Werkgevers Enquête Arbeid 2008

Methodologie en beschrijvende resultaten



Drs. Peter R.A. Oeij
Dr. Ernest M.M. de Vroome
Drs. Jos M.A.F. Sanders
Drs. Seth N.J. van den Bossche

Werkgevers Enquête Arbeid 2008

Methodologie en beschrijvende resultaten

Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek TNO

Rapport opgesteld door
Drs. Peter R.A. Oeij, Dr. Ernest M.M. de Vroome,
Drs. Jos M.A.F. Sanders, Drs. Seth N.J. van den Bossche

TNO Kwaliteit van Leven
Arbeid
Polarisavenue 151
Postbus 718, 2130 AS Hoofddorp
023 554 93 93
www.tno.nl/arbeid

Deze publicatie is te bestellen bij TNO via
receptie-hd@tno.nl
Prijs EUR 19,- excl. BTW

Deze publicatie is gratis te downloaden via
www.tno.nl/wea

Auteurs:
Drs. Peter R.A. Oeij
Dr. Ernest M.M. de Vroome
Drs. Jos M.A.F. Sanders
Drs. Seth N.J. van den Bossche

Met dank aan:
Drs. Hein Kroft (Ministerie van SZW)
Drs. Eric van Luijk (Ministerie van SZW)
Drs. Marcel Einerhand (Ministerie van SZW)
Drs. Camiel Jansen (Ministerie van SZW)
Drs. Peter Sleegers (Ministerie van SZW)
Drs. Arjan van Sluijs (Ministerie van SZW)
Drs. Piet Venema (Ministerie van SZW)
Kees Brammer (Stratus Marktonderzoek B.V.)
André Zijdenbos (Stratus Marktonderzoek B.V.)
Drs. Karolus Kraan (TNO)
Dr. Peter Smulders (TNO)

Druk: Thieme Almere

Werkgevers Enquête Arbeid 2008: Methodologie en beschrijvende resultaten
PRA Oeij, EMM de Vroome, JMAF Sanders, SNJ van den Bossche
2009
TNO Kwaliteit van Leven, Hoofddorp
ISBN: 978-90-5986-325-5

©2009 TNO

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

Inhoudsopgave

1	**Inleiding**	**7**
1.1	Wat is de WEA?	7
1.2	Doel van de WEA	7
1.3	Achtergrond en aanleiding	7
1.4	Openbaarmaking en gebruik	8
1.5	Opbouw van dit rapport	8
2	**Verantwoording van de vragen uit de WEA**	**9**
2.1	Inleiding	9
2.2	Overzicht en herkomst van onderwerpen	11
2.3	Beschrijving van de items in de WEA	13
2.3.1	*Bedrijfskenmerken*	*13*
2.3.2	*Arbeidsomstandigheden, IGM en sociale zekerheid*	*14*
2.3.3	*Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden*	*15*
2.3.4	*Bedrijfsbeleid*	*16*
2.3.5	*Personeel*	*17*
3	**Dataverzameling**	**21**
3.1	Populatie en steekproefkader	21
3.2	Gestratificeerde steekproeftrekking	21
3.3	Vragenlijst	26
3.4	Pilot	26
3.5	Veldwerk	26
3.5.1	*Introductiebrief*	*27*
3.5.2	*Telefonische screening*	*27*
3.5.3	*Respondent*	*27*
3.5.4	*Rappels*	*28*
3.5.5	*Invultijd*	*28*
3.6	Data-invoer en dataverwerking	28
3.7	Respons	29
3.8	Netto responspercentage	36
3.9	Weging	37
3.10	Steekproeffractie	41
4	**Tabellenboek WEA-2008 (proportioneel gewogen)**	**43**
5	**Literatuur**	**63**

A Lijst van afkortingen 65
B Aankondigingsbrief 67
C Summary 69
D Schriftelijke vragenlijst 71

Tabel 1. Overzicht onderwerpen WEA-2008. 11
Tabel 2. Populatieaantallen naar bedrijfssector en LISA-grootteklasse. 24
Tabel 3. Steekproefverantwoording telefonische screening. 30
Tabel 4. Steekproefaantallen naar bedrijfssector en LISA-grootteklasse. 31
Tabel 5. Bruto responspercentage naar bedrijfssector en LISA-grootteklasse. 33
Tabel 6. Populatie en steekproefaantallen per hoofdsector. 36
Tabel 7. Netto responspercentage. 37
Tabel 8. Proportionele wegingsfactor naar bedrijfssector en zelfgerapporteerde grootteklasse. 38
Tabel 9. Resultaten WEA-2008 naar zelfgerapporteerde vestigingsgrootte, aard van het bedrijf (profit of non-profit) en sector (proportioneel gewogen). 46

1. Inleiding

1.1 Wat is de WEA?

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) is een nieuw tweejaarlijks onderzoek in Nederland naar het arbeidsbeleid van Nederlandse bedrijven en instellingen. De WEA is onderdeel van het Meerjarenprogramma *'Innovatie van Arbeid'* (2007-2010) van TNO. De WEA wordt uitgevoerd in overleg met het Ministerie van SZW. De resultaten van de WEA zijn bedoeld voor sociale partners, beleidsmakers en wetenschappers. De eerste WEA-meting vond plaats in de periode najaar 2008 - begin 2009.

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.

