,7▲	20,7▲	3,87
<b>70.1d. Aantal 55 jaar of ouder</b> [Gemiddelde] [N=3.732] [Range: 0–2.200]	3,95	0,59▼	1,01▼	2,74	11,8▲	83,0▲	2,12▼	4,04	25,9▲	1,72	6,38	2,25	1,70▼	5,01	1,05	1,88	2,39	2,92	60,7▲	16,4▲	14,5▲	2,97
<b>71.1a. Aantal laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO)</b> [Gemiddelde] [N=3.730] [Range: 0–2.001]	5,87	0,96▼	2,29▼	7,71	21,5▲	92,9▲	5,15▼	4,38	16,1▲	7,27	11,9▲	6,45	3,98	11,7	5,00	2,11	1,98	4,62	36,0▲	7,15	9,01	3,74
<b>71.1b. Aantal middelbaar geschoolden (MBO, HAVO, VWO)</b> [Gemiddelde] [N=3.730] [Range: 0–3.600]	8,67	1,42▼	3,05▼	9,54	24,6▲	157▲	5,69▼	8,37	45,1▲	5,07	10,7	5,34	4,98	8,86	7,08	4,61	5,73	6,78	80,6▲	18,7	33,2▲	5,87
<b>71.1c. Aantal hogeschoolden (hoger onderwijs/ universiteit)</b> [Gemiddelde] [N=3.730] [Range: 0–3.300]	6,52	0,70▼	1,48▼	5,28	23,9▲	139▲	3,71▼	5,46	41,7▲	0,91	5,90	1,86	2,42▼	2,49	2,40	11,0	8,14	7,30	76,9▲	41,7▲	19,6▲	4,60
<b>72.1a. Aantal deeltijders (&lt; 12 uur)</b> [Gemiddelde] [N=4.288] [Range: 0–1.360]	1,59	0,28▼	0,73	1,76	3,13	30,2▲	1,09▼	1,40	7,48▲	0,84	0,91	0,49	1,19	1,22	3,14	0,56	0,52	0,98	7,91	3,62	5,76▲	1,33
<b>72.1b. Aantal deeltijders (t/m 20 uur)</b> [Gemiddelde] [N=4.288] [Range: 0–2.750]	4,13	0,69▼	1,34▼	3,59	9,17	88,9▲	2,38▼	3,62	24,6▲	1,59	2,84	0,94	2,41	3,02	4,67	1,35	2,21	3,18	34,2▲	13,0▲	18,1▲	3,41
<b>72.1c. Aantal deeltijders (21 t/m 32 uur)</b> [Gemiddelde] [N=4.288] [Range: 0–3.717]	8,02	0,84▼	2,38▼	7,99	28,1▲	170▲	4,77▼	7,13	46,2▲	4,14	10,3	4,33	3,32▼	6,64	3,18	5,13	11,7	7,52	103▲	22,0▲	30,3▲	4,95
<b>69.2a. Percentage mannen</b> [Gemiddelde] [N=3.855] [Range: 0–100]	57,8	57,8	54,5▼	60,8▲	62,5	56,3	59,9▲	58,0	32,2▼	67,7▲	81,1▲	87,4▲	54,4▼	79,0▲	48,3▼	76,0▲	55,0	55,6	41,2	40,3▼	22,5▼	30,1▼
<b>69.2b. Percentage vrouwen</b> [Gemiddelde] [N=3.855] [Range: 0–100]	42,3	42,2	45,6▲	39,2▼	37,5	43,7	40,1▼	42,0	67,9▲	32,3▼	18,9▼	12,6▼	45,6▲	21,1▼	51,8▲	24,0▼	45,0	44,4	58,8	59,7▲	77,5▲	69,9▲
<b>70.2a. Percentage &lt; 25 jaar</b> [Gemiddelde] [N=3.816] [Range: 0–100]	17,9	16,4▼	21,2▲	18,9	13,2	15,3	18,4▲	20,5	8,84▼	22,4▲	10,5▼	10,7▼	21,5▲	14,5	42,2▲	15,7	13,5	12,0▼	3,27▼	15,0	7,61▼	21,6▲
<b>70.2b. Percentage 25 t/m 44 jaar</b> [Gemiddelde] [N=3.816] [Range: 0–100]	38,1	34,9▼	40,1▲	44,3▲	41,0	36,9	38,6▲	32,3▼	38,3	35,2	36,2	42,7▲	33,3▼	30,1▼	31,9▼	43,4▲	25,2▼	46,8▲	55,3▲	24,5▼	50,7▲	34,6
<b>70.2c. Percentage 45 t/m 54 jaar</b> [Gemiddelde] [N=3.816] [Range: 0–100]	26,6	28,4▲	23,8▼	24,1▼	29,1	29,7	26,9	21,3▼	28,6	24,7	29,2	29,2	26,9	38,1▲	15,7▼	27,3	43,7▲	27,0	23,9	28,3	23,3▼	22,2▼
<b>70.2d. Percentage 55 jaar of ouder</b> [Gemiddelde] [N=3.816] [Range: 0–100]	17,4	20,2▲	14,9▼	12,7▼	16,6	18,1	16,2▼	25,8▲	24,3▲	17,6	24,1▲	17,4	18,3	17,3	10,3▼	13,6▼	17,6	14,2▼	17,5	32,2▲	18,4	21,6▲
<b>71.2a. Percentage laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO)</b> [Gemiddelde] [N=3.816] [Range: 0–100]	31,3	30,0▼	32,8	34,0▲	30,5	26,6	32,8▲	29,9	14,2▼	58,6▲	41,6▲	54,0▲	31,0	47,3▲	40,6▲	9,69▼	18,1▼	15,6▼	12,4▼	16,4▼	9,97▼	30,9
<b>71.2b. Percentage middelbaar geschoolden (MBO, HAVO, VWO)</b> [Gemiddelde] [N=3.816] [Range: 0–100]	44,4	45,6▲	44,9	42,6	35,5▼	39,6	44,6	46,9	40,3▼	34,8▼	46,4	37,0▼	51,0▲	46,8	44,8	34,2▼	43,0	45,5	29,1	31,4▼	41,8	56,4▲
<b>71.2c. Percentage hogeschoolden (hoger onderwijs/ universiteit)</b> [Gemiddelde] [N=3.816] [Range: 0–100]	24,2	24,4	22,4	23,4	34,0▲	33,7▲	22,6▼	23,2	45,5▲	6,65▼	12,0▼	9,03▼	18,0▼	5,96▼	14,6▼	56,1▲	38,9▲	38,9▲	58,6▲	52,2▲	48,2▲	12,7▼
<b>72.2a. Percentage deeltijders (&lt; 12 uur)</b> [Gemiddelde] [N=3.943] [Range: 0–50]	9,20	9,32	10,8▲	8,04▼	4,61▼	6,93	9,44▲	10,4	4,95▼	8,27	4,64▼	5,99▼	10,8▲	13,8▲	25,2▲	5,08▼	7,63	5,86▼	1,25▼	7,09	6,28▼	9,37

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	VERVOER	HOBBECA	ICT	FINANCIËEL	ZAKELIJK	BESTUUR	ONDERWIJS	ZORG	RECREATIE
<b>72.2b. Percentage deeltijders</b> [t/m 20 uur] [Gemiddelde] [N=3.943] [Range: 0-100]	21,4	24,3▲	19,7▽	16,6▼	13,2▼	18,4	21,0▽	19,6	28,6▲	13,2▼	11,4▼	10,7▼	26,3▲	19,1	37,7▲	13,3▼	21,5	17,1▼	7,76▼	25,5	32,3▲	26,8▲
<b>72.2c. Percentage deeltijders</b> [21 t/m 32 uur] [Gemiddelde] [N=3.943] [Range: 0-100]	33,1	31,0▽	35,5△	34,5	39,8	39,4△	32,7	30,7	40,1▲	32,1	27,8▽	35,1	28,3▽	28,2	20,2▼	30,7	40,8▲	37,8△	26,5	47,5▲	45,2▲	40,9▲

#### 6. OVERIGE VRAGEN

U bent in dit onderzoek terechtgekomen op basis van een steekproef uit een groot vestigingenbestand.

<b>74. Mogen wij u in de toekomst benaderen voor eventueel vervolgonderzoek op het gebied van arbeid en organisatie?</b> [N=4.304] [% ja]	26,6%	23,6%▽	27,2%	31,4%△	43,6%▲	40,0%▲	26,1%	24,4%	34,9%▲	13,6%▼	31,5%	20,4%▽	26,7%	20,7%	24,2%	31,6%	29,4%	29,9%△	56,8%▲	31,1%	38,2%▲	23,1%
<b>75. Wilt u erop worden geattendeerd als de WEA 2019 brochure kan worden gedownload van de TNO-website?</b> [N=4.304] [% ja]	38,5%	33,4%▼	38,7%	49,3%▲	61,9%▲	53,5%▲	38,4%	27,1%▼	51,9%▲	38,9%	48,2%▲	27,9%▼	37,4%	36,7%	31,4%▽	45,6%△	26,6%▼	41,7%△	67,2%▲	55,5%▲	44,1%△	29,7%▽

## 5 MEERJARENTABEL WEA2008 – WEA2019

*Toelichting.* Alle items in de WEA2008 tot en met WEA2019 zijn eerst inhoudelijk met elkaar vergeleken. Als een item in alle jaren (vrijwel) hetzelfde was geformuleerd (zowel de vraag als de antwoordmogelijkheden, en eventuele 'routing'), dan zijn de gegevens van dat item in een nieuw bestand onder exact dezelfde noemer gebracht. De betrokken gegevens zijn in dat geval in het meerjaren 'combi'-bestand 'onder elkaar' gezet, onder dezelfde SPSS-variabelenaam (en bij voorkeur met de labelling van de WEA2019). In enkele gevallen kon dat alleen na een hercodering, bijvoorbeeld als er een antwoordmogelijkheid was bijgekomen. In andere gevallen kon dat alleen na het samenvoegen van enkele gegevens. Bijvoorbeeld het aantal werknemers van 25 tot en met 44 jaar (één van de categorieën in de WEA vanaf 2010) kon ook in 2008 worden afgeleid door in 2008 de aantallen in de categorieën 25-34 jaar en 35-44 jaar bij elkaar op te tellen. In het 'combi'-bestand zijn ook de ontbrekende antwoorden - 'missings' - in elke jaargang op exact gelijke wijze 'afgehandeld'.

Er is in 2008 een steekproef van bedrijven getrokken, en dit is herhaald in 2010, 2012, 2014, 2016 en 2019. Er is met andere woorden geen sprake van 'longitudinaal' onderzoek, waarbij dezelfde bedrijven in de tijd zouden zijn gevolgd. Het hier gevolgde design, herhaalde metingen maar telkens bij een nieuwe groep bedrijven of respondenten wordt soms 'serieel cross-sectioneel' genoemd. In dat design zijn de metingen in 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 en 2019 'onafhankelijk' van elkaar, en kunnen de verschillen tussen de metingen statistisch worden getoetst met de standaard *Pearson*

*Chi-kwadraat* test in het geval van percentages, en met de standaard t-test in het geval van gemiddelden (de zogenaamde *groepswijze t-test*). Omdat er meerdere jaargangen zijn, zijn er meerdere vergelijkingen of contrasten mogelijk. In dit rapport wordt gekozen voor het gewogen deviatiecontrast. Dat houdt in dat elk jaar wordt vergeleken met het gewogen gemiddelde van de andere jaren. Als een jaar een hoger percentage of gemiddelde heeft dan de andere jaren, dan wordt dat aangegeven met '▲' of '△' bij dat jaar, en als een jaar een lager percentage of gemiddelde heeft dan de andere jaren, dan wordt dat aangegeven met '▼' of '▽' bij het percentage of gemiddelde van dat jaar.

*Daarnaast* is berekend of er een dalende of een stijgende *trend* in dat percentage dan wel gemiddelde zit, met behulp van regressieanalyse. Deze trend kan worden samengevat met de ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënt 'B', in wezen een richtingscoëfficiënt. Deze 'B' komt neer op de gemiddelde daling of stijging *per meting*. Als een percentage in 2008 bijvoorbeeld 8,6% bedraagt, in 2010 10,0%, in 2012 11,5%, in 2014 13,0%, in 2016 16,2% en in 2019 15,1%, dan is de gemiddelde stijging per meting 1,5%. Deze 'B' is ook statistisch getoetst, en de sterkte en significantie van dit trendcijfer wordt weergegeven met de symbolen zoals eerder besproken.

De symbolen '▲', '▼', '△' en '▽' hebben in Tabel 12 en voor wat betreft de trendanalyse vrijwel dezelfde betekenis als in Tabel 11, alleen is hier gekozen voor een andere 'grens' tussen gesloten (▲) en open (△) drie-

hoekjes, namelijk een Cohen's  $d$  effectgrootte van 0,10 (in plaats van 0,20 zoals in Tabel 11; deze grens voor Cohen's  $d = 0,10$  geldt dus ook voor de trendanalyse, Rosenthal *et al.*, 1999). De reden voor dit lagere afkappunt ( $d = 0,10$ ), is dat ook relatief kleine ontwikkelingen in de tijd relevant kunnen zijn. In het kort, alle verschillen en uitkomsten van de trendanalyse die in Tabel 12 worden aangeduid met een driehoekje naar beneden of naar boven zijn statistisch significant ( $p < 0,05$ ). Daarbij staat een gesloten driehoekje

voor relatief grote verschillen/regressiecoëfficiënten (Cohen's  $d \geq 0,10$ ), en een open driehoekje voor relatief kleine verschillen/regressiecoëfficiënten (Cohen's  $d < 0,10$ ).

In deze meerjarentabel worden *alleen* vragen van de WEA2019 opgenomen. Bij de berekening van alle percentages en gemiddelden is het verbeterde gewicht op basis van de CBS-registratiegegevens gebruikt (zie §3.9).

**TABEL 12** Meerjarentabel WEA2008 – WEA2019. De afgeronde populatieaantallen waaruit de steekproeven afkomstig zijn, zijn als volgt:

GESCHATTE POPULATIEAANTALLEN	JAAR						
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
	355.000	356.000	379.000	364.000	352.000	411.000	
	JAAR						
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	B ( $\beta$ ) p
N:	5.387	5.518	5.230	5.109	4.809	4.423	30.476
%:	17,7%	18,1%	17,2%	16,8%	15,8%	14,5%	100%

### 1. BEDRIJFSKENMERKEN

Sector [SBI08; Standaard Bedrijfsindeling versie 2008] [N=30.476]	2008	2010	2012	2014	2016	2019	B ( $\beta$ ) p
· 1 A. Landbouw, bosbouw en visserij	12,7% $\Delta$	11,1% $\Delta$	9,6% $\nabla$	9,5% $\nabla$	9,8%	9,2% $\nabla$	-0,6% (-0,035) $\nabla$
· 2 B-E. Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)	7,1%	7,1%	6,7%	6,5%	6,5%	6,3%	-0,2% (-0,012) $\nabla$
· 3 F. Bouwnijverheid	8,7% $\Delta$	8,5%	8,0%	7,5%	7,3%	7,6%	-0,3% (-0,017) $\nabla$
· 4 G. Groot- en detailhandel	24,4%	23,9%	23,6%	23,0%	22,8%	22,5%	-0,4% (-0,015) $\nabla$
· 5 H. Vervoer en opslag	3,6%	3,7%	3,5%	3,7%	3,6%	3,7%	-0,0% (-0,000)
· 6 I. Horeca	7,5%	7,5%	7,7%	8,1%	8,4%	8,3%	+0,2% (+0,014) $\Delta$
· 7 J. Informatie en communicatie	3,0% $\nabla$	3,1% $\nabla$	3,1% $\nabla$	4,2% $\Delta$	3,7%	4,5% $\Delta$	+0,3% (+0,027) $\Delta$
· 8 K. Financiële instellingen	2,5%	2,5%	2,8%	2,6%	3,0%	2,6%	+0,0% (+0,005)
· 9 L-N. Zakelijke dienstverlening/onroerend goed	17,1% $\nabla$	18,5%	19,3%	19,5%	18,2%	18,9%	+0,3% (+0,011)
· 10 O/U. Openbaar bestuur	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	-0,0% (-0,001)
· 11 P. Onderwijs	1,9%	1,8%	2,0%	2,2%	2,3%	2,7% $\Delta$	+0,2% (+0,018) $\Delta$
· 12 Q. Gezondheids- en welzijnzorg	5,6% $\nabla$	6,0% $\nabla$	6,8%	7,1%	7,4% $\Delta$	7,1%	+0,3% (+0,023) $\Delta$
· 13 R-T. Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	5,5% $\nabla$	6,0%	6,6%	5,8%	6,8% $\Delta$	6,2%	+0,1% (+0,010)

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>Sector</b> [specifieke WEA-indeling in 41 categorieën] [N=30.476]							
· 1,1 Landbouw, bosbouw en visserij	12,7%△	11,1%△	9,6%▽	9,5%▽	9,8%	9,2%▽	-0,6% (-0,035)▽
· 2,1 Aardolie- en chemische industrie	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	-0,0% (-0,002)
· 2,2 Voedings- en genotmiddelenindustrie	1,0%	1,0%	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%	-0,0% (-0,003)
· 2,3 Textiel- en leerindustrie	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	-0,0% (-0,002)
· 2,4 Uitgeverijen	1,0%	0,9%	0,8%	0,8%	0,7%	0,6%	-0,1% (-0,014)▽
· 2,5 Metaal(producten) en machine-industrie	2,2%	2,2%	2,1%	2,1%	2,2%	2,1%	-0,0% (-0,001)
· 2,6 Elektronische industrie	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	-0,0% (-0,002)
· 2,7 Ander type industrie	2,3%	2,3%	2,2%	2,1%	2,1%	2,0%	-0,1% (-0,006)
· 3,1 Bouwbedrijven	3,3%	3,4%	3,2%	3,0%	3,0%	3,3%	-0,1% (-0,005)
· 3,2 Bouwinstallatiebedrijven	1,7%	1,8%	1,7%	1,6%	1,7%	1,6%	-0,0% (-0,002)
· 3,3 Afwerking van gebouwen	3,4%	3,3%	3,1%	2,8%	2,7%	2,7%	-0,2% (-0,016)▽
· 4,1 Autohandel en -reparatie	3,5%	3,6%	3,5%	3,5%	3,5%	3,4%	-0,0% (-0,002)
· 4,2 Groothandel	8,4%	8,3%	8,2%	8,2%	8,2%	7,6%	-0,1% (-0,008)
· 4,3 Warenhuizen en supermarkten	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,6%	-0,0% (-0,004)
· 4,4 Detailhandel overig	11,8%	11,5%	11,6%	10,9%	10,7%	11,3%	-0,2% (-0,009)
· 5,1 Logiesverstrekking	1,1%	1,2%	1,2%	1,3%	1,0%	1,1%	-0,0% (-0,001)
· 5,2 Maaltijden- en drankenverstrekking	6,4%	6,3%	6,5%	6,8%	7,3%	7,2%	+0,2% (+0,015)△
· 6,1 Vervoer over de weg	2,1%	2,0%	2,0%	1,9%	1,9%	2,0%	-0,0% (-0,003)
· 6,2 Dienstverlening voor het vervoer	0,9%	0,9%	1,0%	1,0%	1,1%	1,0%	+0,0% (+0,004)
· 6,3 Post en telecommunicatie	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%	+0,0% (+0,006)
· 6,4 Ander type vervoer en communicatie	0,8%	0,9%	0,8%	0,8%	0,8%	0,7%	-0,0% (-0,007)
· 7,1 Banken en verzekeraars	1,1%	1,2%	1,5%	1,4%	1,7%△	1,5%	+0,1% (+0,014)△
· 7,2 Overige financiële instellingen	1,4%	1,3%	1,3%	1,2%	1,2%	1,1%	-0,0% (-0,007)
· 8,1 Verhuur (on)roerende goederen	3,7%	4,3%△	4,4%△	4,5%△	2,7%▽	2,6%▽	-0,3% (-0,024)▽
· 8,2 Computerservice en informatietechnologie	2,1%▽	2,3%	2,6%	2,7%	2,9%	3,3%△	+0,2% (+0,023)△
· 8,3 Juridische en economische dienstverlening	5,0%	5,0%	5,5%	5,7%	6,1%△	5,8%	+0,2% (+0,016)△
· 8,4 Architecten- en ingenieursbureaus	1,7%	1,8%	1,8%	1,8%	1,8%	1,9%	+0,0% (+0,003)
· 8,5 Uitzendwezen	1,3%	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	+0,0% (+0,002)
· 8,6 Ander type zakelijke dienstverlening	4,7%▽	5,0%	5,2%	5,3%	5,4%	6,2%△	+0,2% (+0,018)△