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

1.3 Achtergrond en aanleiding

Het TNO-meerjarenprogramma *'Innovatie van Arbeid'* (2007-2010) wordt door de overheid gefinancierd en betreft kennisontwikkeling voor de middellange termijn. Het Ministerie van SZW is regievoerder van dit programma en heeft naast een financiële bijdrage aan de dataverzameling van de WEA, nauw met TNO samengewerkt bij het opzetten van het WEA-onderzoek. In 2007 is een haalbaarheidsstudie uitgevoerd (Oeij *et al.*, 2007); in 2008 is de monitor inhoudelijk verder ontwikkeld en is de eerste meting voorbereid en uitgevoerd.

De belangrijkste aanleiding voor de WEA is de wens om gegevens over arbeidsbeleid beschikbaar te krijgen die op nog geen enkele andere wijze door al bestaande

onderzoeken worden verzameld (Kraan & Bakhuys Roozeboom, 2008), maar die wel relevant zijn voor zowel beleid als 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 *et al.*, 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.tno.nl/wea. Er worden verschillende publicaties voorbereid, zoals onderzoeksrapporten, pers- en nieuwsberichten, en wetenschappelijke- en vaktijdschriftartikelen. De WEA-gegevens worden ook gebruikt door het Ministerie van SZW, onder meer via de Arbobalans (vergelijkbaar met Bakhuys Roozeboom *et al.*, 2008).

Vanaf 2010 wordt het WEA-2008-gegevensbestand ten behoeve van niet-commerciële onderzoeksdoeleinden beschikbaar gesteld aan derden. Daarbij gelden enkele voorwaarden, vooral omtrent de privacy van de deelnemende bedrijven en instellingen.

1.5 Opbouw van dit rapport

De WEA wordt in dit rapport nader geïntroduceerd. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de verantwoording van de vragen (Hoofdstuk 2) en de dataverzameling (Hoofdstuk 3). In Hoofdstuk 4 worden de belangrijkste beschrijvende resultaten van de eerste meting van de WEA gepresenteerd, uitgesplitst naar enkele belangrijke doelgroepen (zelfgerapporteerde vestigingsgrootte, al dan geen profit-organisatie en sector, Tabel 9). Hoofdstuk 5 geeft een overzicht van de gebruikte literatuur, en als bijlagen zijn opgenomen een lijst van gebruikte afkortingen (A), de aankondigingsbrief (B), een ‘Summary’ (C), en de schriftelijke WEA-vragenlijst (D).

2 Verantwoording van de vragen uit de WEA

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de ontwikkeling en achtergrond van de WEA-vragenlijst (Tabel 1 en Bijlage D). Zoals eerder gezegd waren zowel de Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden (WA; zie Bijlage A voor lijst van afkortingen) als de AVON-monitor een belangrijke basis voor de WEA. Een algemene wens was om de onderwerpen die onderdeel zijn van de NEA onder werknemers (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008; Koppes *et al.*, 2009), tevens zo veel mogelijk onderdeel te maken van de WEA. Daarmee wordt de mogelijkheid geopend om de resultaten van werknemers (NEA) en werkgevers (WEA) onderling met elkaar te vergelijken.

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 om 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 de 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 & Bakhuys Roozeboom, 2008).

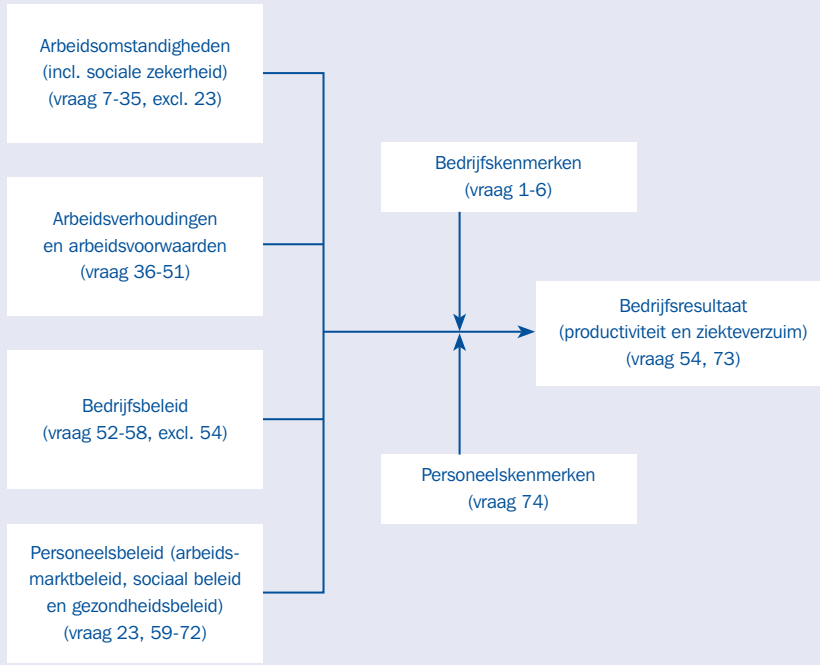
In de WEA kan onderscheid worden gemaakt tussen twee typen vragen. Enerzijds vragen over feiten en meningen over beleid, zoals over arbeidsomstandigheden, sociale zekerheid en arbeidsverhoudingen. Dit zijn veelal vragen of de betrokken bedrijven en instellingen bekend zijn met bepaalde maatregelen, of zij actief zijn op deze beleidsterreinen en hoe zij deze onderwerpen beoordelen. Anderzijds bevat de WEA vragen over theoretische constructen zoals sociale innovatie. Doel van deze vragen is om op basis van de meningen en de oordelen van de respondenten meer grip te krijgen op de aard van werkgeversgedrag, onder meer op het vlak van sociale innovatie.

Over het algemeen hebben de vragen het monitoren van ‘werkgeversgedrag’ als hoofddoel. Dat wil zeggen dat wordt geprobeerd om een beeld te krijgen van wat werkgevers doen op het thema ‘arbeid’, en hoe vaak zij dat doen (prevalentie). Daarnaast kunnen de eventuele effecten van beleid worden geëvalueerd. De verkregen resultaten kunnen vervolgens 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 (inclusief sociale zekerheid).
– Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden (inclusief arbeidsrelaties).
– Bedrijfsbeleid (sociale innovatie, hiërarchie, flexibilisering en ICT-beleid).
– Personeel (arbeidsmarktbeleid, sociaal beleid/ondernemerschap, Integraal Gezondheids Management (IGM), en kenmerken en opbouw personele bestand).
– Bedrijfsresultaten (productiviteit, omzet en winst, en ziekteverzuim).

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, en corresponderen met het overzicht in Tabel 1.

FIGUUR 1. Denkkader voor de WEA-monitor.



2.2 Overzicht en herkomst van onderwerpen

In Tabel 1 wordt een overzicht gegeven van de onderwerpen in de WEA-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 (sociale innovatie, hiërarchie, flexibilisering en ICT-beleid), personeel (arbeidsmarktbeleid, sociaal beleid/ondernemerschap, IGM, en kenmerken en opbouw 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.

Tabel 1. Overzicht onderwerpen WEA-2008.

MODULE	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
1. Bedrijfs-kenmerken	1. Functie respondent (1)	Ontwikkeld door TNO
	2. Structuur (1)	PASO (aangepast)
	3. Profit/non-profit (1)	PASO (aangepast)
	4. Hoofdactiviteit (1)	OSA Arbeidsvraagpanel
	5. Oprichtingsjaar (1)	PASO (aangepast)
	6. Aantal medewerkers (1)	PASO (aangepast)
2. Arbeids-omstandigheden	7. Arbeidsrisico's (14)	WA (aangepast)
	8. Maatregelen arbo en verzuim (10)	WA (aangepast)
	9. Maatregelen ZZP'ers/vrijwilligers (1)	Ontwikkeld door SZW
	10. RI&E gemaakt (1)	WA (aangepast)
	11. RI&E getoetst (1)	Ontwikkeld door SZW
	12. Plan van aanpak (1)	WA (aangepast)
	13. Contract arbodienst (1)	WA (aangepast)
	14. Type arbodienst (1)	WA (aangepast)
	15. Tevredenheid diensten arbodienst (5)	WA (aangepast)
	16. Wijzigingen Arbowet (4)	WA (aangepast)
	17. Stellingen Arbowet (8)	WA (aangepast)
	18. Brancheorganisatie (1)	WA (aangepast)
	19. Arbocatalogus (1)	Ontwikkeld door SZW
	20. Diensten brancheorganisatie (9)	WA (aangepast)
	21. Oordeel brancheorganisatie (1)	WA
	22. Stellingen arbobeleid (4)	WA (aangepast)
	23. IGM (3)	Ontwikkeld door TNO

MODULE	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
	24. Premiekorting verzekeraar (1)	WA (aangepast)
	25. Eisen veiligheid en gezondheid (1)	WA (aangepast)
	26. Looninhouding re-integratie (1)	WA (aangepast)
	27. Ontslaan zieke werknemers (1)	WA (aangepast)
	28. Loondoorbetalingsverplichting re-integratie (1)	WA (aangepast)
	29. Risico ziekteverzuim (1)	Ontwikkeld door SZW
	30. Regelingen ouderen bekend (2)	Ontwikkeld door SZW
	31. Regelingen ouderen gebruikt (1)	Ontwikkeld door SZW
	32. Regeling ouderen belangrijk (1)	Ontwikkeld door SZW
	33. Regelingen arbeidsongeschikten bekend (6)	Ontwikkeld door SZW
	34. Regelingen arbeidsongeschikten gebruikt (1)	Ontwikkeld door SZW
	35. Regelingen arbeidsongeschikten belangrijk (1)	Ontwikkeld door SZW
3. Arbeids-verhoudingen en arbeids-voorwaarden	36. OR/PvT aanwezig (1)	AVON (aangepast)
	37. Tevredenheid OR/PvT (1)	AVON (aangepast)
	38. Lid werkgeversorganisatie (1)	AVON
	39. Tevredenheid werkgeversorganisatie (1)	AVON (aangepast)
	40. Valt onder CAO (1)	AVON (aangepast)
	41. Tevredenheid CAO (1)	AVON (aangepast)
	42. Werkoverleg (1)	AVON (aangepast)
	43. Klachtenregeling (1)	AVON (aangepast)
	44. Tevredenheid arbeidsvoorwaarden (13)	AVON (aangepast)
	45. Belang instituties (4)	AVON (aangepast)
	46. Belang werknemersbehartiging (4)	AVON (aangepast)
	47. Ruimte maatwerk arbeidsrelaties (5)	AVON (aangepast)
	48. Gebruik ruimte maatwerk arbeidsrelaties (5)	AVON (aangepast)
	49. Hulp bij privéproblemen (7)	Ontwikkeld door SZW
	50. Levensloopregeling (2)	Ontwikkeld door TNO
	51. Voorwaarden levensloopregeling (4)	Ontwikkeld door TNO
4. Bedrijfsbeleid	52. Hiërarchie (6)	PASO (aangepast)
	53. Sociale innovatie (9)	Ontwikkeld door TNO/ ERIM aangepast
	54. Bedrijfsprestaties (5)	Ontwikkeld door TNO
	55. Rol uitzendbureau (3)	ABU Survey
	56. Flexibilisering arbeid (5)	FLIPO
	57. Technologiegebruik (3)	WES (aangepast)
	58. ICT-gebruik (5)	Ontwikkeld door TNO
5. Personeel	59. Werving in het buitenland (1)	Ontwikkeld door TNO
	60. Aantal in het buitenland geworven werknemers (1)	Ontwikkeld door TNO