	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
· 9,1 Openbaar bestuur	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	-0,0% (-0,001)
· 9,2 Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	-0,0% (-0,008)
· 10,1 Basis- en speciaal onderwijs	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	-0,0% (-0,001)
· 10,2 Voortgezet onderwijs	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%	+0,0% (+0,004)
· 10,3 Hoger onderwijs	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	+0,0% (+0,000)
· 10,4 Ander type onderwijs	1,1%▽	1,1%	1,3%	1,4%	1,5%	2,0%△	+0,2% (+0,025)△
· 11,1 Ziekenhuizen	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	+0,0% (+0,002)
· 11,2 Ander type gezondheidszorg	4,5%▽	4,7%	5,4%	5,5%	5,5%	5,1%	+0,2% (+0,013)△
· 11,3 Verpleeg- en verzorgingshuizen	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%	0,3%	+0,0% (+0,002)
· 11,4 Ander type welzijnszorg	1,2%▽	1,3%	1,5%	1,6%	1,8%	2,0%△	+0,2% (+0,021)△
· 12,1 Cultuur, sport en recreatie	3,0%	3,1%	3,1%	3,2%	3,2%	3,6%	+0,1% (+0,010)
· 12,2 Ander type cultuur en overige dienstverlening	3,2%	3,2%	3,5%	3,6%	3,5%	3,5%	+0,1% (+0,007)
<b>Sector</b> [specifieke WEA-indeling in 12 categorieën] [N=30.476]							
· 1 Landbouw, bosbouw & visserij	12,7%△	11,1%△	9,6%▽	9,5%▽	9,8%	9,2%▽	-0,6% (-0,035)▽
· 2 Industrie	7,3%	7,2%	6,8%	6,7%	6,8%	6,4%	-0,2% (-0,011)
· 3 Bouwnijverheid	8,4%	8,5%	8,0%	7,5%	7,3%	7,6%	-0,2% (-0,015)▽
· 4 Handel	24,5%	24,1%	23,9%	23,3%	23,1%	22,8%	-0,3% (-0,014)▽
· 5 Horeca	7,5%	7,5%	7,7%	8,1%	8,4%	8,3%	+0,2% (+0,014)△
· 6 Vervoer & communicatie	4,2%	4,3%	4,2%	4,1%	4,2%	4,2%	-0,0% (-0,001)
· 7 Financiële instellingen	2,5%	2,5%	2,8%	2,6%	3,0%	2,6%	+0,0% (+0,005)
· 8 Zakelijke dienstverlening	18,5%▽	20,0%	20,8%	21,4%△	20,3%	21,2%	+0,4% (+0,019)△
· 9 Overheid	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	-0,0% (-0,005)
· 10 Onderwijs	1,8%	1,8%	2,0%	2,2%	2,3%	2,7%△	+0,2% (+0,022)△
· 11 Gezondheids- & welzijnszorg	6,1%▽	6,4%▽	7,3%	7,6%	7,7%	7,5%	+0,3% (+0,022)△
· 12 Overige dienstverlening	6,2%	6,3%	6,6%	6,8%	6,7%	7,1%	+0,2% (+0,012)△
<b>Provincie</b> [N=30.476]							
· 1 Groningen	2,5%▽	3,9%△	2,7%▽	4,3%△	3,0%	3,4%	+0,1% (+0,011)
· 2 Friesland	3,8%	4,8%△	4,0%	4,5%△	3,3%▽	3,5%	-0,1% (-0,013)▽
· 3 Drenthe	3,6%△	2,7%▽	2,8%	2,8%	4,3%△	2,9%	+0,0% (+0,002)
· 4 Overijssel	6,6%	7,7%	6,8%	7,3%	7,7%	6,5%	+0,0% (+0,000)

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
· 5 Gelderland	14,3%△	11,9%▽	13,8%	14,2%	13,9%	12,3%▽	-0,1% (-0,004)
· 6 Utrecht	7,2%△	6,5%	7,1%△	5,7%▽	5,4%▽	6,6%	-0,2% (-0,016)▽
· 7 Noord-Holland	16,3%	16,5%	14,5%▽	14,8%	15,2%	16,9%△	-0,1% (-0,002)
· 8 Zuid-Holland	19,8%	17,9%▽	19,9%	18,1%▽	18,5%	21,2%△	+0,2% (+0,007)
· 9 Zeeland	2,3%	2,3%	2,6%	2,6%	3,8%△	2,4%	+0,1% (+0,015)△
· 10 Noord-Brabant	15,3%▽	16,4%	15,3%▽	18,3%△	16,6%	15,8%	+0,2% (+0,009)
· 11 Limburg	6,4%	6,0%	7,4%△	5,0%▽	6,6%	6,3%	-0,0% (-0,003)
· 12 Flevoland	1,7%▽	3,4%△	3,2%△	2,4%	1,8%▽	2,2%	-0,1% (-0,009)
<b>1. Functie van respondent in dit bedrijf</b> [N=30.434]							
· 1 Directeur/ eigenaar	74,5%▲	69,5%	69,4%	69,5%	64,5%▼	70,1%	-1,1% (-0,041)▽
· 2 Hoofd/ medewerker P&O/ HRM	7,1%▼	10,2%	9,3%	9,6%	12,2%△	11,6%△	+0,8% (+0,047)△
· 3 Bedrijfsleider/ vestigingsmanager	10,8%	10,9%	11,5%△	10,2%	11,5%△	8,7%▽	-0,2% (-0,014)▽
· 4 Anders	7,6%▽	9,5%	9,8%	10,7%△	11,7%△	9,5%	+0,5% (+0,030)△
<b>2. Structuur van dit bedrijf</b> [N=30.448]							
· 1 Zelfstandig	77,4%△	75,6%	74,0%	74,1%	72,4%▽	76,1%	-0,5% (-0,020)▽
· 2 Hoofdkantoor Nederlands bedrijf met meerdere vestigingen	4,4%▽	5,1%	5,2%	5,4%	5,7%	5,7%	+0,2% (+0,018)△
· 3 Hoofdkantoor buitenlands bedrijf met meerdere vestigingen	0,5%	0,4%	0,4%	0,6%	0,7%	0,6%	+0,1% (+0,012)△
· 4 Vestiging van Nederlands bedrijf	12,1%	12,3%	13,2%	12,3%	14,1%△	11,4%▽	+0,0% (+0,002)
· 5 Vestiging van buitenlands bedrijf	2,2%	2,3%	2,7%	2,5%	2,8%	2,3%	+0,1% (+0,007)
· 6 Anders	3,4%▽	4,3%	4,4%	5,1%△	4,3%	3,9%	+0,1% (+0,009)
<b>3. Wat is het totale aantal medewerkers van deze organisatie in Nederland?</b> [Subgroep: 'Onderdeel van grotere organisatie'] [Gemiddelde] [N=4.531] [Range: 2-800.000]	-	2.034	1.921	1.190	4.665▲	1.106▽	+58,0 (+0,005)
<b>De rest van de vragen gaan over de vestiging (en niet over de totale organisatie)</b>							
<b>Totale aantal personeel van de vestiging</b> [Gemiddelde] [N=27.695] [Range: 2-9.501]	24,0	25,0	21,6	22,6	25,9	23,6	+0,024 (+0,000)
<b>Totale aantal personeel van de vestiging</b> [gecategoriseerd] [N=30.476]							
· 2-4	61,7%△	59,7%	57,6%▽	59,5%	56,9%▽	56,9%▽	-0,9% (-0,030)▽
· 5-9	18,6%▽	19,3%	19,9%	20,0%	20,7%	20,0%	+0,3% (+0,014)△
· 10-49	14,9%▽	15,9%	17,3%△	15,4%▽	16,8%	17,9%△	+0,4% (+0,020)△

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
· 50-99	2,0%	2,2%	2,2%	2,2%	2,3%	2,2%	+0,0% (+0,004)
· 100+	2,8%	2,9%	3,0%	2,9%	3,2%	3,1%	+0,1% (+0,006)
<b>5. Profit of non-profit bedrijf</b> [N=30.401]							
· 1 Vooral profit-karakter	85,8%△	83,2%	84,1%△	81,5%▽	79,5%▼	84,0%	-0,7% (-0,032)▽
· 2 Zowel profit- als non-profit karakter	7,6%▽	10,3%	8,9%▽	10,5%△	12,3%▲	8,5%▽	+0,4% (+0,022)△
· 3 Vooral non-profit-karakter	6,6%▽	6,6%▽	7,0%	8,0%△	8,3%△	7,5%	+0,3% (+0,021)△
<b>2. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN- EN ARBEIDSTIJDENWET</b>							
<b>7. Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw vestiging?</b> [N=30.460]							
· 1 Ten minste één arbeidsrisico	80,9%△	80,5%	79,9%	81,0%△	78,4%▽	77,5%▽	-0,6% (-0,026)▽
· 2 Geen arbeidsrisico	17,0%△	15,2%	15,2%	14,1%▽	15,9%	17,2%△	+0,0% (+0,001)
· 3 Weet niet	2,1%▼	4,2%	4,9%	4,9%	5,6%△	5,4%△	+0,6% (+0,049)△
<b>7. Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw vestiging?</b> [meerdere antwoorden mogelijk] [N=30.460]							
· a. Werkdruk	42,9%▽	41,2%▽	44,3%	45,2%	48,4%△	46,2%△	+1,1% (+0,039)△
· b. Emotioneel zwaar werk	7,1%	6,9%▽	8,0%	8,2%	7,3%	8,6%△	+0,3% (+0,016)△
· c. Agressie en geweld	5,1%	5,0%	4,9%	4,5%	4,8%	4,5%	-0,1% (-0,011)
· d. Lichamelijke belasting (tillen, duwen en/of trekken)	40,7%▲	37,8%△	35,9%	33,7%▽	34,6%▽	35,3%	-1,2% (-0,040)▽
· e. Beeldschermwerk	23,5%▽	26,3%	24,9%▽	25,9%	28,6%△	26,9%	+0,7% (+0,028)△
· f. Langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken	13,9%	14,2%	13,9%	14,6%	14,1%	12,8%▽	-0,1% (-0,006)
· g. Lawaai	16,7%▲	14,0%△	10,7%▽	12,4%	12,3%	9,5%▼	-1,1% (-0,058)▼
· h. Knel-/ plet-/ snijgevaar	6,6%△	5,8%	5,0%▽	6,3%	5,7%	5,1%▽	-0,2% (-0,014)▽
· i. Valgevaar	8,8%▲	7,2%△	6,0%	5,5%▽	5,3%▽	5,8%▽	-0,6% (-0,043)▽
· j. Aanrijdgevaar	5,5%	6,9%△	4,7%▽	4,6%▽	5,8%	4,5%▽	-0,3% (-0,019)▽
· k. Gevaarlijke (chemische of biologische) stoffen	5,1%△	3,6%▽	3,8%	4,8%△	3,9%	4,1%	-0,1% (-0,009)
· l. Straling	1,0%	0,6%▽	1,1%	1,2%△	1,1%	0,9%	+0,0% (+0,006)
· m. Onregelmatige werktijden [Niet gevraagd in 2008]	-	12,3%△	11,0%	11,1%	10,7%	9,6%▽	-0,6% (-0,025)▽
· n. Repeterend werk [Niet gevraagd in 2008]	-	5,8%	6,6%△	5,3%	6,0%	5,1%▽	-0,2% (-0,011)
· o. Andere arbeidsrisico's	4,2%	4,6%△	4,3%	5,2%△	3,1%▽	2,5%▽	-0,3% (-0,028)▽
· p. Geen arbeidsrisico's	17,0%△	15,2%	15,2%	14,1%▽	15,9%	17,2%△	+0,0% (+0,001)
· q. Weet niet	2,1%▼	4,2%	4,9%	4,9%	5,6%△	5,4%△	+0,6% (+0,049)△

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>8. Welke maatregelen heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim?</b> [N=25.075]							
· 1 Ten minste één maatregel	–	66,3%▲	59,2%▽	58,1%▽	60,7%	65,1%△	–0,2% (–0,007)
· 2 Geen maatregel	–	30,1%▼	37,2%△	36,9%△	35,1%△	29,8%▼	–0,1% (–0,004)
· 3 Weet niet	–	3,6%▽	3,6%▽	5,0%△	4,2%	5,1%△	+0,4% (+0,026)△
<b>8. Welke maatregelen heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim?</b> [meerdere antwoorden mogelijk] [N=25.075]							
· a. Organisatorische verbeteringen	–	17,8%▲	12,9%▽	11,8%▼	14,8%	16,0%△	–0,3% (–0,011)
· b. Technische verbeteringen	–	23,2%▲	16,8%▽	17,3%▽	17,2%▽	17,8%	–1,1% (–0,041)▽
· c. Persoonlijke beschermingsmiddelen	–	27,9%▲	19,9%▽	21,2%▽	20,3%▽	24,6%△	–0,7% (–0,025)▽
· d. Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten	–	12,1%△	10,5%	9,8%▽	12,1%△	11,0%	–0,1% (–0,003)
· e. Bevorderen van een gezonde leefstijl	–	8,8%▽	7,7%▽	9,6%	10,8%△	13,1%▲	+1,1% (+0,053)▲
· f. Algemeen/ integraal beleid voor veilig en gezond werken	–	14,5%△	10,6%▽	12,4%	13,6%	14,9%△	+0,3% (+0,014)△
· g. Prikkel om verzuim te voorkomen of terug te dringen	–	14,4%△	12,1%	11,5%▽	12,5%	11,9%	–0,5% (–0,021)▽
· h. Begeleiding bij verzuim en re-integratie	–	15,7%△	13,6%▽	13,3%▽	15,3%	16,1%△	+0,2% (+0,008)
· i. Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering	–	12,7%	12,0%	11,0%▽	13,4%	14,2%△	+0,4% (+0,018)△
· j. Aanpassingen in het werk	–	16,6%	16,4%	14,4%▽	18,8%△	19,9%△	+0,9% (+0,032)△
· k. Andere maatregelen arbo en verzuim	–	7,1%	7,8%△	6,7%	6,7%	7,0%	–0,1% (–0,007)
· l. Geen maatregelen arbo en verzuim	–	30,1%▼	37,2%△	36,9%△	35,1%△	29,8%▼	–0,1% (–0,004)
· m. Weet niet maatregelen arbo en verzuim	–	3,6%▽	3,6%▽	5,0%△	4,2%	5,1%△	+0,4% (+0,026)△
<b>9. Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van medewerkers die niet in loondienst zijn van uw vestiging?</b> [N=25.075]							
· 1 Ten minste één maatregel	–	12,2%△	10,0%▽	10,7%	11,0%	11,1%	–0,1% (–0,006)
· 2 Geen maatregel	–	83,3%▽	85,4%	84,3%	84,5%	85,9%△	+0,4% (+0,016)△
· 3 Weet niet	–	4,5%	4,6%	5,0%△	4,5%	3,0%▽	–0,3% (–0,019)▽

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>9. Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van medewerkers die niet in loondienst zijn van uw vestiging?</b> [meerdere antwoorden mogelijk] [N=25.075]							
· a. Ja, voor ZZP'ers/ freelancers	–	7,3%Δ	6,0%	6,3%	6,1%	6,8%	–0,1% (–0,005)
· b. Ja, voor uitzendkrachten en/of gedetacheerden	–	6,1%Δ	5,3%	4,9%▽	6,0%	5,2%	–0,1% (–0,007)
· c. Ja, voor vrijwilligers	–	1,8%	1,3%▽	1,9%	2,1%Δ	1,2%▽	–0,0% (–0,003)
· d. Nee [vanaf 2019 ook: 'n.v.t.']	–	83,3%▽	85,4%	84,3%	84,5%	85,9%Δ	+0,4% (+0,016)Δ
· e. Weet niet	–	4,5%	4,6%	5,0%Δ	4,5%	3,0%▽	–0,3% (–0,019)▽
<b>10. Welk percentage van uw omzet heeft u in het afgelopen jaar als opdracht van andere bedrijven aangenomen?</b> [N=4.409]							
· 0%	–	–	–	–	–	49,8%	–
· 1% t/m 24%	–	–	–	–	–	19,6%	–
· 25% t/m 49%	–	–	–	–	–	5,6%	–
· 50% of meer	–	–	–	–	–	25,0%	–

**Psychosociale risico's (zoals werkdruk en agressie) zijn veroorzakers van stress.**

**Heeft uw vestiging in de afgelopen 2 jaar één of meer van de volgende maatregelen getroffen om psychosociale risico's aan te pakken?**

<b>11a. Veranderingen in de organisatie van werk (bijvoorbeeld planning, werktijden, takenpakket werknemers)?</b> [N=14.327]							
· 1 Ja	–	–	–	25,2%▽	27,8%	29,1%Δ	+2,0% (+0,036)Δ
· 2 Nee	–	–	–	53,6%▲	47,9%	45,0%▼	–4,3% (–0,070)▼
· 3 Maatregel bestond al	–	–	–	17,4%▼	20,9%	22,3%Δ	+2,5% (+0,051)▲
· 4 Weet niet	–	–	–	3,8%	3,4%	3,6%	–0,1% (–0,005)
<b>11b. Aanspreekpunt voor werknemers (bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon of preventiemedewerker)?</b> [N=14.327]							
· 1 Ja	–	–	–	10,4%▼	13,5%	17,2%▲	+3,4% (+0,080)▲
· 2 Nee	–	–	–	62,8%▲	56,5%▽	54,6%▼	–4,2% (–0,069)▼
· 3 Maatregel bestond al	–	–	–	22,4%▽	27,0%Δ	25,0%	+1,4% (+0,026)Δ
· 4 Weet niet	–	–	–	4,3%Δ	3,0%▽	3,3%	–0,5% (–0,023)▽