MODULE	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
	61. Percentage voldoende gekwalificeerd personeel (1)	OSA Arbeidsvraagpanel
	62. Belang competenties (4)	Ontwikkeld door TNO
	63. Werken met ZZP'ers (1)	Ontwikkeld door TNO
	64. Aantal ZZP'ers (1)	Ontwikkeld door TNO
	65. Toename ZZP'ers (1)	Ontwikkeld door TNO
	66. Kwetsbare groepen in missie (1)	Ontwikkeld door TNO
	67. Kwetsbare groepen aangenomen (10)	Ontwikkeld door TNO
	68. Aantal werknemers kwetsbare groepen (1)	Ontwikkeld door TNO
	69. Belemmeringen kwetsbare groepen (8)	Ontwikkeld door TNO
	70. Doorwerken tot 65 jaar (1)	NEA (aangepast)
	71. Doorwerken na 65 jaar (1)	NEA (aangepast)
	72. Voorzieningen langer doorwerken (14)	Ontwikkeld door TNO
	73. Ziekteverzuimpercentage (1)	OSA Arbeidsvraagpanel
	74. Werknemersaantallen onderverdeeld (6)	PASO (aangepast)
	75. Belangrijke vraagstukken (open vraag)	Ontwikkeld door TNO
	76. Opmerkingen onderzoek (open vraag)	Ontwikkeld door TNO

Noot. Zie Bijlage A voor lijst van afkortingen.

2.3 Beschrijving van de items in de WEA

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

2.3.1 Bedrijfskenmerken

In deze module worden de 'demografische' kenmerken van de betrokken organisaties vastgesteld. Hoewel we hier spreken van 'bedrijfskenmerken', betreft het WEA-onderzoek zowel vestigingen van bedrijven, organisaties als instellingen, die zowel een profit- als een non-profit karakter kunnen hebben. De onderwerpen die onder 'bedrijfskenmerken' aan de orde komen zijn:

1. Functie respondent
2. Structuur
3. Profit/non-profit
4. Hoofdactiviteit
5. Oprichtingsjaar
6. Aantal medewerkers

Vraag 1 is door TNO ontwikkeld, vragen 2, 3, 5, en 6 zijn ontleend aan de PASO, en vraag 4 is ontleend aan het OSA Arbeidsvraagpanel (zie Bijlage A voor lijst van afkortingen). Vanuit het steekproefkader (het LISA-vestigingenbestand) zijn de SBI93

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.

2.3.2 Arbeidsomstandigheden, IGM en sociale zekerheid

2.3.2.1 Arbeidsomstandigheden

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

7. Arbeidsrisico's
8. Maatregelen arbo en verzuim
9. Maatregelen ZZP'ers/vrijwilligers
10. RI&E gemaakt
11. RI&E getoetst
12. Plan van aanpak
13. Contract arbodienst
14. Type arbodienst
15. Tevreden diensten arbodienst
16. Wijzigingen Arbowet
17. Stellingen Arbowet
18. Brancheorganisatie
19. Arbocatalogus
20. Diensten brancheorganisatie
21. Oordeel brancheorganisatie
22. Stellingen arbobeleid

Deze vragen zijn afkomstig uit de WA (Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden; Bos & Engelen, 2005, 2007), die in opdracht van SZW is uitgevoerd door Research voor Beleid. Alle vragen zijn aangepast, behalve 11 en 21. Vraag 7 is in overeenstemming met de wijze waarop dit is gevraagd in de NEA (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008; Koppes *et al.*, 2009).

2.3.2.2 Integraal Gezondheids Management (IGM)

Deze module (# 23) beoogt oordelen over gezondheidsbeleid te meten. Het betreft drie door TNO ontwikkelde items.

2.3.2.3 Sociale Zekerheid

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

24. Premiekorting verzekeraar
25. Eisen veiligheid en gezondheid
26. Looninhouding re-integratie
27. Ontslaan zieke werknemers
28. Loondoorbetalingsverplichting re-integratie
29. Risico ziekteverzuim

30. Regelingen ouderen bekend
31. Regelingen ouderen gebruikt
32. Regeling ouderen belangrijk
33. Regelingen arbeidsongeschikten bekend
34. Regelingen arbeidsongeschikten gebruikt
35. Regelingen arbeidsongeschikten belangrijk

Deze vragen gaan over aspecten van het sociale zekerheidsbeleid, zoals de rol van verzekeraars, re-integratie, loondoorbetalingsverplichtingen en subsidieregelingen voor ouderen en arbeidsongeschikten, en betreft het vergroten van de arbeidsparticipatie. De vragen 24-28 zijn ontleend aan de WA (aangepast). De overige vragen zijn door SZW ingebracht op basis van de meest recente regelgeving, en zijn tevens afgeleid van eerder onderzoek naar de bekendheid met regelgeving (Bolhuis & van Petersen, 2007).

Hoewel veel vragen afkomstig zijn uit bestaande vragenlijsten, zijn deze in een groot aantal gevallen aangepast. De belangrijkste reden om bestaande items aan te passen, is dat de nieuwe formulering beter past bij de huidige onderzoeksvraagstellingen en 'situatie' (onder meer wat betreft de actualiteit). Ook kwam voor dat de vraagstelling in de oorspronkelijke formulering onvoldoende bleek te meten wat werd bedoeld te meten.

2.3.3 Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden

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

36. OR/PvT aanwezig
37. Tevredenheid OR/PvT
38. Lid werkgeversorganisatie
39. Tevredenheid werkgeversorganisatie
40. Valt onder CAO
41. Tevredenheid CAO
42. Werkoverleg
43. Klachtenregeling
44. Tevreden arbeidsvoorwaarden
45. Belang instituties
46. Belang werknemersbehartiging
47. Ruimte maatwerk arbeidsrelaties
48. Gebruik ruimte maatwerk arbeidsrelaties

Deze vragen zijn afkomstig uit de AVON-monitor die in opdracht van SZW drie keer is uitgevoerd (MuConsult, 2002; Van Sloten *et al.*, 2005a, 2005b; Ten Have *et al.*, 2007a, 2007b). De AVON was een vragenlijstonderzoek onder zowel een steekproef van werknemers als een steekproef van leidinggevenden. De WEA is echter een onderzoek onder werkgevers en daarmee is de respondent een persoon op een hoger aggregatieniveau binnen de organisatie dan de (direct) leidinggevende. Alle vragen zijn aan-

gepast, behalve vraag 38. In de NEA (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008; Koppes *et al.*, 2009) wordt een aantal vergelijkbare vragen voorgelegd aan werknemers, namelijk 41, 44, 45 en 45. Deze thematiek heeft daarnaast raakvlakken met het TNO-onderzoek naar maatwerk in arbeidsrelaties (Nauta *et al.*, 2007).

Er is tevens een vraag opgenomen over hulp aan medewerkers bij ernstige privéproblemen die medewerkers ondervinden (# 49). Deze vraag is naar aanleiding van een verzoek van de Staatssecretaris door SZW ontwikkeld om meer inzicht te krijgen in wat bedrijven en instellingen doen op het vlak van privéhulpverlening.

Er zijn twee vragen over de levensloopregeling in de WEA:
50. Levensloopregeling
51. Voorwaarden levensloopregeling
Deze vragen zijn door TNO ontwikkeld en hebben ten doel om meer inzicht te krijgen in de keuzedilemma's op dit terrein van zowel werknemers als werkgevers.

2.3.4 Bedrijfsbeleid

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

2.3.4.1 Hiërarchie

De WEA bevat één module met 6 items over de hiërarchie in de besturings- of managementstructuur binnen het betrokken bedrijf (# 52). Gevraagd wordt naar centrale dan wel decentrale besluitvorming op 6 gebieden. Deze module is afkomstig uit de PASO (aangepast) en heeft ten doel om indicaties op te leveren rond de hiërarchie van de besturing en rond de invloed van werknemers op de besluitvorming.

2.3.4.2 Sociale innovatie

De WEA bevat één module over sociale innovatie (# 53), een belangrijk kennisonderwerp voor de komende jaren (Volberda *et al.*, 2005). Sociale innovatie is het vernieuwen van arbeidsorganisaties en het maximaal benutten van competenties. Het doel is zowel verbeterd concurrentievermogen en productiviteit als de ontplooiing van talent (Taskforce Sociale Innovatie, 2005). Sociale innovatie is het antwoord op innovatieprocessen die mislukken of onvoldoende resultaat hebben, als gevolg van een eenzijdige nadruk op technologische innovatie of innovatie waarbij te weinig aandacht wordt besteed aan sociale aspecten van organiseren en organisatieverandering (de 'innovatieparadox'). De betrokken items zijn deels door TNO ontwikkeld en deels afgeleid van de ERIM-monitor (Jansen *et al.*, 2006a, 2006b), en beogen de mate van sociale innovatie te meten.[1]

1 Op grond van de eerste analyses is gebleken dat een robuustere meting van sociale innovatie wordt verkregen door een andere samenstelling van items. Met andere woorden, op grond van empirische bevindingen zullen we in vervolgpublicaties de meting van het construct 'Sociale Innovatie' aanpassen.

2.3.4.3 Bedrijfsprestaties

In de WEA-vragenlijst wordt in module # 54 aandacht besteed aan de prestaties van bedrijven en instellingen. Dit onderwerp valt uiteen in arbeidsproductiviteit, product/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 'sociale innovatie', 'flexibilisering', en 'ICT- en technologiebeleid'. Deze vragen zijn ten behoeve van dit onderzoek door TNO ontwikkeld.