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>11c. Aanbieden van opleiding of training?</b> [N=14.327]							
· 1 Ja	-	-	-	6,9%▽	8,8%△	8,5%	+0,8% (+0,025)△
· 2 Nee	-	-	-	79,9%△	77,0%▽	77,9%	-1,1% (-0,021)▽
· 3 Maatregel bestond al	-	-	-	7,6%▽	9,6%△	9,2%	+0,8% (+0,024)△
· 4 Weet niet	-	-	-	5,6%△	4,7%	4,4%	-0,6% (-0,022)▽
<b>11d. Voorlichting, timemanagement of assertiviteit?</b> [N=14.327]							
· 1 Ja	-	-	-	6,1%▽	8,0%△	6,9%	+0,4% (+0,013)
· 2 Nee	-	-	-	81,4%△	79,1%▽	80,8%	-0,3% (-0,006)
· 3 Maatregel bestond al	-	-	-	6,8%	7,1%	7,0%	+0,1% (+0,004)
· 4 Weet niet	-	-	-	5,7%	5,8%	5,2%	-0,2% (-0,008)
<b>11e. Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg?</b> [N=14.327]							
· 1 Ja	-	-	-	14,3%▽	15,2%	18,6%▲	+2,2% (+0,048)△
· 2 Nee	-	-	-	67,0%▲	62,9%	59,9%▼	-3,6% (-0,061)▼
· 3 Maatregel bestond al	-	-	-	13,3%▼	17,4%△	17,0%△	+1,9% (+0,042)△
· 4 Weet niet	-	-	-	5,3%△	4,5%	4,4%	-0,5% (-0,018)▽
<b>11f. Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden?</b> [N=14.327]							
· 1 Ja	-	-	-	29,3%▼	34,3%	36,8%▲	+3,8% (+0,066)▲
· 2 Nee	-	-	-	41,3%▲	33,3%▽	30,8%▼	-5,3% (-0,091)▼
· 3 Maatregel bestond al	-	-	-	26,1%▽	29,8%△	29,6%△	+1,8% (+0,032)△
· 4 Weet niet	-	-	-	3,3%△	2,5%	2,8%	-0,3% (-0,013)
<b>11g. Andere maatregelen?</b> [N=14.298]							
· 1 Ja	-	-	-	3,2%▽	5,1%△	4,2%	+0,5% (+0,021)△
· 2 Nee	-	-	-	78,5%△	73,4%▽	75,9%	-1,4% (-0,027)▽
· 3 Maatregel bestond al	-	-	-	2,4%	3,0%△	2,3%	-0,1% (-0,003)
· 4 Weet niet	-	-	-	15,8%▽	18,5%△	17,7%	+1,0% (+0,021)△

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>12a. Heeft uw vestiging een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&amp;E)</b> [N=30.430]							
· 1 Ja	49,1%	49,3%	46,0%▽	45,6%▽	48,3%	51,9%△	+0,2% (+0,008)
· 2 Nee	42,2%	41,6%	44,1%△	41,7%	38,6%▽	38,0%▽	-0,9% (-0,030)▽
· 3 Weet niet	8,7%▽	9,2%▽	10,0%	12,7%△	13,1%△	10,1%	+0,6% (+0,035)△
<b>12b. Heeft uw vestiging naar aanleiding van de RI&amp;E een plan van aanpak gemaakt?</b> [Subgroep: 'Vestiging heeft RI&E'] [N=14.675]							
· 1 Ja	74,4%▼	81,9%△	83,9%▲	77,8%▽	81,6%△	77,7%▽	+0,3% (+0,013)
· 2 Nee	17,7%△	14,0%	11,7%▼	17,5%△	13,9%	14,1%	-0,4% (-0,017)▽
· 3 Weet niet	7,9%▲	4,1%▽	4,3%▽	4,8%	4,4%▽	8,2%▲	+0,0% (+0,004)
<b>13. Zijn er in uw vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen?</b> [N=25.070]							
· 1 Ja, één werknemer	-	25,8%△	24,1%	21,8%▽	22,5%	23,0%	-0,7% (-0,025)▽
· 2 Ja, meerdere werknemers	-	6,6%	6,7%	7,0%	6,8%	5,8%▽	-0,1% (-0,008)
· 3 Nee, de werkgever vervult zelf de taken van de preventiemedewerker	-	29,1%▽	26,7%▼	28,4%▽	35,3%▲	37,5%▲	+2,5% (+0,075)▲
· 4 Nee, alleen op een andere vestiging/ de hoofdvestiging	-	2,5%	2,7%△	1,9%▽	2,7%	1,8%▽	-0,1% (-0,013)▽
· 5 Nee, er is/zijn geen preventiemedewerkers aangesteld	-	32,7%	36,5%▲	36,0%△	29,4%▽	27,1%▼	-1,7% (-0,051)▼
· 6 Weet niet	-	3,4%▽	3,3%▽	4,8%△	3,3%▽	4,7%△	+0,3% (+0,019)△
<b>13. Zijn er in uw vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen?</b> [N=25.070] [% ja, één of meer werknemers, of de werkgever]	-	61,5%	57,4%▽	57,2%▼	64,6%△	66,3%▲	+1,6% (+0,046)△
<b>14. Wie neemt meestal de verzuimbegeleiding van werknemers op zich?</b> [N=12.704]							
· 1 Leidinggevende	-	-	-	69,7%▲	63,0%▽	64,6%▽	-2,5% (-0,044)▽
· 2 Personeelsfunctionaris	-	-	-	9,1%	10,0%△	8,1%▽	-0,5% (-0,014)
· 3 Bedrijfsarts	-	-	-	3,8%	4,3%	4,6%	+0,4% (+0,016)
· 4 Arbodienstverlener	-	-	-	14,0%▼	19,9%△	19,7%△	+2,8% (+0,061)▲
· 5 Casemanager	-	-	-	3,3%	2,8%	3,0%	-0,2% (-0,009)

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>15. Hoe heeft u de verplichting tot inschakeling van een bedrijfsarts of arbodienstverlener geregeld?</b> [N=25.075]							
· 1 Ten minste één regeling genoemd	–	80,9%△	76,6%▽	73,9%▼	78,7%	80,3%△	–0,0% (–0,001)
· 2 Ik heb hierover niets geregeld	–	15,4%	16,3%	17,3%△	15,7%	13,5%▽	–0,4% (–0,015)▽
· 3 Weet niet	–	3,7%▼	7,1%△	8,9%▲	5,6%▽	6,2%	+0,4% (+0,025)△
<b>15. Hoe heeft u de verplichting tot inschakeling van een bedrijfsarts of arbodienstverlener geregeld?</b> [meerdere antwoorden mogelijk] [N=25.075]							
· a. Ik heb dit geregeld in mijn contract met een externe arbodienst	–	43,3%△	39,5%▽	37,2%▼	44,0%△	46,5%▲	+1,0% (+0,027)△
· b. Ik heb dit geregeld via de interne arbodienst	–	2,7%△	2,2%	2,5%	2,0%	1,9%	–0,2% (–0,016)▽
· c. Ik heb dit geregeld via mijn verzuimverzekeraar/ zorgverzekeraar	–	23,5%	24,0%	22,1%▽	24,5%	24,4%	+0,2% (+0,007)
· d. Ik heb dit geregeld via mijn assurantietussenpersoon/ arboadviseur	–	7,8%	9,4%△	10,0%△	7,7%	6,8%▽	–0,3% (–0,016)▽
· e. Ik huur zelf een bedrijfsarts in	–	3,5%	3,0%▽	3,9%	4,1%	3,8%	+0,2% (+0,012)
· f. Ik huur zelf een andere gecertificeerde arbodienstverlener in	–	1,8%	1,4%▽	2,1%	1,9%	1,9%	+0,1% (+0,007)
· g. Ik heb hierover niets geregeld	–	15,4%	16,3%	17,3%△	15,7%	13,5%▽	–0,4% (–0,015)▽
· h. Andere regeling bedrijfsarts of arbodienstverlener	–	4,3%	3,4%▽	3,3%▽	4,6%△	4,2%	+0,1% (+0,006)
· i. Weet niet [regeling bedrijfsarts of arbodienstverlener]	–	3,7%▼	7,1%△	8,9%▲	5,6%▽	6,2%	+0,4% (+0,025)△
<b>16. Hebben werknemers in uw vestiging de mogelijkheid om periodiek deel te nemen aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een arbodienst of bedrijfsarts? Bijvoorbeeld PAGO (Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek) of PMO (Preventief Medisch Onderzoek)</b> [N=9.218]							
· 1 Ja	–	–	–	–	25,3%	26,5%	+1,2% (+0,013)
· 2 Nee	–	–	–	–	52,6%	51,1%	–1,5% (–0,015)
· 3 Weet niet	–	–	–	–	22,1%	22,4%	+0,3% (+0,004)
<b>17. Hebben werknemers in uw vestiging rechtstreeks toegang tot een bedrijfsarts?</b> [N=9.218]							
· 1 Ja, zonder voorwaarden of bemoeienis van werkgever of chef	–	–	–	–	19,6%▽	23,5%△	+3,8% (+0,046)△
· 2 Ja, met medeweten van werkgever of chef	–	–	–	–	13,8%	12,5%	–1,3% (–0,019)
· 3 Nee, alleen na overleg met werkgever of chef	–	–	–	–	23,7%△	21,4%▽	–2,3% (–0,027)▽
· 4 Nee, dat beslist de werkgever of chef zelf	–	–	–	–	10,8%▽	12,1%△	+1,3% (+0,020)△
· 5 Anders	–	–	–	–	10,7%△	8,9%▽	–1,8% (–0,030)▽
· 6 Weet niet	–	–	–	–	21,4%	21,6%	+0,2% (+0,002)



	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>18. Wie kunnen, behalve uw vaste medewerkers, gebruik maken van de diensten van bedrijfsarts en arbodienstverlening?</b> [N=9.218]							
· 1 Ten minste één categorie genoemd	–	–	–	–	30,8%Δ	27,9%▽	–2,9% (–0,032)▽
· 2 Geen andere medewerkers	–	–	–	–	49,1%▽	53,5%Δ	+4,4% (+0,044)Δ
· 3 Weet niet	–	–	–	–	20,1%	18,6%	–1,5% (–0,019)
<b>18. Wie kunnen, behalve uw vaste medewerkers, gebruik maken van de diensten van bedrijfsarts en arbodienstverlening?</b> [meerdere antwoorden mogelijk] [N=9.218]							
· a. Werknemers met een tijdelijk arbeidscontract	–	–	–	–	26,7%Δ	24,2%▽	–2,5% (–0,029)▽
· b. Nul uren-werknemers	–	–	–	–	11,8%	11,6%	–0,2% (–0,003)
· c. Uitzendkrachten	–	–	–	–	2,7%	2,6%	–0,2% (–0,006)
· d. Gedetacheerden	–	–	–	–	2,7%Δ	1,9%▽	–0,8% (–0,025)▽
· e. Stagiairs	–	–	–	–	7,2%	6,3%	–0,9% (–0,019)
· f. Vrijwilligers	–	–	–	–	1,1%	0,8%	–0,3% (–0,017)
· g. ZZP'ers / freelancers	–	–	–	–	2,5%Δ	1,5%▽	–0,9% (–0,033)▽
· h. Geen andere medewerkers	–	–	–	–	49,1%▽	53,5%Δ	+4,4% (+0,044)Δ
· i. Weet niet	–	–	–	–	20,1%	18,6%	–1,5% (–0,019)
<b>In hoeverre bent u tevreden of ontevreden met de volgende diensten van uw aanbieder van arbodiensten?</b>							
<b>19a. Advisering over uw RI&amp;E</b> [N=12.530] [% tevreden of helemaal tevreden]	59,5%▽	65,0%Δ	67,3%▲	59,3%▽	59,5%▽	60,2%	–0,5% (–0,019)▽
<b>19b. Toetsing van uw RI&amp;E</b> [N=11.874] [% tevreden of helemaal tevreden]	57,8%	63,5%▲	61,8%Δ	55,8%▽	57,9%	60,1%	–0,3% (–0,011)
<b>19c. Begeleiding van zieke werknemers bij terugkeer naar werk</b> [N=15.193] [% tevreden of helemaal tevreden]	61,6%▽	63,8%	62,0%▽	65,2%	66,0%Δ	65,6%	+0,8% (+0,030)Δ
<b>19d. Uitvoeren van PAGO</b> [N=8.578] [% tevreden of helemaal tevreden]	52,1%▽	60,8%▲	56,6%	59,4%Δ	53,0%▽	53,0%▽	–0,4% (–0,015)
<b>19e. Uitvoeren van aanstellingskeuring(en)</b> [N=5.909] [% tevreden of helemaal tevreden]	49,1%▽	56,8%▲	50,6%	54,9%	51,3%	50,4%	–0,2% (–0,005)
<b>20. Zijn in de afgelopen 12 maanden door een (bedrijfs)arts één of meer beroepsziekten vastgesteld onder leden van uw personeel?*</b> [N=9.218]							
· 1 Ja	–	–	–	–	9,5%Δ	7,8%▽	–1,7% (–0,030)▽
· 2 Nee	–	–	–	–	88,1%▽	89,5%Δ	+1,5% (+0,023)Δ
· 3 Weet niet	–	–	–	–	2,4%	2,6%	+0,2% (+0,007)

\* Toelichting: onder beroepsziekten verstaan we een ziekte die ontstaan is door het werk, zoals: Gehoorproblemen; Overspannenheid/ burn-out; Depressie; Posttraumatische stress stoornis (PTSS); RSI (nek, schouder, arm, pols, hand); Lage rug aandoening; Heupartrose; Knieartrose; Contacteczeem; Astma; Astma; COPD; Beroepsgebonden infectieziekten

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>21a. Bestaat er in uw sector een brancheorganisatie? (Een brancheorganisatie is een organisatie die doet aan dienstverlening voor werkgevers en werknemers binnen een branche) [N=19.553]</b>							
· 1 Ja	–	–	62,0%△	60,8%	60,1%	57,4%▽	–1,4% (–0,033)▽
· 2 Nee	–	–	21,9%	21,5%	22,6%	23,6%△	+0,6% (+0,016)△
· 3 Weet niet	–	–	16,1%▽	17,7%	17,3%	19,0%△	+0,8% (+0,025)△
<b>21b. Is deze brancheorganisatie actief op het gebied van arbo?</b> [Subgroep: 'Brancheorganisatie in betrokken sector'] [N=25.026]							
· 1 Ja, brancheorganisatie is actief op het gebied van arbo	–	37,9%▲	29,7%▽	29,3%▽	30,1%	27,9%▽	–2,0% (–0,062)▼
· 2 Nee, niet actief of er is geen brancheorganisatie	–	25,2%▼	31,5%△	29,6%	31,6%△	30,9%△	+1,2% (+0,037)△
· 3 Weet niet, of weet niet of er een brancheorganisatie is	–	36,9%▽	38,8%	41,1%△	38,3%	41,3%△	+0,8% (+0,024)△
<b>21c. Hoe beoordeelt u de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van uw vestiging rondom arboleiden?</b> [Subgroep: 'Brancheorganisatie actief op arbogebied'] [N=6.399] [% voldoende of goed]	–	74,0%▼	87,8%▲	91,5%▲	87,8%▲	91,4%▲	+4,2% (+0,17)▲
<b>22a. Is er in uw branche een arbocatalogus opgesteld? (Een arbocatalogus beschrijft technieken en werkwijzen en geeft handleidingen voor veilig en gezond werken) [In 2010: 'Hebben sociale partners in uw branche een arbocatalogus opgesteld?'] [N=25.031]</b>							
· 1 Ja	–	14,2%▼	22,3%▲	19,9%	20,7%△	17,9%	+0,7% (+0,025)△
· 2 Nee	–	25,4%▼	32,9%△	28,6%▽	31,3%△	31,7%△	+1,1% (+0,035)△
· 3 Weet niet	–	60,4%▲	44,8%▼	51,5%	48,0%▽	50,4%	–1,8% (–0,051)▼
<b>22b. Wordt deze arbocatalogus door uw vestiging gebruikt?</b> [Subgroep: 'In betrokken branche is arbocatalogus opgesteld'] [N=4.737]							
· 1 Ja	–	63,8%▼	69,4%	70,3%	68,2%	67,2%	+0,5% (+0,013)
· 2 Nee	–	30,0%▲	22,2%	22,0%	25,3%	21,2%	–1,2% (–0,038)▽
· 3 Weet niet	–	6,2%▽	8,5%	7,7%	6,4%▽	11,6%▲	+0,8% (+0,038)△
<b>In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?</b>							
<b>23a. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbeids- en rusttijden [N=19.500] [% eens of helemaal eens]</b>	–	–	66,1%▼	68,5%▽	71,2%	78,4%▲	+3,9% (+0,095)▲
<b>23b. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzuim [N=19.480] [% eens of helemaal eens]</b>	–	–	56,6%▼	58,3%▽	60,9%	70,2%▲	+4,3% (+0,097)▲

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>23c. In onze vestiging wordt een medewerker met een ongezonde leefstijl en werkstijl daarop aangesproken</b> [N=24.926] [% eens of helemaal eens]	–	47,6%	46,7%	47,8%	46,5%	48,7%	+0,2% (+0,006)
<b>23d. In onze vestiging treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken</b> [N=24.929] [% eens of helemaal eens]	–	32,1%▼	36,6%▽	39,9%	43,0%△	50,2%▲	+4,2% (+0,12)▲
<b>24. Stelt uw verzekeraar uw vestiging (extra) premiekorting in het vooruitzicht bij het aantoonbaar verbeteren van arbeidsomstandigheden en verzuim?</b> [N=30.397]							
· 1 Ja, onze zorgverzekeraar doet dat	5,0%▲	3,6%△	2,0%▽	3,3%	2,7%	2,0%▽	–0,5% (–0,046)▽
· 2 Ja, onze verzuimverzekeraar doet dat	4,4%△	5,6%▲	3,5%	2,8%▽	4,6%△	2,3%▼	–0,4% (–0,035)▽
· 3 Ja, onze zorgverzekeraar en verzuimverzekeraar doen dat	2,3%△	2,5%△	2,2%△	1,5%	1,2%▽	1,0%▽	–0,3% (–0,038)▽
· 4 Nee	40,4%▼	42,3%▽	42,8%▽	46,4%△	50,1%▲	48,1%△	+1,9% (+0,065)▲
· 5 Weet niet	47,9%△	46,0%	49,6%△	46,0%	41,3%▼	46,5%	–0,7% (–0,024)▽

### 3. ARBEIDSVERHOUDINGEN EN ARBEIDSVOORWAARDEN

<b>25a. Is er in uw vestiging een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging?</b> [N=19.554]							
· 1 Ja, een ondernemingsraad [of medezeggenschapsraad; niet in '12]	–	–	8,2%	7,5%	9,2%△	6,8%▽	–0,2% (–0,009)
· 2 Ja, een personeelsvertegenwoordiging [of 2x per jaar een personeelsvergadering; sinds '14]	–	–	3,2%▽	5,0%△	4,9%	5,0%	+0,5% (+0,028)△
· 3 Nee	–	–	88,1%△	85,3%	83,4%▽	85,7%	–1,0% (–0,031)▽
· 4 Weet niet	–	–	0,5%▼	2,2%	2,6%△	2,6%△	+0,7% (+0,054)▲
<b>25b. Hoe tevreden of ontevreden bent u over het functioneren van de OR, MR, PVT, en/of PVG?</b> [Subgroep: 'Er is een OR, MR, PVT, en/of PVG' [Rapportcijfer] [Gemiddelde] [N=2.423] [Range: 1–10]	–	–	6,74	6,43▼	6,73	6,97▲	+0,094 (+0,069)▲

#### Is de OR/MR/PVT/PVG in uw vestiging betrokken geweest bij:

<b>25c.a. Het vormgeven van het arbobeleid zoals bij RI&amp;E en plan van aanpak?</b> [N=1.192]							
· 1 Ja	–	–	–	–	48,2%	51,2%	+3,0% (+0,030)
· 2 Nee	–	–	–	–	26,4%	26,8%	+0,5% (+0,005)
· 3 Weet niet	–	–	–	–	25,4%	21,9%	–3,4% (–0,040)