2.3.4.4 Flexibilisering van arbeid

De WEA besteedt aandacht aan flexibilisering en de rol daarbij van uitzendorganisaties:

55. Rol uitzendbureau
56. Flexibilisering arbeid

De vragen over flexibilisering zijn specifiek voor de WEA opgesteld dan wel aangepast. De vragen over de rol van uitzendbureaus zijn ontleend aan de ABU Survey (Goudswaard *et al.*, 2007). De vragen over flexibilisering zijn 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 in welke mate zij op het terrein van personele inzet een rol toekennen aan arbeidsbureaus.

2.3.4.5 ICT en technologie

In de WEA wordt ook met enkele vragen ingegaan op technologie- en ICT-gebruik:

57. Technologiegebruik
58. ICT-gebruik

Deze vragen zijn door TNO ge(her)formuleerd. Vraag 57 is gebaseerd op de WES (Statistics Canada, 2004, 2005). Vraag 58 is door TNO ontwikkeld en heeft ten doel om het ICT-gebruik nader in kaart te brengen.

2.3.5 Personeel

De WEA bevat een aantal vragen over het personeelsbestand in de betrokken bedrijven en instellingen. Deelonderwerpen zijn arbeidsmarktbeleid, sociaal beleid en sociaal ondernemerschap, doorwerken na het 65e levensjaar, ziekteverzuim, en de 'demografische' kenmerken van het personeelsbestand.

2.3.5.1 Arbeidsmarkt: Werving in het buitenland, competenties en ZZP'ers

De WEA biedt ruimte aan arbeidsmarktvragen over het werven van medewerkers in het buitenland:

59. Werving in het buitenland
60. Aantal in het buitenland geworven werknemers

Deze vragen zijn door TNO ontwikkeld en hebben ten doel om vast te stellen in hoeverre de werving van personeel in het buitenland toeneemt naarmate de schaarste van personeel groeit.

In de WEA zitten enkele vragen over aansluiting en belang van competenties:
61. Percentage voldoende gekwalificeerd personeel
62. Belang competenties

Vraag 61 is afkomstig uit het OSA Arbeidsvraagpanel, aangepast aan de huidige doeleinden. Vraag 62 is door TNO ontwikkeld en heeft ten doel om de ontwikkelingen en verschuivingen in de gevraagde competenties vast te stellen.

De WEA vraagt met enkele door SZW ingebrachte vragen tevens naar de mate waarin zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers, freelancers) worden ingezet:
63. Werken met ZZP'ers
64. Aantal ZZP'ers
65. Toename ZZP'ers

Doel van deze module is om de komende jaren te monitoren hoe het verschijnsel ZZP'er zich zowel kwantitatief als inhoudelijk verder zal ontwikkelen.

2.3.5.2 Sociaal beleid/ondernemerschap: kwetsbare groepen

De WEA gaat in op sociaal beleid en/of sociaal ondernemerschap, dat wil zegen op de vraag in hoeverre werkgevers aandacht hebben voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie c.q. 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:
66. Kwetsbare groepen in missie
67. Kwetsbare groepen aangenomen
68. Aantal werknemers kwetsbare groepen
69. Belemmeringen kwetsbare groepen

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.

2.3.5.3 Doorwerken tot en na 65 jaar

Er zijn in de WEA enkele vragen gesteld over het doorwerken van oudere werknemers:
70. Doorwerken tot 65 jaar
71. Doorwerken na 65 jaar
72. Voorzieningen langer doorwerken

Deze vragen zijn opgenomen om de vergelijking met de NEA (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008; Koppes *et al.*, 2009) mogelijk te maken, waarin soortgelijke vragen zijn

gesteld aan werknemers. Het doel van deze module is om de komende jaren te monitoren hoe het verschijnsel 'doorwerken tot en na het 65e levensjaar' zich qua omvang en karakter zal ontwikkelen, en om na te gaan welk beleid kan worden gevoerd om langer doorwerken te faciliteren.

2.3.5.4 Ziekteverzuim

In de WEA wordt met één vraag (# 73), afkomstig van het OSA Arbeidsvraagpanel, het ziekteverzuimpercentage in kaart gebracht. 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 (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008; Koppes *et al.*, 2009). Het doel van deze verzuimvraag is om daarmee naast andere bedrijfsresultaten een relevante uitkomstmaat te hebben op basis waarvan het arbeidsbeleid van bedrijven en instellingen kan worden geëvalueerd.

2.3.5.5 Kenmerken personeelsbestand

In module # 74 wordt gedetailleerd naar de onderverdeling van werknemers in de volgende categorieën gevraagd: man-vrouw, leeftijd in zes tien-jaarsklassen, opleiding in vier klassen, allochtoon-autochtoon, deeltijders-voltijders, en ten slotte tijdelijk in dienst-vast in dienst. Deze vragen zijn gebaseerd op de PASO en door TNO aangepast aan de huidige doeleinden. Het doel van deze informatie is het kunnen verdelen van bedrijven en instellingen naar personele achtergrondvariabelen, en mogelijke verklaringen te vinden voor werkgeversgedrag tegen de achtergrond van het personele bestand.

2.3.5.6 Resterende vragen

75. Belangrijke vraagstukken (open vraag)
76. Opmerkingen onderzoek (open vraag)

In de WEA-vragenlijst worden ter afsluiting van het 'interview' twee open slotvragen gesteld naar onderwerpen en/of vraagstukken die beleidsmatig voor bedrijven en instellingen zelf mogelijk van belang zijn, en bovendien naar opmerkingen die respondenten kunnen hebben op- en naar aanleiding van het onderzoek zelf. Deze vragen hebben ten doel om van de respondenten feedback te krijgen over voor hen relevante thema's waar SZW en TNO in de nabije toekomst mogelijk op kunnen inspelen.

3 Dataverzameling

3.1 Populatie en steekproefkader

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

Om uit een populatie een representatieve steekproef te kunnen trekken, is een registratiebestand noodzakelijk waaruit *at random* potentiële deelnemers kunnen worden getrokken. Dit *'at random'* selecteren van de potentiële deelnemers garandeert in principe dat de uiteindelijke steekproef representatief is (voor zover ook de non-respons aselectief is). Elk registratiebestand kent ten opzichte van de oorspronkelijke doelpopulatie echter 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' dan wel 'werkzame persoon', en bovendien verschillen ze in de mate waarin specifieke bedrijfssectoren als de landbouw worden 'gedekt'. Deze registers geven dan ook sterk verschillende informatie over bijvoorbeeld het aantal vestigingen in Nederland.

Overeenkomstig de conclusie in de WEA-haalbaarheidsstudie (Oeij *et al.*, 2007, pp. 6-7), is voor het WEA-onderzoek 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 definiëring van zowel 'werkzame personen' als 'registratie-eenheid', namelijk 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: http://www.lisa.nl/) verricht door Stratus marktonderzoek (Brammer, 2009).

Bij deze steekproeftrekking is 'gestratificeerd' naar 205 'cellen', die worden gevormd door 41 sectoren en 5 grootteklassen. Gestratificeerde steekproeftrekking *(sampling)* houdt in dat men niet zoals bij *simple at random sampling* de bedrijven en instellingen telkens uit het *gehele* LISA-bestand trekt, maar dat men het LISA-bestand eerst opdeelt in bovengenoemde 205 cellen, en men vervolgens *binnen elk van die cellen afzonderlijk* een steekproef trekt. Daarmee wordt gegarandeerd dat de deelnemende bedrijven en instellingen in gelijke mate of in ieder geval volgens plan over deze 205 cellen zijn verdeeld.

Bij gestratificeerd samplen wordt vervolgens onderscheid 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.

Zuiver '*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).

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

Bij zuiver '*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 zijn met andere woorden *zelfwegend*, cases hoeven niet te worden gewogen om van de steekproefpercentages en –gemiddelden de populatiepercentages en –gemiddelden af te leiden.

Bij '*gelijke cellen*' gestratificeerd samplen is weging ter correctie van de onevenredige verdeling over de cellen ten opzichte van die verdeling in de populatie echter wel noodzakelijk. Bij volkomen 'gelijke cellen' in de steekproef kunnen zelfs ongewenst grote variaties optreden tussen de cellen in de wegingsfactor die zij krijgen om te corrigeren voor de wijze van sampling.

In het WEA-onderzoek is nu 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 tevens de uiteindelijke wegingsfactoren zo dicht mogelijk bij één te houden.

Bij de berekening van de streefgetallen die in de uiteindelijke totale steekproef en/of in elke steekproefcel 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 circa 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 steekproeffractie (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 circa 20%, en we uiteraard niet meer dan 100% van de populatie in een 'cel' konden benaderen.
– 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 bezien zo veel mogelijk te laten lijken op de verdeling over de populatiecellen.

Gezien deze overwegingen en enkele andere logistieke randvoorwaarden is als doelstelling gekozen om voor de meting in 2008 in totaal uiteindelijk 5.100 waarnemingen te realiseren. Aangezien het veldwerkbureau uitging van een respons van circa 21% (inclusief steekproefvervuiling e.d.), was het doel van de dataverzameling om in totaal 23.900 adressen te benaderen voor een absolute respons van 5.100 (21%). Op grond van dit aantal en rekening houdend met bovenstaande randvoorwaardes zijn vervolgens de 'gewenste' steekproefaantallen per cel berekend.

In Tabel 2 laten we de uitgangstabel zien voor het steekproefdesign: de LISA populatie-aantallen uitgesplitst naar bedrijfssector (hoofdgroep, sector en SBI code) en grootte-klasse (aantal werkzame personen).

Tabel 2. Populatieaantallen naar bedrijfssector en LISA-grootteklasse.