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>25c.b. De keuze voor een arbodienst of andere arbodienstverlener?</b> [N=1.192]							
· 1 Ja	–	–	–	–	31,4%	31,7%	+0,2% (+0,003)
· 2 Nee	–	–	–	–	38,8%▼	45,1%▲	+6,4% (+0,064)▲
· 3 Weet niet	–	–	–	–	29,8%▲	23,2%▼	–6,6% (–0,074)▼
<b>25c.c. De inhoud van het takenpakket van arbodienst of andere dienstverlener?</b> [N=1.192]							
· 1 Ja	–	–	–	–	26,0%	26,6%	+0,6% (+0,006)
· 2 Nee	–	–	–	–	42,1%▼	47,8%▲	+5,7% (+0,057)▲
· 3 Weet niet	–	–	–	–	31,9%▲	25,6%▼	–6,3% (–0,069)▼
<b>25c.d. De keuze van de preventiemedewerker?</b> [N=1.192]							
· 1 Ja	–	–	–	–	22,6%▼	34,5%▲	+11,9% (+0,13)▲
· 2 Nee	–	–	–	–	45,1%▲	38,2%▼	–6,9% (–0,069)▼
· 3 Weet niet	–	–	–	–	32,3%	27,2%	–5,1% (–0,055)
<b>25c.e. Het takenpakket van de preventiemedewerker?</b> [N=1.192]							
· 1 Ja	–	–	–	–	23,0%▼	28,9%▲	+6,0% (+0,068)▲
· 2 Nee	–	–	–	–	43,9%	42,1%	–1,8% (–0,018)
· 3 Weet niet	–	–	–	–	33,2%	29,0%	–4,2% (–0,045)
<b>26. Is uw vestiging lid van een werkgeversvereniging? (Een werkgeversvereniging is een organisatie die doet aan belangenbehartiging voor en dienstverlening aan de aangesloten werkgevers. Een belangrijke activiteit is het voeren van CAO-onderhandelingen namens de werkgevers)</b> [Subgroep: Meer dan 10 werkenden] [N=5.286]							
· 1 Ja	–	63,3%▲	58,1%△	52,9%	50,5%▼	45,1%▼	–4,4% (–0,12)▼
· 2 Nee	–	29,7%▼	34,8%	36,3%	40,9%▲	45,6%▲	+3,7% (+0,11)▲
· 3 Weet niet	–	6,9%▽	7,1%	10,7%▲	8,7%	9,3%	+0,7% (+0,033)△
<b>27. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de behartiging van uw belangen door de werkgeversorganisatie?</b> [Subgroep: 'Lid van werkgeversvereniging'; meer dan 10 werkenden] [Rapportcijfer] [Gemiddelde] [N=8.737] [Range: 1–10]	–	6,70	6,64▽	6,71	6,75	7,02▲	+0,042 (+0,040)△

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>28a. Valt uw vestiging onder een CAO?</b> [N=30.378]							
· 1 Ja, vestiging valt onder ondernemings-CAO	6,7%▽	7,3%	6,8%	8,9%△	7,6%	6,9%	+0,1% (+0,008)
· 2 Ja, vestiging valt onder bedrijfstak-CAO	47,1%▲	43,5%△	40,6%	37,0%▽	36,3%▼	40,3%	-1,8% (-0,060)▼
· 3 Ja, vestiging valt onder arbeidsvoorwaardenregeling voor overheidspersoneel	1,3%	1,5%△	1,2%	0,8%▽	0,9%	0,9%	-0,1% (-0,020)▽
· 4 Ja, vestiging valt onder andere CAO-vorm	3,9%▽	4,8%	5,4%△	5,5%△	4,9%	4,8%	+0,2% (+0,013)△
· 5 Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel geheel	3,2%△	2,6%	3,5%△	1,9%▽	2,5%	2,0%▽	-0,2% (-0,023)▽
· 6 Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel gedeeltelijk	4,2%	5,3%△	4,2%	4,8%	5,6%△	3,7%▽	-0,0% (-0,002)
· 7 Nee, vestiging valt niet onder een CAO	27,5%▼	29,6%▽	31,7%	32,4%	34,0%△	34,6%△	+1,4% (+0,052)▲
· 8 Weet niet	6,2%▽	5,4%▽	6,5%	8,8%△	8,1%△	6,8%	+0,4% (+0,028)△
<b>28b. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling?</b> [Subgroep: 'Valt onder CAO of volgt deze ten minste gedeeltelijk'] [Rapportcijfer] [Gemiddelde] [N=10.692] [Range: 1–10]	6,46▼	6,70△	6,64	6,61	6,55▽	6,90▲	+0,049 (+0,063)▲
<b>29. Heeft u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van gelden van een O&amp;O fonds als gedeeltelijke vergoeding van kosten voor de scholing van uw werknemers? (Een Opleiding en Ontwikkelingsfonds (O&amp;O) is een fonds waaraan bedrijven collectief via de brancheorganisatie meebetalen voor de scholing van hun werknemers)</b> [N=19.546]							
· 1 Nee, er bestaat geen O&O-fonds in onze bedrijfstak	–	–	19,8%	21,0%	20,7%	20,5%	+0,2% (+0,005)
· 2 Nee, ik heb er nog nooit van gehoord	–	–	57,2%△	54,6%▽	55,5%	56,2%	-0,2% (-0,005)
· 3 Er bestaat wel een O&O-fonds maar ik heb er geen gebruik van gemaakt	–	–	13,3%	14,5%	14,3%	13,8%	+0,1% (+0,005)
· 4 Ja, ik heb gebruik gemaakt van een O&O-fonds	–	–	9,7%	9,9%	9,4%	9,5%	-0,1% (-0,004)
<b>Zijn de volgende arbeidsvoorwaardenregelingen beschikbaar voor personeel in uw vestiging?</b>							
<b>30a. Mobiliteitsregeling woon-werk (zoals stimulans voor reizen OV)</b> [N=14.327]							
· 1 Ja	–	–	–	20,7%	18,8%▽	24,1%▲	+1,6% (+0,033)△
· 2 Nee	–	–	–	71,3%	72,2%△	67,2%▽	-2,0% (-0,035)▽
· 3 Weet niet	–	–	–	8,0%	9,0%	8,7%	+0,3% (+0,010)

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>30b. Regelingen om werknemers financieel te ontzorgen (zoals budgetcoach, spaarregelingen) [N=14.327]</b>							
· 1 Ja	-	-	-	11,2%△	8,9%▽	9,3%	-1,0% (-0,028)▽
· 2 Nee	-	-	-	80,5%	80,8%	79,7%	-0,4% (-0,008)
· 3 Weet niet	-	-	-	8,3%▽	10,2%	11,0%△	+1,4% (+0,038)△
<b>30c. Ruimte voor zorgtaken [N=14.327]</b>							
· 1 Ja	-	-	-	25,6%▼	31,4%△	33,1%▲	+3,8% (+0,068)▲
· 2 Nee	-	-	-	60,5%▲	55,6%	53,3%▽	-3,6% (-0,059)▼
· 3 Weet niet	-	-	-	14,0%	12,9%	13,6%	-0,2% (-0,005)
<b>30d. Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen [N=14.327]</b>							
· 1 Ja	-	-	-	19,7%▽	21,4%	22,1%△	+1,2% (+0,024)△
· 2 Nee	-	-	-	69,4%△	68,1%	66,8%▽	-1,3% (-0,022)▽
· 3 Weet niet	-	-	-	10,9%	10,5%	11,1%	+0,1% (+0,002)
<b>30e. Persoonsgebonden (inzetbaarheids)budget [N=14.327]</b>							
· 1 Ja	-	-	-	6,0%▽	7,1%	7,9%△	+1,0% (+0,031)△
· 2 Nee	-	-	-	81,8%△	80,7%	78,5%▽	-1,6% (-0,034)▽
· 3 Weet niet	-	-	-	12,2%	12,2%	13,6%△	+0,7% (+0,016)△
<b>30f. Regelingen voor het behoud van gezondheid en vitaliteit (zoals bedrijfsfitness) [N=14.327]</b>							
· 1 Ja	-	-	-	11,9%▽	12,5%	15,1%△	+1,6% (+0,038)△
· 2 Nee	-	-	-	80,4%△	79,7%	76,7%▽	-1,8% (-0,037)▽
· 3 Weet niet	-	-	-	7,7%	7,8%	8,2%	+0,3% (+0,008)
<b>30g. Functionerings- en/of beoordelingsgesprekken [N=14.327]</b>							
· 1 Ja	-	-	-	71,2%▽	73,7%	74,2%△	+1,5% (+0,028)△
· 2 Nee	-	-	-	24,1%△	21,4%	20,9%▽	-1,6% (-0,032)▽
· 3 Weet niet	-	-	-	4,7%	4,9%	4,9%	+0,1% (+0,004)
<b>30h. Promotie- en loopbaanmogelijkheden [N=14.327]</b>							
· 1 Ja	-	-	-	44,4%▼	51,2%△	50,8%△	+3,3% (+0,054)▲
· 2 Nee	-	-	-	49,5%▲	42,1%▽	42,9%▽	-3,4% (-0,056)▼
· 3 Weet niet	-	-	-	6,2%	6,7%	6,3%	+0,1% (+0,003)

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>30i. Scholings- en opleidingsmogelijkheden</b> [N=14.327]							
· 1 Ja	-	-	-	69,7%▼	75,4%△	75,2%△	+2,8% (+0,052)▲
· 2 Nee	-	-	-	24,3%▲	19,3%▽	19,2%▽	-2,6% (-0,052)▼
· 3 Weet niet	-	-	-	6,0%	5,3%	5,6%	-0,2% (-0,008)
<b>30j. Mogelijkheden om in deeltijd te werken</b> [N=14.327]							
· 1 Ja	-	-	-	67,7%▽	69,4%	72,7%△	+2,5% (+0,044)△
· 2 Nee	-	-	-	28,2%▲	25,5%	21,8%▼	-3,2% (-0,059)▼
· 3 Weet niet	-	-	-	4,2%▽	5,1%	5,5%△	+0,7% (+0,026)△
<b>30k. Flexibele werktijden</b> [N=14.327]							
· 1 Ja	-	-	-	61,8%	62,5%	64,3%△	+1,3% (+0,021)△
· 2 Nee	-	-	-	34,0%△	32,8%	31,5%▽	-1,2% (-0,022)▽
· 3 Weet niet	-	-	-	4,3%	4,6%	4,2%	-0,0% (-0,000)
<b>30l. Thuiswerkregeling</b> [N=14.327]							
· 1 Ja	-	-	-	22,9%▽	26,0%	27,8%△	+2,5% (+0,046)△
· 2 Nee	-	-	-	71,6%△	68,4%	66,6%▽	-2,5% (-0,044)▽
· 3 Weet niet	-	-	-	5,5%	5,5%	5,6%	+0,0% (+0,001)
<b>30m. Verlof- en vakantiemogelijkheden (anders dan wettelijk (zorg) verlof)</b> [Methodologische trendbreuk 2019: extra antwoordopties] [N=14.327]							
· 1 Ja	-	-	-	85,6%▲	88,6%▲	68,7%▼	-8,2% (-0,17)▼
· 2 Nee	-	-	-	10,3%▼	7,5%▼	24,3%▲	+6,8% (+0,16)▲
· 3 Weet niet	-	-	-	4,1%▽	3,8%▽	7,0%▲	+1,4% (+0,054)▲
<b>30n. Overlegmogelijkheden</b> [N=9.918]							
· 1 Ja	-	-	-	85,8%▽	88,6%△	-	+2,8% (+0,042)△
· 2 Nee	-	-	-	10,1%▲	6,7%▼	-	-3,4% (-0,061)▼
· 3 Weet niet	-	-	-	4,1%	4,7%	-	+0,6% (+0,014)
<b>30n. Betaald ouderschapsverlof</b> [N=4.409]							
· 1 Ja	-	-	-	-	-	29,0%	-
· 2 Nee	-	-	-	-	-	55,5%	-
· 3 Weet niet	-	-	-	-	-	15,4%	-

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden of ontevreden u bent over de behartiging van werknemersbelangen door de onderstaande personen of partijen? (Geredeneerd vanuit het belang van uw vestiging) (Geef een rapportcijfer van 1= zeer ontevreden tot 10 = zeer tevreden)</b>							
<b>31a. Ondernemingsraad (OR), medezeggenschapsraad (MR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)</b> [Gemiddelde] [N=5.787] [Range: 1–10]	–	6,25▲	6,14△	5,75▼	5,57▼	7,03▲	–0,080 (–0,049)▼
<b>31b. De vakbond</b> [Gemiddelde] [N=7.707] [Range: 1–10]	–	5,53▲	5,38	5,15▼	4,82▼	6,05▲	+0,014 (+0,009)
<b>In hoeverre is er veel of weinig ruimte in uw vestiging voor individueel maatwerk over de volgende onderwerpen? (Maatwerk is het kunnen maken van verschillende afspraken met individuele werknemers)</b>							
<b>32a. Salaris van medewerkers</b> [N=27.916] [% veel of heel veel ruimte]	42,9%▲	38,3%	37,6%	32,1%▼	36,0%▼	37,9%	–1,2% (–0,040)▼
<b>32b. Werktijden van medewerkers</b> [N=28.352] [% veel of heel veel ruimte]	53,7%△	50,6%▼	53,3%△	49,7%▼	50,6%	53,5%△	–0,2% (–0,006)
<b>32c. Werkprestaties van medewerkers</b> [N=27.819] [% veel of heel veel ruimte]	56,4%	52,6%▼	54,9%▼	56,9%	58,3%△	61,1%▲	+1,2% (+0,040)△
<b>32d. Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers</b> [N=27.880] [% veel of heel veel ruimte]	60,6%△	55,4%▼	54,0%▼	57,2%▼	63,3%▲	63,3%▲	+1,1% (+0,037)△
<b>32e. De taakinhoud en/of het aantal taken van werknemers</b> [N=13.093] [% veel of heel veel ruimte]	–	–	–	52,6%▼	54,2%	58,8%▲	+3,1% (+0,050)▲
<b>32f. Zorgverlof/ mantelzorg</b> [N=11.678] [% veel of heel veel ruimte]	–	–	–	30,5%	30,4%▼	34,3%△	+1,9% (+0,033)△
<b>32. Werkplek van werknemers</b> [N=4.363] [% veel of heel veel ruimte]	–	–	–	–	44,3%	–	–
<b>32g. Werkduur van werknemers</b> [N=8.317] [% veel of heel veel ruimte]	–	–	–	–	47,9%▼	50,3%△	+2,4% (+0,024)△
<b>4. BEDRIJFSBELEID</b>							
<b>33. Hoeveel verschillende hiërarchische niveaus zijn er in deze vestiging?</b> [N=19.460]							
· 1 Eén niveau	–	–	45,4%	46,1%	43,3%▼	47,3%△	+0,2% (+0,005)
· 2 Twee niveaus	–	–	44,3%△	42,3%	43,5%	39,9%▼	–1,1% (–0,026)▼
· 3 Drie niveaus	–	–	8,4%▼	8,9%	10,0%	10,7%△	+0,8% (+0,030)△
· 4 Vier niveaus	–	–	1,4%	1,5%	2,2%△	1,3%	+0,0% (+0,004)
· 5 Vijf niveaus	–	–	0,4%▼	0,8%△	0,6%	0,6%	+0,1% (+0,007)
· 6 Zes of meer niveaus	–	–	0,1%▼	0,5%△	0,4%	0,2%	+0,0% (+0,001)



	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>In welke mate kunnen uitvoerende werknemers zelf beslissen over de volgende onderwerpen:</b>							
<b>34a. Het bepalen van de werkmethode</b> [N=24.092] [% in sterke of zeer sterke mate]	–	42,1%▼	49,1%△	46,9%	47,3%	49,8%△	+1,4% (+0,039)△
<b>34b. Het bepalen van de werkverdeling</b> [N=24.082] [% in sterke of zeer sterke mate]	–	40,9%▼	47,1%	48,1%	49,8%△	50,7%△	+2,3% (+0,064)▲
<b>34c. Het bepalen van de werktijden en pauzes</b> [N=24.063] [% in sterke of zeer sterke mate]	–	38,4%▽	39,7%▽	42,3%	43,9%△	45,4%△	+1,8% (+0,052)▲
<b>34d. Het oplossen van operationele problemen/ storingen in het productieproces of werkproces</b> [N=23.557] [% in sterke of zeer sterke mate]	–	56,2%▼	62,4%△	60,3%	61,0%	61,2%	+0,9% (+0,026)△
<b>Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een:</b>							
<b>35a. nieuw of in belangrijke mate verbeterd product of dienst geïntroduceerd?</b> [N=24.963]							
· 1 Ja	–	56,5%▲	51,4%▲	47,4%	39,5%▼	36,9%▼	–5,1% (–0,14)▼
· 2 Nee	–	38,0%▼	42,5%▼	45,3%▽	53,6%▲	55,4%▲	+4,6% (+0,13)▲
· 3 Weet niet	–	5,5%▽	6,1%	7,4%△	6,9%	7,6%△	+0,5% (+0,028)△
<b>35b. nieuw of in belangrijke mate verbeterd proces ingevoerd voor het produceren van goederen of het leveren van diensten?</b> [N=24.949]							
· 1 Ja	–	49,2%▲	47,2%△	48,8%▲	38,4%▼	36,6%▼	–3,3% (–0,095)▼
· 2 Nee	–	43,1%▼	45,2%▽	43,2%▼	53,8%▲	55,6%▲	+3,3% (+0,093)▲
· 3 Weet niet	–	7,7%	7,6%	8,0%	7,8%	7,9%	+0,1% (+0,003)
<b>35c. nieuwe of in belangrijke mate verbeterde marketingmethode ingevoerd?</b> [N=24.941]							
· 1 Ja	–	31,4%△	31,2%	34,2%▲	26,4%▼	26,4%▽	–1,4% (–0,044)▽
· 2 Nee	–	58,7%▽	58,6%▽	56,0%▼	65,7%▲	64,9%▲	+1,9% (+0,055)▲
· 3 Weet niet	–	9,9%	10,2%△	9,8%	7,9%▽	8,7%	–0,5% (–0,023)▽
<b>35d. nieuwe of belangrijke organisatorische verandering doorgevoerd?</b> [N=24.944]							
· 1 Ja	–	38,3%▲	31,8%▽	37,9%△	32,3%▽	31,5%▽	–1,3% (–0,039)▽
· 2 Nee	–	55,4%▽	61,0%△	55,0%▽	61,5%△	61,7%△	+1,3% (+0,038)△
· 3 Weet niet	–	6,3%	7,2%	7,1%	6,2%	6,8%	+0,0% (+0,000)

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>De volgende stellingen gaan over bedrijfsprestaties in de afgelopen twee jaar</b>							
<b>36a. De arbeidsproductiviteit in onze vestiging is ...</b> [N=24.941]							
· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	–	14,4%	19,2%▲	16,8%▲	10,3%▼	8,3%▼	–2,0% (–0,081)▼
· 2 Gelijk gebleven	–	47,7%▽	49,9%	47,6%▽	49,6%	54,1%▲	+1,2% (+0,034)△
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	–	37,9%△	31,0%▼	35,6%	40,1%△	37,5%	+0,8% (+0,023)△
<b>36b. De kwaliteit van de producten/ diensten van onze vestiging is ...</b> [N=24.928]							
· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	–	2,3%	2,1%	3,0%△	2,2%	1,3%▽	–0,2% (–0,017)▽
· 2 Gelijk gebleven	–	44,9%▽	51,8%△	48,4%	47,9%	50,9%△	+0,8% (+0,024)△
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	–	52,8%△	46,1%▽	48,6%	49,9%	47,8%▽	–0,7% (–0,019)▽
<b>36c. De tevredenheid van de klanten van onze vestiging is ...</b> [N=24.928]							
· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	–	2,4%△	1,7%	2,6%△	1,8%	1,1%▽	–0,2% (–0,024)▽
· 2 Gelijk gebleven	–	53,0%	57,7%△	53,4%	52,1%▽	52,9%	–0,5% (–0,015)▽
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	–	44,6%	40,6%▽	44,0%	46,1%△	46,0%△	+0,8% (+0,022)△
<b>36d. De omzet van onze vestiging is ...</b> [N=24.928]							
· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	–	31,3%▲	35,7%▲	30,5%▲	18,2%▼	15,9%▼	–4,7% (–0,15)▼
· 2 Gelijk gebleven	–	32,0%▽	32,7%▽	34,2%	34,9%	39,4%▲	+1,6% (+0,049)△
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	–	36,7%▽	31,6%▼	35,3%▽	46,9%▲	44,7%▲	+3,1% (+0,088)▲
<b>36e. De winst/het positieve financieel resultaat van onze vestiging is ...</b> [N=24.915]							
· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	–	36,2%▲	40,0%▲	36,4%▲	20,7%▼	18,4%▼	–5,4% (–0,16)▼
· 2 Gelijk gebleven	–	32,0%▽	32,4%▽	31,3%▽	39,0%▲	40,0%▲	+2,2% (+0,065)▲
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	–	31,8%▽	27,6%▼	32,3%▽	40,4%▲	41,6%▲	+3,2% (+0,094)▲
<b>Past uw vestiging (in sterke of geringe mate) de volgende vormen van flexibilisering van de arbeid toe om variaties in personeelsbehoefte op te kunnen vangen?</b>							
<b>37a. Brede inzetbaarheid van personeel?</b> [N=28.107] [% in sterke of zeer sterke mate]	48,0%	48,9%	48,4%	50,9%△	45,5%▽	45,0%▽	–0,6% (–0,021)▽
<b>37b. Flexibele werktijden?</b> [N=28.540] [% in sterke of zeer sterke mate]	36,7%	36,8%	36,0%	38,6%△	35,3%	33,1%▽	–0,5% (–0,019)▽
<b>37c. Flexibele contracten?</b> [N=27.405] [% in sterke of zeer sterke mate]	22,1%	22,1%	21,5%	24,1%△	19,7%▽	21,1%	–0,3% (–0,011)

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>37d. Zelf roosteren? (werknemers zelf de werktijden laten bepalen)</b> [N=28.421] [% in sterke of zeer sterke mate]	18,6%	17,3%▼	19,3%	20,7%△	20,2%	21,5%△	+0,7% (+0,030)△
<b>37e. Telewerken/ thuiswerken?</b> [N=22.994] [% in sterke of zeer sterke mate]	–	9,5%▼	10,3%▼	14,2%△	11,8%	14,8%▲	+1,2% (+0,052)▲
<b>37f. Overwerk?</b> [N=13.250] [% in sterke of zeer sterke mate]	–	–	–	18,3%△	17,2%	16,1%▼	–1,1% (–0,024)▼
<b>37g. Werk uitbesteden aan derden?</b> [N=13.227] [% in sterke of zeer sterke mate]	–	–	–	11,6%△	8,5%▼	10,7%	–0,5% (–0,013)
<b>37h. Een arbeidspool met andere bedrijven?</b> [N=12.804] [% in sterke of zeer sterke mate]	–	–	–	3,3%	3,1%	3,1%	–0,1% (–0,006)

[Subgroep: 'Ten minste in geringe mate 'Flexibele werktijden']

**Uw vestiging heeft flexibele werktijden. Is er sprake van:**

<b>38a. Werk op onregelmatige werktijden buiten kantooruren?</b> [% in sterke of zeer sterke mate]	–	27,8%▲	22,4%▼	25,3%△	25,0%	18,8%▼	–1,5% (–0,050)▼
<b>38b. Keuzemogelijkheden in werktijden voor medewerkers?</b> [N=19.318] [% in sterke of zeer sterke mate]	–	19,2%▼	21,8%	24,8%△	24,4%△	24,8%△	+1,4% (+0,048)△

[Subgroep: 'Ten minste in geringe mate 'Brede inzetbaarheid van personeel']

**Uw vestiging heeft werk op onregelmatige werktijden buiten kantooruren. Hoe groot schat u het percentage werknemers in dat:**

<b>39a. (Regelmatig) buiten kantooruren werkzaam is?</b> [Gemiddelde] [N=14.805] [Range: 0–100]	–	29,4▼	33,3△	33,1△	30,6	28,6▼	–0,354 (–0,016)▼
<b>39b. (Regelmatig) in de nacht werkzaam is?</b> [Gemiddelde] [N=14.704] [Range: 0–100]	–	5,18	6,41△	5,57	5,05	4,57▼	–0,244 (–0,022)▼

[Subgroep: 'Ten minste in geringe mate 'Flexibele contracten']

**Uw vestiging maakt gebruik van flexibele contracten. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?**

<b>40a. Wij bieden onze flexibele werknemers uitdagende functies</b> [Subgroep: 'Ten minste in geringe mate 'Flexibele contracten'] [N=14.546] [% eens of helemaal eens]	–	46,0%▼	43,0%▼	50,8%	53,6%▲	55,7%▲	+3,0% (+0,083)▲
<b>40b. Wij bieden heldere werkinstructies voor nieuwe flexibele werknemers</b> [Subgroep: 'Ten minste in geringe mate 'Flexibele contracten'] [N=14.534] [% eens of helemaal eens]	–	54,6%▼	55,4%▼	65,7%▲	63,8%△	64,6%▲	+2,9% (+0,084)▲
<b>40c. Wij bieden flexibele werknemers ontwikkelmogelijkheden</b> [Subgroep: 'Ten minste in geringe mate 'Flexibele contracten'] [N=14.537] [% eens of helemaal eens]	–	47,8%▼	44,7%▼	51,2%	54,2%△	58,1%▲	+2,9% (+0,083)▲

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>40d. Wij nemen onze flexibele werknemers makkelijk op in onze bedrijfscultuur</b> [Subgroep: 'Ten minste in geringe mate 'Flexibele contracten'] [N=14.537] [% eens of helemaal eens]	-	69,8%▽	68,1%▼	73,0%	73,8%△	75,9%▲	+1,7% (+0,055)▲
<b>40e. Wij bieden onze flexibele werknemers autonomie in hun werk</b> [Subgroep: 'Ten minste in geringe mate 'Flexibele contracten'] [N=8.176] [% eens of helemaal eens]	-	-	-	53,1%	51,0%▽	57,5%▲	+2,1% (+0,034)△
<b>41. Welke redenen binnen uw vestiging zijn van toepassing voor het inzetten van werknemers met een flexibel contract?</b> [Subgroep: 'Ten minste in geringe mate 'Flexibele contracten'] [meerdere antwoorden mogelijk] [N=8.174]							
· a. Opvang van pieken in personeelsbehoefte	-	-	-	64,8%△	62,7%	61,8%	-1,5% (-0,026)▽
· b. Opvang van ziekte en verlof van het vaste personeel	-	-	-	38,7%▽	42,4%△	40,7%	+1,1% (+0,018)
· c. Opvang van ongewenst verloop van het vaste personeel	-	-	-	12,6%▽	14,1%	14,3%	+0,9% (+0,021)
· d. Werving van nieuw personeel	-	-	-	18,0%▼	26,3%▲	25,4%△	+3,8% (+0,074)▲
· e. Inhuur van specifieke kennis en ervaring	-	-	-	21,9%▽	22,4%	25,3%△	+1,7% (+0,032)△
· f. Omdat we niet het risico willen lopen om te veel personeel in dienst te hebben (als de markt krimpt)	-	-	-	37,9%▲	32,8%	23,0%▼	-7,4% (-0,13)▼
· g. Omdat ons vaste personeel onvoldoende flexibel inzetbaar is	-	-	-	4,1%▽	5,7%	6,4%△	+1,2% (+0,043)△
· h. Omdat we geen werkgeverslasten willen dragen voor een deel van het personeel	-	-	-	7,5%△	5,6%	4,8%▽	-1,4% (-0,046)▽
· i. Omdat we 'kwetsbare groepen' een kans willen geven, maar daarvoor niet alle risico's willen dragen	-	-	-	4,7%	3,9%	4,2%	-0,3% (-0,010)
· j. Vanwege een reorganisatie/ krimp (daarom geen vaste contracten meer geven)	-	-	-	9,0%▲	5,2%	2,8%▼	-3,1% (-0,11)▼
· k. Andere reden voor het inzetten van werknemers met een flexibel contract	-	-	-	7,8%	8,9%	8,9%	+0,5% (+0,016)
<b>42. Kunt u aangeven welke reden(en) binnen uw vestiging van toepassing is (zijn) om géén werknemers met een flexibel contract in te zetten?</b> [Subgroep: 'Helemaal geen 'Flexibele contracten'] [meerdere antwoorden mogelijk] [N=6.151]							
· a. Nooit over nagedacht	-	-	-	19,3%△	14,7%▼	17,8%	-0,8% (-0,018)
· b. Omdat wij weinig variatie hebben in het werkaanbod (geen probleem met piek en ziek)	-	-	-	26,6%▽	30,9%△	29,4%	+1,5% (+0,026)△
· c. Omdat wij voldoende flexibiliteit in het eigen personeel hebben	-	-	-	37,4%	40,4%▲	30,9%▼	-3,1% (-0,051)▼

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
· d. Omdat flexkrachten voor ons te duur zijn	-	-	-	9,1%	8,7%	10,1%	+0,5% (+0,014)
· e. Omdat we denken dat flexkrachten onvoldoende kwaliteit bieden	-	-	-	9,5%	10,2%	11,6%△	+1,0% (+0,027)△
· f. Omdat de klanten liever niet hebben dat met flexkrachten wordt gewerkt	-	-	-	9,6%	12,1%△	8,7%▽	-0,4% (-0,010)
· g. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wil geen flexkrachten	-	-	-	0,1%	0,1%	0,2%	+0,0% (+0,009)
· h. Omdat we met vertrouwelijke informatie werken	-	-	-	9,3%	9,1%	6,9%▽	-1,2% (-0,034)▽
· i. Omdat we niet willen dat flexkrachten met onze kennis naar een ander bedrijf gaan	-	-	-	5,6%▲	4,5%	2,6%▼	-1,5% (-0,060)▼
· j. Omdat de inwerktijd te lang is	-	-	-	20,2%	21,7%	19,6%	-0,2% (-0,005)
· k. Omdat we een reorganisatie hebben/ moeten krimpen	-	-	-	3,8%△	2,7%	2,0%▽	-0,9% (-0,043)▽
· l. Omdat de wet- en regelgeving strenger is geworden voor de inzet van flexibele werknemers	-	-	-	3,8%▼	10,5%▲	4,2%▼	+0,4% (+0,013)
· m. Andere reden voor het niet inzetten van werknemers met een flexibel contract	-	-	-	14,2%▽	14,6%	18,9%▲	+2,2% (+0,050)▲

#### Kunt u aangeven welke automatiseringssituatie voor uw vestiging van toepassing is?

<b>43a. In mijn vestiging worden de bedrijfsprocessen (ook) aangestuurd door de software: workflow software, ERP</b> [N=19.407] [% ja]	-	-	23,1%▽	28,0%▲	22,6%▽	24,7%	-0,0% (-0,001)
<b>43b. In mijn vestiging wordt de communicatie tussen medewerkers onderling gestimuleerd door: groupware, sociale media/ socialware-toepassingen</b> [N=19.409] [% ja]	-	-	18,4%▼	25,9%△	22,9%	25,5%△	+1,8% (+0,048)△
<b>43c. In mijn vestiging zijn vormen van robotisering op de werkplek aanwezig (toelichting: robots zijn slimme machines met sensoren)</b> [N=9.216] [% ja]	-	-	-	-	4,4%▽	6,0%△	+1,7% (+0,038)△
<b>43d. In mijn vestiging gebruiken medewerkers naast gewone kantoorautomatisering ook gespecialiseerde automatiseringstoepassingen (bijvoorbeeld CAD/CAM, statistische programmatuur, marketingtoepassingen, etc.)</b> [N=9.216] [% ja]	-	-	-	-	24,0%	25,0%	+1,0% (+0,011)
[Subgroep: "Vormen van robotisering aanwezig"]							
<b>44. Wat zijn bij uw vestiging de twee belangrijkste redenen om gebruik te maken van robotisering?</b> [maximaal 2 antwoorden mogelijk] [N=475]							
· a. Besparing op loonkosten	-	-	-	-	29,0%▼	44,6%▲	+15,6% (+0,16)▲
· b. Een hogere productie mogelijk maken	-	-	-	-	54,1%▲	37,4%▼	-16,7% (-0,17)▼

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
· c. Het werk lichamelijk minder zwaar maken	-	-	-	-	46,3%	54,8%	+8,4% (+0,084)
· d. Het werk mentaal minder zwaar maken	-	-	-	-	2,6%	6,0%	+3,4% (+0,082)
· e. Kwaliteitsverbetering productieproces	-	-	-	-	38,3%	36,6%	-1,8% (-0,018)
· f. Een betere uitstraling naar stakeholders toe	-	-	-	-	0,4%	0,4%	+0,0% (+0,001)
· g. Anders	-	-	-	-	7,3%▲	1,8%▼	-5,5% (-0,14)▼
· h. Weet niet	-	-	-	-	2,6%	2,5%	-0,2% (-0,005)

**Kunt u het personeel in deze vestiging onderverdelen naar leidinggevend personeel, uitvoerend personeel en ondersteunend personeel? Wilt u de werknemers toewijzen aan de categorie waarin men het meeste werkt?**

<b>45a. Percentage leidinggevend personeel (degenen die anderen aansturen en belangrijke beslissingen nemen)</b> [Gemiddelde] [N=19.468] [Range: 0-100]	-	-	28,1	30,5▲	28,0	26,6▼	-0,655 (-0,030)▼
<b>45b. Percentage uitvoerend personeel (degenen die de uiteindelijke producten maken of de diensten leveren)</b> [Gemiddelde] [N=19.468] [Range: 0-100]	-	-	59,1	56,3▼	57,9	60,9▲	+0,648 (+0,027)△
<b>45c. Percentage ondersteunend personeel (degenen die het werk van de vorige categorieën ondersteunen, bijvoorbeeld de financiële administratie, afdeling personeelsbeleid, facilitaire dienst, ICT-afdeling)</b> [Gemiddelde] [N=19.468] [Range: 0-100]	-	-	12,9	13,3	14,1△	12,5▼	+0,006 (+0,000)

## 5. PERSONEEL

<b>46. Hoe verhoudt het huidige totale aantal werknemers binnen uw vestiging zich tot het aantal van twee jaar geleden?</b> [N=14.325]							
· 1 Afgenomen met meer dan 5%	-	-	-	22,3%▲	14,4%▼	13,7%▼	-4,4% (-0,095)▼
· 2 Toegenomen met meer dan 5%	-	-	-	16,9%▼	22,7%△	21,7%△	+2,5% (+0,050)▲
· 3 Ongeveer gelijk gebleven (minder dan 5% toe-/afname)	-	-	-	60,8%▼	62,9%	64,7%△	+1,9% (+0,032)△

[Subgroep: 'Aantal werknemers laatste 2 jaar met meer dan 5% afgenomen']

**Kan één van de volgende oorzaken aangewezen worden als reden voor de afname van werkgelegenheid? [In de laatste 2 jaar]**

<b>47a. Afname werkgelegenheid door toename in de productiviteit dankzij technologische innovatie?</b> [N=2.435]							
· 1 Ja	-	-	-	12,1%	17,6%▲	9,8%▼	-0,5% (-0,013)
· 2 Nee	-	-	-	78,6%▲	68,3%▼	79,1%▲	-0,8% (-0,015)
· 3 Weet niet	-	-	-	9,3%▼	14,1%▲	11,1%	+1,3% (+0,033)

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>47b. Afname werkgelegenheid door toename in de productiviteit door organisatorische veranderingen of reorganisatie?</b> [N=2.435]							
· 1 Ja	-	-	-	25,7%	30,1%▲	21,6%▼	-1,4% (-0,026)
· 2 Nee	-	-	-	64,5%△	55,2%▼	66,7%▲	+0,1% (+0,001)
· 3 Weet niet	-	-	-	9,8%▼	14,7%▲	11,7%	+1,3% (+0,034)
<b>47c. Afname werkgelegenheid door terugval in de markt voor uw goederen of diensten?</b> [N=2.435]							
· 1 Ja	-	-	-	76,4%▲	57,1%▼	45,9%▼	-15,6% (-0,26)▼
· 2 Nee	-	-	-	17,8%▼	28,5%	44,8%▲	+13,2% (+0,24)▲
· 3 Weet niet	-	-	-	5,8%▼	14,4%▲	9,3%	+2,4% (+0,067)▲
<b>47d. Afname werkgelegenheid door verkoop of sluiting van een deel van uw vestiging of organisatie?</b> [N=2.435]							
· 1 Ja	-	-	-	18,9%	15,4%	18,4%	-0,5% (-0,011)
· 2 Nee	-	-	-	73,8%	69,3%▽	72,6%	-1,0% (-0,018)
· 3 Weet niet	-	-	-	7,3%▼	15,2%▲	9,0%	+1,5% (+0,041)△
<b>47e. Afname werkgelegenheid door verlaging van het budget?</b> [N=431]							
· 1 Ja	-	-	-	53,1%▲	41,1%	42,0%	-6,2% (-0,097)▼
· 2 Nee	-	-	-	40,0%	37,3%	40,2%	-0,2% (-0,003)
· 3 Weet niet	-	-	-	6,8%▼	21,6%▲	17,8%	+6,4% (+0,14)▲
<b>Kunt u aangeven hoeveel arbeidsovereenkomsten er ongeveer in de afgelopen 12 maanden in uw vestiging door werknemers of door de werkgever zijn beëindigd?</b>							
<b>48. Aantal arbeidsovereenkomsten in laatste jaar beëindigd; werknemer en werkgever samen</b> [Gemiddelde] [N=19.888] [Range: 0-3.600]	-	3,09	2,62▽	-	3,82	4,20△	+0,336 (+0,020)△
<b>48a1. Aantal arbeidsovereenkomsten in laatste jaar beëindigd door de WERKNEMER</b> [Subgroep: 'Ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Gemiddelde] [N=9.085] [Range: 0-1.399]	-	2,52	1,83▽	-	2,99	4,21▲	+0,432 (+0,043)△
<b>48a2. Aantal arbeidsovereenkomsten in laatste jaar beëindigd door WERKGEVER</b> [Subgroep: 'Ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Gemiddelde] [N=9.085] [Range: 0-2.600]	-	4,22	3,99	-	4,85	4,83	+0,205 (+0,013)
<b>48b. Aantal in laatste jaar: Opzegging met toestemming van het UWV WERKbedrijf</b> [Subgroep: 'Ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Gemiddelde] [N=9.085] [Range: 0-1.200]	-	0,27	0,31	-	0,72	0,66	+0,120 (+0,025)△

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>48c. Aantal in laatste jaar: Ontbinding door de rechter</b> [Subgroep: 'Ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Gemiddelde] [N=9.085] [Range: 0–100]	–	0,13	0,10	–	0,07	0,06	–0,016 (–0,024)▽
<b>48d. Aantal in laatste jaar: Met wederzijds goedvinden</b> [Subgroep: 'Ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Gemiddelde] [N=9.085] [Range: 0–356]	–	0,86▽	1,13	–	1,21	1,62△	+0,160 (+0,040)△
<b>48e. Aantal in laatste jaar: Pensioenontslag</b> [Subgroep: 'Ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Gemiddelde] [N=9.085] [Range: 0–500]	–	0,32	0,24	–	0,53△	0,42	+0,048 (+0,018)
<b>48f. Aantal in laatste jaar: Ontslag op staande voet</b> [Subgroep: 'Ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Gemiddelde] [N=9.085] [Range: 0–100]	–	0,08	0,07	–	0,09	0,06	–0,001 (–0,003)
<b>48g. Aantal in laatste jaar: Niet verlengen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd</b> [Subgroep: 'Ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Gemiddelde] [N=9.085] [Range: 0–1.500]	–	1,94	1,79	–	1,79	1,53	–0,082 (–0,010)
<b>48h. Aantal in laatste jaar: Ontslag tijdens proeftijd</b> [Subgroep: 'Ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Gemiddelde] [N=9.085] [Range: 0–502]	–	0,24	0,19	–	0,24	0,25	+0,008 (+0,004)
<b>48i. Aantal in laatste jaar: Overig / niet bekend</b> [Subgroep: 'Ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Gemiddelde] [N=9.085] [Range: 0–1.100]	–	0,39	0,21	–	0,19	0,22	–0,037 (–0,009)
<b>48p. Percentage arbeidsovereenkomsten in laatste jaar beëindigd; werknemer en werkgever samen</b> [op totale personeel + beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=19.433] [Range: 0–98]	–	10,8	9,22▼	–	11,9△	11,9△	+0,465 (+0,045)△
<b>48a1p. Percentage van het totale aantal in laatste jaar beëindigde arbeidsovereenkomsten door de WERKNEMER</b> [Gemiddelde] [N=9.085] [Range: 0–100]	–	41,0	39,9▽	–	41,4	47,3▲	+1,34 (+0,053)▲
<b>48a2p. Percentage van het totale aantal in laatste jaar beëindigde arbeidsovereenkomsten door de WERKGEVER</b> [Gemiddelde] [N=9.085] [Range: 0–100]	–	59,7	62,3▲	–	58,6	52,7▼	–1,67 (–0,066)▼
<b>48bp. Percentage in laatste jaar: Opzegging met toestemming van het UWV WERKbedrijf</b> [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=9.085] [Range: 0–100]	–	4,73▼	5,95	–	8,24▲	5,85	+0,496 (+0,041)△
<b>48cp. Percentage in laatste jaar: Ontbinding door de rechter</b> [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=9.085] [Range: 0–100]	–	1,69▲	1,34	–	0,50▼	0,79▽	–0,272 (–0,056)▼



	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>48dp. Percentage in laatste jaar: Met wederzijds goedvinden</b> [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=9.085] [Range: 0–100]	–	18,5▼	22,1△	–	19,7	22,7△	+0,609 (+0,029)△
<b>48ep. Percentage in laatste jaar: Pensioenontslag</b> [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=9.085] [Range: 0–100]	–	3,57▼	4,68	–	5,72△	4,26	+0,274 (+0,025)△
<b>48fp. Percentage in laatste jaar: Ontslag op staande voet</b> [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=9.085] [Range: 0–100]	–	1,70	2,00△	–	1,69	0,79▼	–0,199 (–0,032)▼
<b>48gp. Percentage in laatste jaar: Niet verlengen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd</b> [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=9.085] [Range: 0–100]	–	23,9▲	24,8▲	–	19,0▼	14,7▼	–2,36 (–0,11)▼
<b>48hp. Percentage in laatste jaar: Ontslag tijdens proeftijd</b> [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=9.085] [Range: 0–100]	–	2,56	2,92	–	2,94	2,50	+0,000 (+0,000)
<b>48ip. Percentage in laatste jaar: Overig / niet bekend</b> [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=9.085] [Range: 0–100]	–	3,22▲	1,39	–	0,75▼	0,99▼	–0,535 (–0,078)▼
<b>49. Wat was de voornaamste reden voor beëindiging door de werkgever bij de meest recente beëindiging?</b> [Subgroep: 'Ten minste één door de WERKGEVER beëindigde arbeidsovereenkomst in laatste jaar'] [N=8.025]							
· 1 Bedrijfseconomisch (individueel/ collectief)	–	26,2%	35,4%▲	38,0%▲	20,1%▼	11,5%▼	–4,1% (–0,13)▼
· 2 Persoonlijk (disfunctioneren/ verwijtbaar handelen van werknemer)	–	33,5%△	30,0%	31,5%	29,1%▼	33,8%△	–0,2% (–0,005)
· 3 Verstoorde arbeidsverhouding	–	5,6%▼	5,7%▼	7,7%	9,0%△	7,5%	+0,7% (+0,041)△
· 4 Arbeidsongeschiktheid	–	3,5%	3,0%	3,1%	3,3%	4,1%	+0,1% (+0,010)
· 5 Vrijwillige uittreding door werknemer	–	13,5%▼	11,6%▼	7,6%▼	18,8%▲	24,6%▲	+2,8% (+0,11)▲
· 6 Pensionering en/of overlijden	–	5,0%	5,4%	2,1%▼	7,4%▲	7,6%▲	+0,7% (+0,044)△
· 7 Anders	–	12,7%△	9,1%▼	10,0%	12,4%△	10,8%	–0,1% (–0,003)
<b>50a. Heeft uw vestiging op dit moment vacatures?</b> [N=25.048]							
· 1 Ja	–	18,3%	9,9%▼	14,9%▼	22,4%▲	25,8%▲	+2,6% (+0,095)▲
· 2 Nee	–	81,0%	89,4%▲	84,3%▲	76,4%▼	72,1%▼	–2,9% (–0,10)▼
· 3 Weet niet	–	0,7%▼	0,7%▼	0,8%▼	1,2%	2,1%▲	+0,3% (+0,044)△

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>50b. Hoeveel vacatures?</b> [Subgroep: 'Vestiging heeft op dit moment vacatures'] [Gemiddelde] [N=2.848] [Range: 1–532]	–	–	–	2,91	2,76	3,14	+0,135 (+0,012)
<b>50c. Hoeveel van deze vacatures acht u moeilijk vervulbaar?</b> [Gemiddelde] [N=2.600] [Range: 0–300]	–	–	–	1,12▼	1,44	1,74▲	+0,309 (+0,058)▲
<b>50bp. Percentage vacatures op dit moment</b> [Subgroep: 'Vestiging heeft op dit moment vacatures'; op totale vestigingsgrootte] [Gemiddelde] [N=2.707] [Range: 0–1.875]	–	–	–	22,0	19,9	20,5	–0,706 (–0,019)
<b>50cp. Percentage moeilijk vervulbare vacatures</b> [op het totale aantal vacatures] [Gemiddelde] [N=2.600] [Range: 0–100]	–	–	–	45,3▼	58,7	68,4▲	+11,3 (+0,19)▲
<b>51. Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk?</b> [Gemiddelde] [N=25.518] [Range: 0–100]	85,3▼	86,1▼	89,8▲	90,0▲	88,2	89,6▲	+0,846 (+0,084)▲
<b>In hoeverre zijn onderstaande stellingen van toepassing op uw vestiging?</b>							
<b>52a. Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid</b> [N=22.396] [% in sterke of zeer sterke mate]	–	3,8%△	1,7%▼	2,9%	3,9%△	3,9%△	+0,2% (+0,017)△
<b>52b. Werknemers zijn te hoog opgeleid voor hun taken</b> [N=17.537] [% in sterke of zeer sterke mate]	–	–	1,1%▽	1,7%	1,2%▽	2,6%▲	+0,4% (+0,035)△
<b>52c. Werknemers zijn te laag opgeleid voor hun taken</b> [N=17.495] [% in sterke of zeer sterke mate]	–	–	0,9%▽	1,8%	2,1%△	1,3%	+0,2% (+0,015)△
<b>De volgende vragen gaan over mensen die willen werken, maar langdurig werkloos of arbeidsgehandicapt zijn. In het kort: 'kwetsbare groepen'</b>							
<b>53. Is het inzetten van 'kwetsbare groepen' expliciet onderdeel van de missie van uw vestiging?</b> [N=30.315]							
· 1 Ja	4,2%▼	4,9%▽	3,8%▼	8,5%△	8,8%▲	10,4%▲	+1,3% (+0,091)▲
· 2 Nee	89,0%▲	88,6%▲	88,8%▲	81,8%▼	82,8%▽	77,6%▼	–2,3% (–0,11)▼
· 3 Weet niet	6,8%▽	6,5%▽	7,4%▽	9,7%△	8,4%	12,0%▲	+0,9% (+0,058)▲
<b>54. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit één of meer 'kwetsbare groepen', zoals langdurig werklozen, voortijdig schoolverlaters en jong- of gedeeltelijk gehandicapten?</b> [N=30.433]							
· 1 Ja	15,9%	14,3%▽	13,2%▽	16,3%	17,7%△	20,4%▲	+1,0% (+0,045)△
· 2 Nee	81,8%△	83,1%△	84,7%▲	79,2%▽	77,6%▽	75,4%▼	–1,5% (–0,064)▼
· 3 Weet niet	2,3%▽	2,6%▽	2,1%▽	4,6%△	4,7%△	4,2%△	+0,5% (+0,050)▲

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>55. Wat voor acties neemt u (of bent u concreet van plan om te nemen) om arbeidsbeperkten aan te nemen?</b> [N=14.325]							
· 1 Ten minste één actie	–	–	–	24,5%	24,3%	23,9%	–0,3% (–0,006)
· 2 Geen acties	–	–	–	58,1% $\Delta$	56,3%	52,7% $\nabla$	–2,7% (–0,044) $\nabla$
· 3 Weet (het) nog niet	–	–	–	17,4% $\blacktriangledown$	19,5%	23,4% $\blacktriangle$	+3,0% (+0,061) $\blacktriangle$
<b>55. Wat voor acties neemt u (of bent u concreet van plan om te nemen) om arbeidsbeperkten aan te nemen?</b> [meerdere antwoorden mogelijk] [N=14.325]							
· a. Het creëren van arbeidsplekken bij nieuwe opdrachten/ aanbestedingen (via bijvoorbeeld Social Return)	–	–	–	3,5%	3,3%	3,2%	–0,2% (–0,008)
· b. Het creëren van nieuwe arbeidsplekken vanuit bestaande banen (via bijvoorbeeld functiecreatie/ functiedifferentiatie/ job carving)	–	–	–	1,6% $\nabla$	2,0%	2,2%	+0,3% (+0,018) $\Delta$
· c. Het bieden van werkervaringsplek, stage, leerwerkproject	–	–	–	19,5%	19,3%	20,5%	+0,5% (+0,010)
· d. Het gaan inlenen/ detachering van arbeidsbeperkten (via externe partij)	–	–	–	3,9%	3,5%	3,1%	–0,4% (–0,017) $\nabla$
· e. Het terughalen van werk dat eerder door outsourcing of offshoring niet meer zelf wordt gedaan (via insourcing, reshoring)	–	–	–	0,4%	0,3%	0,3%	–0,1% (–0,008)
· f. Het samen met andere werkgevers in de regio kijken naar het aanbod van werk/ taken geschikt voor arbeidsbeperkten (via bijvoorbeeld gedeeld werkgeverschap/ regionale arbeids- of takenpool)	–	–	–	1,6% $\Delta$	1,3%	1,1%	–0,3% (–0,019) $\nabla$
· g. Andere actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	–	–	–	2,7%	2,2%	2,4%	–0,1% (–0,007)
· h. Geen actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	–	–	–	58,1% $\Delta$	56,3%	52,7% $\nabla$	–2,7% (–0,044) $\nabla$
· i. Weet (nog) geen actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	–	–	–	17,4% $\blacktriangledown$	19,5%	23,4% $\blacktriangle$	+3,0% (+0,061) $\blacktriangle$
<b>56. Ongeveer hoeveel werknemers in uw vestiging zijn afkomstig uit 'kwetsbare groepen'?</b> [Gemiddelde] [N=23.066] [Range: 0–3.000]	–	0,94	0,71	1,37	1,20	1,11	+0,083 (+0,004)
<b>56p. Welk percentage werknemers in uw vestiging is afkomstig uit 'kwetsbare groepen'?</b> [op totale vestigingsgrootte] [Gemiddelde] [N=22.934] [Range: 0–100]	–	5,51	4,35 $\nabla$	4,59 $\nabla$	5,04	6,89 $\blacktriangle$	+0,329 (+0,031) $\Delta$
<b>56a. Mensen met een (licht) verstandelijke beperking</b> [Subgroep: "Ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Gemiddelde] [N=2.220] [Range: 0–1.209]	–	–	–	–	1,48	0,83	–0,651 (–0,015)
<b>56b. Mensen die psychisch kwetsbaar zijn</b> [Subgroep: "Ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Gemiddelde] [N=2.220] [Range: 0–1.021]	–	–	–	–	1,37	1,45	+0,080 (+0,002)

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>56c. Mensen met een lichamelijke beperking</b> [Subgroep: 'Ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [N=2.220] [Proportie]	-	-	-	-	1,58	1,00	-0,575 (-0,018)
<b>56d. Mensen met onvoldoende opleiding of een leerachterstand</b> [Subgroep: 'Ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Gemiddelde] [N=2.220] [Range: 0-500]	-	-	-	-	0,81	1,34	+0,525 (+0,032)
<b>56e. Langdurig werkzoekenden</b> [Subgroep: 'Ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Gemiddelde] [N=2.220] [Range: 0-175]	-	-	-	-	0,97	1,06	+0,089 (+0,009)
<b>56f. Vluchtelingen of migranten</b> [Subgroep: 'Ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Gemiddelde] [N=2.220] [Range: 0-280]	-	-	-	-	0,32	0,49	+0,173 (+0,025)
<b>57. Hoeveel personen uit 'kwetsbare groepen' zou u binnen een jaar een werkplek kunnen bieden?</b> [Gemiddelde] [N=4.407] [Range: 0-1.300]	-	-	-	-	-	0,48	-
<b>58. Welke belemmeringen zijn er voor uw vestiging om (meer) personen uit 'kwetsbare groepen' in dienst te nemen?</b> [N=30.448]							
· 1 Ten minste één belemmering	75,5%△	74,9%△	73,9%△	69,4%▽	66,9%▼	71,1%	-1,5% (-0,056)▼
· 2 Geen belemmering	18,4%△	15,7%▽	17,9%	16,7%	16,2%	17,1%	-0,2% (-0,008)
· 3 Weet niet	6,1%▼	9,4%▽	8,2%▼	13,9%▲	16,9%▲	11,8%△	+1,7% (+0,091)▲
<b>58. Welke belemmeringen zijn er voor uw vestiging om (meer) personen uit 'kwetsbare groepen' in dienst te nemen?</b> [meerdere antwoorden mogelijk] [N=30.448]							
· a. De verwachte kosten van begeleiding	13,1%△	10,5%▽	12,6%△	10,5%▽	10,9%	10,6%	-0,4% (-0,021)▽
· b. Financiële risico's door productiviteitsverlies	11,6%△	8,9%▽	13,0%▲	9,2%	7,5%▽	7,3%▽	-0,8% (-0,047)▽
· c. De verwachte organisatorische rompslomp	17,0%▲	13,4%△	14,3%△	10,2%▽	7,8%▼	9,8%▽	-1,6% (-0,085)▼
· d. Het werk in onze vestiging leent zich er niet voor	54,7%△	56,1%△	53,6%	49,2%▽	50,7%▽	50,8%▽	-1,2% (-0,040)▽
· e. Onbekendheid met waar 'kwetsbare werkzoekenden' kunnen worden gevonden	4,5%△	3,8%△	3,3%	2,5%▽	2,2%▽	3,0%	-0,4% (-0,038)▽
· f. 'Kwetsbare werkzoekenden' solliciteren niet bij onze vestiging	13,3%△	12,3%	15,5%▲	9,9%▽	8,1%▼	9,6%▽	-1,0% (-0,055)▼
· g. Er zijn geen belemmeringen om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	18,4%△	15,7%▽	17,9%	16,7%	16,2%	17,1%	-0,2% (-0,008)
· h. Andere belemmeringen om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	7,6%▽	7,6%▽	8,4%	9,2%	8,9%	11,2%▲	+0,6% (+0,038)△
· i. Weet niet welke belemmeringen er zijn om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	6,1%▼	9,4%▽	8,2%▼	13,9%▲	16,9%▲	11,8%△	+1,7% (+0,091)▲

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>Heeft uw vestiging één of meer van de volgende regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten?</b>							
<b>Ouderen</b>							
<b>59a. Premiekorting bij aanname van 50-plussers? [N=14.303]</b>							
· 1 Ja	-	-	-	8,3%▽	10,9%△	9,9%	+0,8% (+0,023)△
· 2 Nee	-	-	-	76,4%	76,6%	76,5%	+0,1% (+0,001)
· 3 Weet niet	-	-	-	15,3%△	12,5%▽	13,6%	-0,9% (-0,021)▽
<b>59b. Loonkostencompensatie bij ziekte van aangenomen werkloze 55-plusser? [N=14.303]</b>							
· 1 Ja	-	-	-	2,3%▽	3,4%	3,6%△	+0,7% (+0,031)△
· 2 Nee	-	-	-	82,2%	83,3%	82,0%	-0,1% (-0,001)
· 3 Weet niet	-	-	-	15,5%△	13,3%▽	14,4%	-0,6% (-0,014)
<b>Gedeeltelijk arbeidsongeschikten</b>							
<b>59c. No-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (in de eerste 5 jaar na aanname)? [N=14.303]</b>							
· 1 Ja	-	-	-	6,0%	5,6%▽	7,3%△	+0,7% (+0,022)△
· 2 Nee	-	-	-	77,1%▽	80,4%△	78,7%	+0,8% (+0,017)△
· 3 Weet niet	-	-	-	16,9%△	14,0%▽	14,0%▽	-1,5% (-0,034)▽
<b>59d. Subsidie voor aanpassing van de werkplek? [N=14.303]</b>							
· 1 Ja	-	-	-	2,2%	1,9%	2,1%	-0,1% (-0,003)
· 2 Nee	-	-	-	81,7%▽	84,7%△	84,2%	+1,3% (+0,028)△
· 3 Weet niet	-	-	-	16,0%△	13,4%▽	13,7%	-1,2% (-0,028)▽
<b>59e. Jobcoach (vergoeding voor extra begeleiding op het werk)? [N=14.303]</b>							
· 1 Ja	-	-	-	3,8%▽	5,3%△	4,8%	+0,5% (+0,019)△
· 2 Nee	-	-	-	80,5%▽	81,8%	81,9%	+0,7% (+0,015)
· 3 Weet niet	-	-	-	15,6%△	12,8%▽	13,3%	-1,2% (-0,028)▽
<b>59f. Proefplaatsing van maximaal 3 maanden zonder salaris te hoeven betalen? [N=14.303]</b>							
· 1 Ja	-	-	-	6,9%	8,4%△	6,8%	-0,0% (-0,000)
· 2 Nee	-	-	-	77,7%▽	78,6%	80,4%△	+1,4% (+0,028)△
· 3 Weet niet	-	-	-	15,4%△	13,1%	12,7%▽	-1,4% (-0,033)▽

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>59g. Loondispensatie voor Wajonger?</b> [N=14.303]							
· 1 Ja	-	-	-	5,4%▽	6,1%	7,1%△	+0,8% (+0,028)△
· 2 Nee	-	-	-	78,7%▽	81,4%△	79,4%	+0,4% (+0,007)
· 3 Weet niet	-	-	-	15,8%△	12,6%▽	13,5%	-1,2% (-0,028)▽
<b>59h. Premiekortingen of vrijstellingen bij aanname van arbeidsgehandicapte of Wajonger?</b> [N=14.303]							
· 1 Ja	-	-	-	5,3%	5,9%	5,1%	-0,1% (-0,005)
· 2 Nee	-	-	-	78,2%▽	81,2%△	81,1%△	+1,5% (+0,030)△
· 3 Weet niet	-	-	-	16,5%△	12,9%▽	13,9%	-1,4% (-0,032)▽
<b>59i. Loonkostensubsidie van gemeente?</b> [N=9.194]							
· 1 Ja	-	-	-	-	3,8%▽	4,8%△	+1,1% (+0,026)△
· 2 Nee	-	-	-	-	83,2%△	80,9%▽	-2,3% (-0,030)▽
· 3 Weet niet	-	-	-	-	13,0%	14,2%	+1,2% (+0,018)
<b>60. Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers tot hun pensioen doorwerken?</b> [N=30.346]							
· 1 Ja	22,9%▽	24,0%▽	26,8%	24,5%▽	26,3%	31,9%▲	+1,4% (+0,053)▲
· 2 Nee	63,0%▲	63,4%▲	59,3%	56,6%▽	55,3%▽	49,5%▼	-2,7% (-0,092)▼
· 3 Weet niet	14,0%▽	12,6%▼	13,9%▽	18,9%△	18,4%△	18,5%△	+1,3% (+0,060)▲
<b>61. Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers ook ná hun pensioengerechtigde leeftijd doorwerken?</b> [N=30.344]							
· 1 Ja	7,6%	7,1%▽	7,5%	7,2%	8,4%	9,4%△	+0,3% (+0,021)△
· 2 Nee	79,3%△	79,9%△	78,1%△	74,6%▽	74,4%▽	71,3%▼	-1,7% (-0,068)▼
· 3 Weet niet	13,1%▽	13,1%▽	14,4%▽	18,2%△	17,3%△	19,3%▲	+1,4% (+0,063)▲
<b>62. Welke voorzieningen/ maatregelen zijn er in uw vestiging getroffen, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken?</b> [N=25.042]							
· 1 Ten minste één voorziening/ maatregel	-	36,3%▽	36,8%▽	39,3%	39,6%	41,1%△	+1,2% (+0,036)△
· 2 Geen voorziening/ maatregel	-	63,7%△	63,2%△	60,7%	60,4%	58,9%▽	-1,2% (-0,036)▽

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>62. Welke voorzieningen/ maatregelen zijn er in uw vestiging getroffen, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken?</b> [meerdere antwoorden mogelijk] [N=25.042]							
· a. Deeltijd vervroegde uitstroom (deeltijd-VUT)	–	10,0%▲	7,7%△	6,0%▽	4,2%▼	5,2%▽	–1,4% (–0,076)▼
· b. Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegendienst	–	5,5%	5,0%▽	5,7%	5,6%	6,1%	+0,2% (+0,011)
· c. Kortere werkweek/ aanpassing werktijden op individuele basis	–	14,6%	15,6%	12,2%▽	14,5%	17,4%△	+0,4% (+0,016)△
· d. Extra vrije dagen bij oudere werknemers	–	24,1%△	22,2%△	18,8%▽	20,5%	18,6%▽	–1,3% (–0,045)▽
· e. Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname	–	6,2%	6,9%	6,6%	7,1%	7,0%	+0,2% (+0,010)
· f. Taakverbreding/ taakrotatie	–	4,1%	4,0%	3,6%	4,5%	4,2%	+0,1% (+0,005)
· g. Taakverlichting en/of aanpassing takenpakket (jobcrafting) [mogelijke methodetrendbreuk 2014-2016]	–	9,8%▼	10,7%▽	11,8%	15,0%△	16,2%▲	+1,7% (+0,072)▲
· h. Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken	–	8,4%▽	9,0%	9,3%	10,9%△	9,8%	+0,5% (+0,023)△
· i. Omscholen naar een andere baan/ functie	–	2,0%	2,1%	1,7%	2,4%	2,1%	+0,1% (+0,005)
· j. Teruggang in salaris/ in functie ('demotie')	–	1,9%	1,8%	1,8%	1,9%	2,6%△	+0,1% (+0,015)△
· k. Aanpassing van de werkplek	–	7,5%	8,2%△	5,6%▽	6,3%▽	7,2%	–0,3% (–0,015)▽
· l. Gezondheidsbeleid/ stimuleren van gezondheid ingevoerd	–	3,5%	3,9%	3,4%	3,1%	4,1%△	+0,0% (+0,003)
· m. Er zijn geen voorzieningen/ maatregelen getroffen	–	63,7%△	63,2%△	60,7%	60,4%	58,9%▽	–1,2% (–0,036)▽
· n. Andere voorzieningen/ maatregelen ten behoeve van langer doorwerken [Niet gevraagd in 2010-2012]	–	–	–	6,8%△	5,0%▽	4,9%▽	–0,9% (–0,033)▽
<b>62a. Er is wetgeving in voorbereiding die het verplicht maakt om een werving- en selectiebeleid te hebben waarin discriminatie wordt tegengegaan. Bent u hiervan op de hoogte?</b> [N=4.406] [% ja]	–	–	–	–	–	65,2%	–
<b>62b. Houdt uw vestiging op dit moment bewust rekening met het voorkomen van discriminatie in de werving en selectie?</b> [N=4.402] [% ja]	–	–	–	–	–	66,3%	–
<b>63. Hoeveel procent van de werknemers heeft het afgelopen jaar in werktijd een cursus/ training/ scholing gevolgd?</b> [N=18.675]							
· 0%	–	–	30,9%△	29,9%△	25,5%▽	26,1%▽	–1,9% (–0,047)▽
· 1%-24%	–	–	27,2%	25,9%	25,0%▽	27,6%	–0,0% (–0,001)
· 25%-49%	–	–	12,2%	11,4%▽	12,6%	13,5%△	+0,5% (+0,016)△
· 50%-74%	–	–	10,1%▽	11,2%	12,5%△	10,3%	+0,2% (+0,008)
· 75% of meer	–	–	19,5%▽	21,6%	24,5%△	22,5%	+1,3% (+0,034)△

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>64. Wat was binnen uw vestiging het ziekteverzuim in het vorige kalenderjaar, exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof</b> [Gemiddelde] [N=22.447] [Range: 0–35]	2,51▲	2,06	2,30△	1,91▽	1,86▽	2,09	-0,098 (-0,039)▽
<b>Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u over uw personeel wat betreft hun:</b>							
<b>65a. Betrokkenheid</b> [N=23.848] [% in sterke of zeer sterke mate]	-	81,9%▽	83,4%	83,5%	84,0%	86,8%△	+1,0% (+0,039)△
<b>65b. Kwaliteit van hun geleverde werk</b> [N=23.849] [% in sterke of zeer sterke mate]	-	80,0%▼	83,7%	82,3%	83,6%	85,9%△	+1,2% (+0,044)△
<b>65c. Arbeidsproductiviteit</b> [N=23.812] [% in sterke of zeer sterke mate]	-	73,9%▼	77,4%	76,8%	79,7%△	81,5%▲	+1,7% (+0,059)▲
<b>Personeel kan ingedeeld worden in personeel met een vast contract en met een flexibel contract. Bij 'vast' gaat het om personen met een contract voor onbepaalde tijd. Dit kunnen zowel voltijders als deeltijders zijn. Bij 'flexibel' gaat het om personen met een contract voor bepaalde tijd (zoals personeel met een jaarcontract), uitzendkrachten, ZZP'ers en freelancers. Ook oproepkrachten vallen hieronder.</b>							
<b>De peildatum is 1 januari 2019.</b>							
<b>Kunt u het totale personeel van uw vestiging onderverdelen in:</b>							
<b>66a. Aantal personeel met een contract voor onbepaalde tijd</b> [Gemiddelde] [N=17.280] [Range: 0–6.300]	-	-	15,2	15,5	17,7	14,6	+0,083 (+0,001)
<b>66b. Aantal personeel met een contract voor bepaalde tijd</b> [Gemiddelde] [N=17.280] [Range: 0–3.000]	-	-	3,11	3,04	3,77	3,31	+0,137 (+0,005)
<b>66c. Aantal oproepkrachten (min-max contracten, nuluren contracten)</b> [Gemiddelde] [N=17.280] [Range: 0–4.500]	-	-	1,31	1,40	1,34	1,23	-0,027 (-0,002)
<b>66d. Aantal uitzendkrachten</b> [Gemiddelde] [N=17.280] [Range: 0–2.500]	-	-	0,88	1,10	1,42	1,14	+0,115 (+0,007)
<b>66e. Aantal zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) en/of freelancers</b> [Gemiddelde] [N=17.280] [Range: 0–1.300]	-	-	0,59	0,73	0,74	0,75	+0,048 (+0,007)
<b>66f. Gedetacheerden (inhuur vanuit detachingsbureaus, ingenieursbureaus etc.) en/of payrollkrachten</b> [N=17.280] [Proportie]	-	-	0,19▽	0,46	0,55	0,48	+0,098 (+0,018)△
<b>66g. Aantal 'overig' personeel</b> [Gemiddelde] [N=17.280] [Range: 0–1.155]	-	-	0,33	0,30	0,31	0,37	+0,011 (+0,001)
<b>66ap. Percentage personeel met een contract voor onbepaalde tijd</b> [Gemiddelde] [N=17.280] [Range: 0–100]	-	-	67,2▲	64,6	64,4	60,6▼	-1,99 (-0,068)▼
<b>66bp. Percentage personeel met een contract voor bepaalde tijd</b> [Gemiddelde] [N=17.280] [Range: 0–100]	-	-	14,2	13,4▽	13,9	14,5	+0,124 (+0,007)
<b>66cp. Percentage oproepkrachten (min-max contracten, nuluren contracten)</b> [Gemiddelde] [N=17.280] [Range: 0–100]	-	-	7,29▽	7,73	8,85△	7,28	+0,130 (+0,008)



	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>66dp. Percentage uitzendkrachten</b> [Gemiddelde] [N=17.280] [Range: 0–100]	–	–	2,26	1,57▼	2,13	2,31△	+0,063 (+0,008)
<b>66ep. Percentage Aantal zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) en/of freelancers</b> [Gemiddelde] [N=17.280] [Range: 0–100]	–	–	5,52▼	7,62▲	5,24▼	5,94	–0,098 (–0,006)
<b>66fp. Percentage Gedetacheerden (inhuur vanuit detacheringsbureaus, ingenieursbureaus etc.) en/of payrollkrachten</b> [Gemiddelde] [N=17.280] [Range: 0–100]	–	–	0,70▼	1,60▲	0,73	0,44▼	–0,151 (–0,028)▼
<b>66gp. Percentage 'overig' personeel</b> [Gemiddelde] [N=17.280] [Range: 0–100]	–	–	2,83	3,47△	3,19	2,44▼	–0,127 (–0,011)

**U heeft aangegeven dat u ... werknemers met een vast contract in dienst heeft en ... werknemers op flexibele basis inzet. Hoeveel FTE's vertegenwoordigen zij? (FTE (Full Time Equivalent) is het omrekenen van het totaal aantal (deeltijd en voltijd) werknemers naar voltijdse arbeidsplaatsen)**

<b>67. Totale aantal FTE's [zelfgerapporteerd]</b> [Gemiddelde] [N=18.024] [Range: 0–9.800]	–	–	16,0	16,6	19,2	15,7	+0,212 (+0,002)
<b>67a. Aantal FTE's vast</b> [Gemiddelde] [N=18.024] [Range: 0–6.860]	–	–	12,3	12,6	14,5	11,7	+0,055 (+0,001)
<b>67b. Aantal FTE's flexibel</b> [Gemiddelde] [N=18.024] [Range: 0–3.000]	–	–	3,75	4,04	4,69	4,00	+0,157 (+0,005)
<b>67ap. Percentage FTE's vast</b> [Gemiddelde] [N=18.024] [Range: 0–100]	–	–	72,9△	70,5▼	71,3	71,0	–0,517 (–0,017)▼
<b>67bp. Percentage FTE's flexibel</b> [Gemiddelde] [N=18.024] [Range: 0–100]	–	–	27,1▼	29,5△	28,7	29,0	+0,519 (+0,017)△
<b>68. Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?</b> [Subgroep: 10 of meer werknemers in de totale organisatie in Nederland] [N=1.937]							
· 1 Flexibele schil blijft even groot	–	–	–	51,5%	56,4%	53,0%	+0,8% (+0,013)
· 2 Flexibele schil zal groeien	–	–	–	33,9%▲	27,4%	20,7%▼	–6,6% (–0,12)▼
· 3 Flexibele schil zal afnemen	–	–	–	14,6%▼	16,2%▼	26,3%▲	+5,8% (+0,12)▲

**Nu volgen enkele vragen over de verdeling van al uw personeel. In uw vestiging gaat het dus om ... werknemers. Wilt u bij het beantwoorden van de vragen 1/1/2019 als peildatum gebruiken. U kunt ervoor kiezen om de antwoorden of in absolute aantallen te geven of in procenten op basis van uw eerder opgegeven totaalcijfer.**

**Hoeveel van de in totaal ... werknemers zijn:**

<b>69.1a. Aantal mannen</b> [Gemiddelde] [N=26.929] [Range: 0–6.546]	13,1	14,5	11,7	12,5	14,3	12,2	–0,122 (–0,002)
<b>69.1b. Aantal vrouwen</b> [Gemiddelde] [N=26.929] [Range: 0–6.651]	11,2	11,4	9,91	9,83	11,2	11,0	–0,074 (–0,001)
<b>70.1a. Aantal &lt; 25 jaar</b> [Gemiddelde] [N=26.887] [Range: 0–3.997]	3,08	3,25	3,02	3,09	3,39	3,26	+0,038 (+0,002)
<b>70.1b. Aantal 25 t/m 44 jaar</b> [Gemiddelde] [N=26.887] [Range: 0–4.914]	12,1△	11,0	9,07	8,89	9,84	8,22	–0,677 (–0,017)▼

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>70.1c. Aantal 45 t/m 54 jaar</b> [Gemiddelde] [N=26.887] [Range: 0–4.018]	5,86	7,64	6,38	6,63	7,51	6,27	+0,066 (+0,002)
<b>70.1d. Aantal 55 jaar of ouder</b> [Gemiddelde] [N=26.887] [Range: 0–2.400]	3,11	4,02	3,16	3,55	4,45	3,95	+0,165 (+0,008)
<b>71.1a. Aantal laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO)</b> [Gemiddelde] [N=26.772] [Range: 0–8.551]	7,51	8,26	6,64	6,76	7,52	5,87	–0,289 (–0,008)
<b>71.1b. Aantal middelbaar geschoolden (MBO, HAVO, VWO)</b> [Gemiddelde] [N=26.772] [Range: 0–4.800]	9,44	9,75	8,60	8,75	9,53	8,67	–0,130 (–0,003)
<b>71.1c. Aantal hogeschoolden (hoger onderwijs/ universiteit)</b> [Gemiddelde] [N=26.772] [Range: 0–5.633]	6,96	7,80	6,46	6,51	7,74	6,52	–0,068 (–0,002)
<b>72.1a. Aantal deeltijders</b> [< 12 uur] [Gemiddelde] [N=4.288] [Range: 0–1.360]	–	–	–	–	–	1,59	–
<b>72.1b. Aantal deeltijders</b> [t/m 20 uur] [Gemiddelde] [N=18.825] [Range: 0–5.738]	–	–	4,13	3,98	4,47	4,13	+0,055 (+0,001)
<b>72.1c. Aantal deeltijders</b> [21 t/m 32 uur] [Gemiddelde] [N=18.825] [Range: 0–5.281]	–	–	7,86	7,87	8,82	8,02	+0,153 (+0,002)
<b>69.2a. Percentage mannen</b> [Gemiddelde] [N=27.468] [Range: 0–100]	60,6Δ	62,6▲	57,4∇	57,3∇	58,4	57,8∇	–0,799 (–0,038)∇
<b>69.2b. Percentage vrouwen</b> [Gemiddelde] [N=27.468] [Range: 0–100]	39,4∇	37,4▼	42,6Δ	42,7Δ	41,6	42,3Δ	+0,800 (+0,038)Δ
<b>70.2a. Percentage &lt; 25 jaar</b> [Gemiddelde] [N=27.335] [Range: 0–100]	16,1	14,5∇	16,1	17,1	17,8Δ	17,9Δ	+0,557 (+0,038)Δ
<b>70.2b. Percentage 25 t/m 44 jaar</b> [Gemiddelde] [N=27.335] [Range: 0–100]	51,6▲	50,1▲	46,4	43,7∇	41,6▼	38,1▼	–2,72 (–0,15)▼
<b>70.2c. Percentage 45 t/m 54 jaar</b> [Gemiddelde] [N=27.335] [Range: 0–100]	20,7▼	22,7∇	25,0Δ	25,4Δ	24,8	26,6▲	+1,05 (+0,067)▲
<b>70.2d. Percentage 55 jaar of ouder</b> [Gemiddelde] [N=27.335] [Range: 0–100]	11,6▼	12,7∇	12,4∇	13,8	15,8▲	17,4▲	+1,12 (+0,086)▲
<b>71.2a. Percentage laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO)</b> [Gemiddelde] [N=27.216] [Range: 0–100]	35,0Δ	35,4Δ	34,7Δ	30,6∇	31,1∇	31,3∇	–1,03 (–0,047)∇
<b>71.2b. Percentage middelbaar geschoolden (MBO, HAVO, VWO)</b> [Gemiddelde] [N=27.216] [Range: 0–100]	45,1Δ	43,1∇	42,5∇	44,6	44,8	44,4	+0,093 (+0,004)
<b>71.2c. Percentage hogeschoolden (hoger onderwijs/ universiteit)</b> [Gemiddelde] [N=27.216] [Range: 0–100]	19,9▼	21,5∇	22,8	24,8Δ	24,2Δ	24,2Δ	+0,933 (+0,048)Δ
<b>72.2a. Percentage deeltijders</b> [< 12 uur] [Gemiddelde] [N=3.943] [Range: 0–50]	–	–	–	–	–	9,20	–

	JAAR						B (β) p
	2008	2010	2012	2014	2016	2019	
<b>72.2b. Percentage deeltijders</b> [t/m 20 uur] [Gemiddelde] [N=17.290] [Range: 0–100]	–	–	21,0▽	23,8△	23,4△	21,4▽	+0,123 (+0,005)
<b>72.2c. Percentage deeltijders</b> [21 t/m 32 uur] [Gemiddelde] [N=17.290] [Range: 0–100]	–	–	33,2▽	35,2	36,4△	33,1▽	+0,135 (+0,004)

## 6. OVERIGE VRAGEN

U bent in dit onderzoek terechtgekomen op basis van een steekproef uit een groot vestigingenbestand.

<b>74. Mogen wij u in de toekomst benaderen voor eventueel vervolgonderzoek op het gebied van arbeid en organisatie?</b> [N=24.661] [% ja]	–	34,5%△	32,2%	30,9%	30,7%	26,6%▼	–1,7% (–0,052)▼
<b>75. Wilt u erop worden geattendeerd als de WEA 2019 brochure kan worden gedownload van de TNO-website?</b> [N=24.610] [% ja]	–	52,2%▲	48,8%△	46,8%	41,1%▼	38,5%▼	–3,5% (–0,099)▼
· 2 Nee	72%	–	–	–	74%	69%	–4% (–0,05)
· 3 Weet niet	10%	–	–	–	7%	15%	+8% (+0,13)

# LITERATUUR

- Bergmeijer, M., Meerman, E., Scholtens, G., Lucas, R., Snijders, T., & Brinkman, W. (2012). [LISA-Handboek: Definities, protocollen en achtergronden van LISA](#). Stichting LISA.
- Bolhuis, P., & Petersen, A. van (2007). *Bouwen op vertrouwen. Professionals over de arbeidsmarktpositie van mensen met een arbeidsbeperking*. B3208. Leiden: Research voor Beleid.
- Bos, C., & Engelen, M. (2005). *De Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden: Eerste meting*. B2909. Leiden: Research voor Beleid.
- Bos, C., & Engelen, M. (2007). *De Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden: Tweede meting*. B3230. Leiden: Research voor Beleid.
- Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de, & Smulders, P.G.W. (2006). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2005: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Bossche, S. van den, Koppes, L., Granzier, J., Vroome, E. de & Smulders, P. (2008). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2007: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- CBS (1993). [Standaard Bedrijfs Indeling \(SBI\)](#). Voorburg/Heerlen: CBS.
- CBS (2008). [Standaard Bedrijfs Indeling \(SBI\)](#). Voorburg/Heerlen: CBS.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 2nd ed. New York: Taylor & Francis.
- Douwes., M., & Hooftman, W. (red.) (2018). *Arbobalans 2018: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Leiden: TNO.
- Emmerik, M.L. van, Vroome, E.M.M. de, Bossche, S.N.J. van den, & Kraan, K.O. (2015). *Werkgevers Enquête Arbeid 2014: Methodologie en beschrijvende resultaten*. Leiden: TNO.
- Emmerik, M.L. van, Vroome, E.M.M. de, Kraan, K.O., & Bossche, S.N.J. van den (2017). *Werkgevers Enquête Arbeid 2016: Methodologie en beschrijvende resultaten*. Leiden: TNO.
- Eurostat (2008). *Towards CIS 2008: The harmonised survey questionnaire*. Community Innovation Statistics. Luxembourg: Luxembourg.
- Have, C.J.M. ten, Kraan, K.O., & Oeij, P.R.A. (2007a). *Tabellenboek AVON-monitor 2007*. Den Haag / Hoofddorp: SZW / TNO.
- Have, C.J.M. ten, Oeij, P.R.A., & Kraan, K.O. (2007b). *Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau: AVON-monitor 2007*. Werkdocumentnummer 398. Den Haag: SZW.
- Houtman, I., Smulders, P., & Klein Hesselink, J. (red.) (2004). *Trends in Arbeid 2004*. Hoofddorp: TNO.
- Kahn, H.A., & Sempos, C.T. (1989). *Statistical methods in epidemiology*. New York: Oxford University Press.
- Hooftman, W.E., Mars, (TNO) G.M.J., Knops, J.C.M., Dam, L.M.C. van, Vroome, E.M.M. de, Janssen, B.J.M., Pleijers, A.J.S.F., & Bossche, S.N.J. van den (2020). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019. Methodologie en globale resultaten*. Leiden, Heerlen: TNO | CBS.
- Kraan, K., & Bakhuys Roozeboom, M. (2008). *Employer level monitoring surveys: An international inventory*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

- Kraan, K., & Jong, T. de (2011). Meten van innovatie: Surveys en kernindicatoren. In: F. Vaas & P. Oeij (red.), *Innovatie die werkt: Praktijkvoorbeelden van netwerk-innoveren* (pp. 263-291). Den Haag: Boom | Lemma.
- Leede, J. de, Cox-Woudstra, E., Goudswaard, A., Rhijn, G. van, Schie, J. van, Tuinzaad, B. & Veldhuisen, A. van (2002). *Flexibele inzet van personeel in productiebedrijven: Praktijkvoorbeelden, trends, effecten, instrumenten*. Hoofddorp: TNO Arbeid/TNO Industrie.
- Leede, J. de & Goudswaard, A. (2008). Flexibele organisatie: Nieuwe inzichten over de afstemming tussen strategie, personeel en proces. In: S. Dhondt & F. Vaas (red.). *Waardevol werk: Van arbeidskwaliteit naar sociale innovatie* (pp. 216-230). Den Haag: Lemma.
- MEADOW Consortium (2010). [The MEADOW Guidelines](#).
- MuConsult (2002). *Arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen op ondernemingsniveau: Eindrapport AVON-monitor 2002*. Werkdocumentnummer 277. Den Haag: SZW.
- Nauta, A., Oeij, P., Huiskamp, R. & Goudswaard, A. (2007). *Loven en bieden over werk: Naar dialoog en maatwerk in de arbeidsrelatie*. Assen: Van Gorcum.
- OECD, Eurostat (2005). *The measurement of scientific and technological activities. Oslo Manual; Guidelines for collecting and interpreting innovation data*. Third Edition. Paris: OECD.
- Oeij, P.R.A., Kraan, K.O., Sanders, J.M.A.F., Bossche, S.N.J. van den, & Smulders, P.G.W. (2007). *Werkgeversmonitor Arbeid 2008 en 2010: Resultaten haalbaarheidsstudie*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Sanders, J.M.A.F., & Bossche, S.N.J. van den (2009). *Werkgevers Enquête Arbeid 2008. Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Kraan, K.O., Bossche, S.N.J. van den, & Goudswaard, A. (2011). *Werkgevers Enquête Arbeid 2010. Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Kraan, K.O., Goudswaard, A., & Bossche, S.N.J. van den (2013). *Werkgevers Enquête Arbeid 2012. Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Panteia (2020). *Onderzoeksverslag WEA-monitor 2019*. Zoetermeer: Panteia.
- Rosenthal, R., Rosnow, R.L., & Rubin, D.B. (1999). *Contrasts and effect sizes in behavioral research*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sloten, G.C. van, Nauta, A., & Oeij, P.R.A. (2005a). *Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau: AVON-monitor 2004*. Werkdocumentnummer 340. Den Haag: SZW.
- Sloten, G.C. van, Nauta, A., & Oeij, P.R.A. (2005b). *Tabellenboek AVON-monitor 2004*. Den Haag / Hoofddorp: SZW / TNO.
- Taskforce Sociale Innovatie (2005). [Sociale Innovatie: De andere dimensie](#).
- Veerman, T.J., Huurne, A.G. ter, Kersten, A., Reuling, A.M.H., Schellekens, E. & Vissers, A.M.C. (1996). *ZARA-werkgeverspanel, rapportage 1995-1996: Ziekteverzuim, Arbeidsomstandigheden, Reïntegratie en Arbeidsongeschiktheid*. Den Haag: SZW.
- Volberda, H.W., Vaas, F., Visser, J., & Leijnse, F. (2005). *Maatschappelijk Topinstituut Sociale Innovatie: Naar productiviteitsgroei en versterking van de Nederlandse concurrentiepositie*. Rotterdam etc.: ERIM Erasmus Universiteit Rotterdam, TNO Kwaliteit van Leven, AIAS Universiteit van Amsterdam, Innovatieplatform.
- Wissen, L. van (2003). *Het LISA, VVK Handelsregister en CBS Bedrijvenregister met elkaar vergeleken*. Rijksuniversiteit Groningen: URSI Rapport 306.

# A WIJZIGINGEN WEA2016 – WEA2019

## OVERZICHTSTABEL VAN VRAGEN DIE WEL IN DE WEA2016-VRAGENLIJST (EN EERDER) ZIJN GESTELD, MAAR NIET IN DE WEA2019-VRAGENLIJST.

3a. Is uw organisatie voor 50% of meer eigendom van één familie?

3b. Is er een familielid aanwezig in het managementteam?

6. Jaar van oprichting

10a. Neemt uw vestiging regelmatig opdrachten aan van andere bedrijven?

10b. Besteden uw opdrachtgevers aandacht aan gezond en veilig werken van uw personeel?

12a. Was 'Het naleven van een wettelijke verplichting' reden om psychosociale risico's aan te pakken?

12b. Was 'Verzoek van werknemers of hun vertegenwoordigers' reden om psychosociale risico's aan te pakken?

12c. Was 'Hoog verzuimpercentage' reden om psychosociale risico's aan te pakken?

12d. Was 'Achteruitgang in de productiviteit of in de kwaliteit van de producten' reden om psychosociale risico's aan te pakken?

12e. Was 'Eis van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf' reden om psychosociale risico's aan te pakken?

12f. Was 'Druk vanuit de Inspectie SZW' reden om psychosociale risico's aan te pakken?

12g. Andere reden om psychosociale risico's aan te pakken?

22c. Van welke diensten van uw brancheorganisatie maakt u gebruik?

a. Branche-RI&E

b. Verzuimmelding via brancheloket

c. Collectief contract met verzekeraar

d. Collectief contract met arbodienst

e. Cursusaanbod over arbo en verzuim

f. Informatie en advies over arbo, verzuim en/of re-integratie

**OVERZICHTSTABEL VAN VRAGEN DIE WEL IN DE WEA2016-VRAGENLIJST (EN EERDER) ZIJN GESTELD, MAAR NIET IN DE WEA2019-VRAGENLIJST.**

- g. Geen van deze diensten van brancheorganisatie gebruikt
- h. Andere dienst van brancheorganisatie gebruikt
- j. Weet niet van welke dienst van brancheorganisatie gebruik is gemaakt
- 24a. Brancheafspraken in CAO's of arbocatalogi leiden tot veranderingen die werknemers echt merken [1 = helemaal oneens - 5 = helemaal eens]
- 24b. Werkgevers kunnen zelf het ziekteverzuim beperken [1 = helemaal oneens - 5 = helemaal eens]
- 32a. Het bestaan van vakbonden [1 = zeer onbelangrijk - 10 = zeer belangrijk]
- 32b. Het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen [1 = zeer onbelangrijk - 10 = zeer belangrijk]
- 32c. Het bestaan van CAO's [1 = zeer onbelangrijk - 10 = zeer belangrijk]
- 32d. Het bestaan van werkgeversorganisaties [1 = zeer onbelangrijk - 10 = zeer belangrijk]
- 32e. Het bestaan van Opleidings- & Ontwikkelingsfondsen [1 = zeer onbelangrijk - 10 = zeer belangrijk]
- 35a. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Salaris van medewerkers' [1 = helemaal niet - 5 = in zeer sterke mate]
- 35b. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werktijden van medewerkers' [1 = helemaal niet - 5 = in zeer sterke mate]
- 35c. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werkprestaties van medewerkers' [1 = helemaal niet - 5 = in zeer sterke mate]
- 35d. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers' [1 = helemaal niet - 5 = in zeer sterke mate]
- 35e. Gebruik ruimte voor maatwerk 'De taakinhoud en/of het aantal taken van werknemers' [1 = helemaal niet - 5 = in zeer sterke mate]
- 35f. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Zorgverlof/ mantelzorg' [1 = helemaal niet - 5 = in zeer sterke mate]
- 35g. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werkplek van werknemers' [1 = helemaal niet - 5 = in zeer sterke mate]
- 35h. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werkduur van werknemers' [1 = helemaal niet - 5 = in zeer sterke mate]
39. Bij mijn bedrijf moeten op korte termijn resultaten worden gehaald, zelfs als dit ten koste gaat van resultaten op lange termijn [1 = helemaal oneens - 5 = helemaal eens]
- 44b. Hoe groot is de afname van werkgelegenheid ongeveer geweest?
- 44c. Hoe groot is de toename van werkgelegenheid ongeveer geweest?
- 45a. Ontwikkeling functies voor laag geschoolden
- 45b. Ontwikkeling functies voor middelbaar geschoolden

**OVERZICHTSTABEL VAN VRAGEN DIE WEL IN DE WEA2016-VRAGENLIJST (EN EERDER) ZIJN GESTELD, MAAR NIET IN DE WEA2019-VRAGENLIJST.**

45c. Ontwikkeling functies voor hoog geschoolden

51b. Werknemers verliezen kennis en vaardigheden omdat zij deze niet of onvoldoende gebruiken [1 = helemaal niet - 5 = in zeer sterke mate]

51c. Werknemers beschikken over kennis en vaardigheden die door veranderingen in het werk niet meer nodig zijn [1 = helemaal niet - 5 = in zeer sterke mate]

51d. Werknemers zitten vast in verouderde denkpatronen over hun werk en/of omgang met klanten [1 = helemaal niet - 5 = in zeer sterke mate]

63a. Tevredenheid 'Brede inzetbaarheid van personeel' [1 = helemaal niet - 5 = in zeer sterke mate]

63c. Tevredenheid 'Flexibiliteit in werktijd van personeel' [1 = helemaal niet - 5 = in zeer sterke mate]

63d. Tevredenheid 'Bereidheid van personeel om nieuwe dingen te leren' [1 = helemaal niet - 5 = in zeer sterke mate]

66. Welke ontwikkeling zou u graag zien in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?



## B LIJST VAN AFKORTINGEN

ABR	Algemeen Bedrijfsregister (CBS)
ABU Survey	Algemene Bond Uitzendondernemingen Survey
AVON-monitor	Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsverhoudingen op Ondernemingsniveau-monitor
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CIS IV	Vierde Community Innovation Survey
ERIM	ERasmus concurrentie en Innovatie Monitor
EUR	Erasmus Universiteit Rotterdam
FLIPO	Flexibele Inzet van Personeel in Productiebedrijven
FTE	Full-Time Equivalent
HRM	Human Resources Management
ICT	Informatie en CommunicatieTechnologie
IGM	Integraal Gezondheidsmanagement
KvK	Kamer van Koophandel
LISA	Landelijk InformatieSysteem van Arbeidsplaatsen en vestigingen
MEADOW	MEAsuring Dynamics in Organisation and Work
MR	Medezeggenschapsraad
NEA	Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden
OR	Ondernemingsraad
OSA	Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek
P&O	Personeel en Organisatie

PAGO	Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek
PASO	Panel Survey of Organisations
PMO	Preventief Medisch Onderzoek
PVT	Personeelsvertegenwoordiging
RI&E	Risico Inventarisatie en Evaluatie
SBI93	Standaard BedrijfsIndeling versie 1993
SBI2008	Standaard BedrijfsIndeling versie 2008
SCP	Sociaal en Cultureel Planbureau
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TNO	Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek
UWV	Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen
VVK	Vereniging van Kamers van Koophandel
WA	Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WEA	Werkgevers Enquête Arbeid
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
Wwb	Wet werk en bijstand
ZARA	Ziekteverzuim, Arbeidsomstandigheden, Reïntegratie & Arbeidsongeschiktheid
Zzp	Zelfstandige zonder personeel

# C AANKONDIGINGSBRIEF WEA MONITOR 2019

**TNO** innovation  
for life

Retouradres: Postbus 3005, 2301 DA, Leiden

Code  
Pantela bv  
T.a.v. de directeur  
Straat 1  
0000 AA STAD

Healthy Living  
Schipholweg 77-89  
2316 ZL Leiden  
Postbus 3005  
2301 DA Leiden  
[www.tno.nl](http://www.tno.nl)

Onderwerp  
Werkgevers Enquête Arbeid 2019  
Geachte heer, mevrouw,

Datum  
september 2019  
E-mail  
[sophie.emmert@tno.nl](mailto:sophie.emmert@tno.nl)

Dit najaar vindt de nationale Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) plaats, een landelijk onderzoek onder bedrijven en instellingen over het thema 'arbeid'. Het doel van de WEA is inzicht krijgen hoe organisaties inspelen op ontwikkelingen op het vlak van (onder meer) arbeidsomstandigheden, arbeidsrelaties, innovatie en flexibilisering. Het onderzoek wordt tweesjaarsrijks herhaald om ontwikkelingen in de tijd te volgen. De WEA is een project van TNO en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Pantela verzorgt het verzamelen van de informatie. In 2008 was het eerste onderzoek; dit is het zesde onderzoek.

Projectnummer  
060.38022/01.02

Op opdrachten aan TNO zijn de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, zoals goedgekeurd bij de Griffie van de Rechtbank Den Haag en de Kamer van Koophandel Den Haag van toepassing. Deze algemene voorwaarden kunt u levens vinden op [www.tno.nl](http://www.tno.nl). Op verzoek sturen wij u deze toe.

Als u meedoet, ontvangt u als dank voor uw medewerking na afloop van het onderzoek een link naar de brochure met de 'highlights' van de uitkomsten. Daarin ziet u hoe andere (soortgelijke) bedrijven en instellingen omgaan met arbobeleid, innovatie en factoren die het rendement van de organisatie bepalen. Op onze website kunt u nu al de brochure van de vorige metingen downloaden ([www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/wea](http://www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/wea)).

Handelsregisternummer 27378655

Binnenkort gaan we vele vestigingen van bedrijven en instellingen, waaronder de uwe, telefonisch benaderen met het verzoek aan de WEA deel te nemen. Indien u wilt meewerken, sturen we u vervolgens een e-mail met een internetlink zodat u de vragenlijst met uw eigen computer kunt invullen.

U kunt de vragenlijst ook zonder dat u gebeld wordt invullen. Hiervoor gaat u naar de website [www.wea.onderzoek.nl](http://www.wea.onderzoek.nl) (niet intikken in de google zoekbalk) en logt u in met:

uw inlogcode: CODE                      uw wachtwoord: WACHTWOORD

Wij zouden het bijzonder op prijs stellen als u meedoet. Niet alleen vormen uw antwoorden de bouwstenen voor toekomstig beleid van het Ministerie van SZW, ook zijn zij belangrijk voor TNO voor het oplossen van arbeids- en organisatievraagstukken. Uw mening doet er toe! Het invullen van deze vragenlijst duurt ongeveer 25 minuten. Uw antwoorden worden volledig anoniem verwerkt en de resultaten worden op een algemeen niveau gerapporteerd. In publicaties zijn individuele bedrijven op geen enkele wijze herkenbaar.

Wij hopen op uw medewerking en willen u hiervoor bij voorbaat vriendelijk danken.

Met vriendelijke groet,




Sophie Emmert, projectleider  
TNO

Marianne van Marwijk, projectleider  
Pantela

## D SUMMARY

The WEA (Werkgevers Enquête Arbeid, in English: '*Netherlands Employers Work Survey*'; NEWS) systematically collects data on work and employment in establishments of profit as well as non-profit organizations in the Netherlands. The WEA is a two-yearly representative survey among approximately 4,500 establishments counting two or more employees. The aim is to monitor developments in employer policies directed at work and employment issues. The first survey took place in 2008 and the sixth in 2019. The WEA uses a cross-sectional random sample of establishments in the Netherlands, stratified by branch and establishment size. The respondents are either the director-owner or the HRM-manager of an establishment.

The WEA addresses the following themes:

- Organisational characteristics,
- Working conditions and working times,
- Employment and industrial relations,
- Social security,
- Organisational developments (social innovation, hierarchy, flexibilisation, IT),
- Personnel and HR-policy (social employment, integral health management), and:
- Performance and output (productivity, turnover, profit, sickness absence).

This report is the methodological account of the sixth survey which was conducted in late 2019.

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) geeft informatie over de stand van zaken op het gebied van arbeid in bedrijven en instellingen in Nederland. Hoe staat het met de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen? Wat doen bedrijven aan sociale innovatie en sociaal beleid? Hoe gaan werkgevers om met arbeidspotentieel met een grote afstand tot de arbeidsmarkt? De WEA geeft antwoord op deze vragen.

De WEA is een tweejaarlijks representatief vragenlijstonderzoek onder ongeveer 4.500 bedrijven en instellingen in Nederland. Het doel is ontwikkelingen in organisaties te volgen op het terrein van arbeid. De eerste meting onder werkgevers vond plaats in 2008. In 2019 is de WEA voor de zesde keer afgenomen.

De WEA omvat de volgende thema's:

- Organisatiekenmerken (rechtsvorm, jaar oprichting),
- Arbeidsomstandigheden,
- Arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsrelaties,
- Sociale zekerheid,
- Bedrijfsbeleid (innovatie, hiërarchie, flexibilisering, ICT-beleid),
- Personeel (arbeidsmarktbeleid en sociaal ondernemerschap, duurzame inzetbaarheid),
- Kenmerken en opbouw van het personele bestand,
- Bedrijfsresultaat (productiviteit, omzet en winst), en:
- Ziekteverzuim.

Deze publicatie is de methodologische verantwoording van de zesde editie van de WEA uit 2019, en geeft behalve een overzicht van de resultaten in 2019 ook de ontwikkelingen weer sinds de eerste editie uit 2008.