SECTOR		SBI93	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
1.	**Landbouw, bosbouw en visserij totaal**	**01, 02, 05**	**3.414**	**1.288**	**901**	**47**	**20**	**5.670**
2.1	Aardolie- en chemische industrie	11, 23, 24	206	124	343	117	176	966
2.2	Voedings- en genotmiddelenindustrie	15, 16	1.507	1.085	1.036	233	222	4.083
2.3	Textiel- en leerindustrie	17, 18, 19	733	269	312	39	29	1.382
2.4	Uitgeverijen	22	2.057	994	1.073	123	105	4.352
2.5	Metaal(producten) en machine-industrie	27, 28, 29	2.741	1.792	3.033	491	335	8.392
2.6	Elektronische industrie	30, 31, 32, 33	1.078	550	719	113	131	2.591
2.7	Ander type industrie	10, 14, 20, 21, 25, 26, 34, 35, 36, 37, 40, 41	4.056	1.830	2.546	477	598	9.507
2.	**Industrie totaal**	**10-41**	**12.378**	**6.644**	**9.062**	**1.593**	**1.596**	**31.273**
3.1	Bouwbedrijven	451, 452	8.731	3.257	4.213	517	307	17.025
3.2	Bouwinstallatiebedrijven	453	2.993	1.600	2.069	282	162	7.106
3.3	Afwerking van gebouwen	454, 455	6.362	1.767	1.432	100	18	9.679
3.	**Bouwnijverheid totaal**	**45**	**18.086**	**6.624**	**7.714**	**899**	**487**	**33.810**
4.1	Autohandel en –reparatie	50	9.392	4.454	3.218	153	44	17.261
4.2	Groothandel	51	20.060	7.503	7.658	904	540	36.665
4.3	Warenhuizen en supermarkten	521	1.307	1.123	2.760	292	72	5.554
4.4	Detailhandel overig	522, 523, 524, 525, 526, 527	47.952	15.650	5.453	184	80	69.319
4.	**Handel totaal**	**50-52**	**78.711**	**28.730**	**19.089**	**1.533**	**736**	**128.799**
5.1	Logiesverstrekking	551, 552	2.330	746	837	107	62	4.082
5.2	Maaltijden- en drankenverstrekking	553, 554, 555	19.116	5.843	2.701	91	22	27.773
5.	**Horeca totaal**	**55**	**21.446**	**6.589**	**3.538**	**198**	**84**	**31.855**
6.1	Vervoer over de weg	602	3.271	1.427	2.424	502	339	7.963
6.2	Dienstverlening voor het vervoer	63	2.817	1.362	1.152	211	154	5.696
6.3	Post en telecommunicatie	64	1.267	475	641	150	147	2.680
6.4	Ander type vervoer en communicatie	601, 603, 61, 62	2.185	417	225	37	73	2.937
6.	**Wegvervoer en communicatie totaal**	**60-64**	**9.540**	**3.681**	**4.442**	**900**	**713**	**19.276**

SECTOR	SBI93	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
7.1 Banken en verzekeraars	65, 66	2.819	1.109	1.143	289	325	5.685
7.2 Overige financiële instellingen	67	3.828	1.442	827	78	42	6.217
7. Financiële instellingen totaal	**65-67**	**6.647**	**2.551**	**1.970**	**367**	**367**	**11.902**
8.1 Verhuur (on)roerende goederen	70, 71	6.498	2.007	1.379	241	101	10.226
8.2 Computerservice en informatietechnologie	72	5.472	1.535	1.584	184	181	8.956
8.3 Juridische en economische dienstverlening	741	13.431	4.181	4.225	472	306	22.615
8.4 Architecten- en ingenieursbureaus	742	4.232	1.592	1.768	213	128	7.933
8.5 Uitzendwezen	745	3.613	1.581	1.560	286	190	7.230
8.6 Ander type zakelijke dienstverlening	73, 743, 744, 746, 747, 748	9.949	2.886	2.808	452	398	16.493
8. Zakelijke dienstverlening totaal	**70-74**	**43.195**	**13.782**	**13.324**	**1.848**	**1.304**	**73.453**
9.1 Openbaar bestuur	751, 7521, 753	198	180	498	359	710	1.945
9.2 Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	7522, 7523, 7524, 7525	125	106	387	246	329	1.193
9. Overheid totaal	**75**	**323**	**286**	**885**	**605**	**1.039**	**3.138**
10.1 Basis- en speciaal onderwijs	801	320	1.707	6.432	247	50	8.756
10.2 Voortgezet onderwijs	802	184	119	897	588	509	2.297
10.3 Hoger onderwijs	803	74	57	194	121	178	624
10.4 Ander type onderwijs	804	2.245	491	477	58	53	3.324
10. Onderwijs totaal	**80**	**2.823**	**2.374**	**8.000**	**1.014**	**790**	**15.001**
11.1 Ziekenhuizen	8511	57	51	161	48	249	566
11.2 Ander type gezondheidszorg	8512, 8513, 8514, 8515, 8516, 8517, 852	10.814	4.452	2.263	214	203	17.946
11.3 Verpleeg- en verzorgingshuizen	85311, 85313	63	52	423	508	537	1.583
11.4 Ander type welzijnszorg	85312, 85314, 85315, 85316, 8532, 8533, 8534	5.708	3.351	5.260	622	585	15.526
11. Gezondheids- en welzijnszorg totaal	**85**	**16.642**	**7.906**	**8.107**	**1.392**	**1.574**	**35.621**
12.1 Cultuur, sport en recreatie	92	8.445	2.090	1.812	189	128	12.664
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	90, 91, 93, 95, 99	9.652	3.224	1.716	214	145	14.951
12 Overige dienstverlening totaal	**90-99**	**18.097**	**5.314**	**3.528**	**403**	**273**	**27.615**
TOTAAL		**231.302**	**85.769**	**80.560**	**10.799**	**8.983**	**417.413**

Noot. Bron: LISA, september 2008.

3.3 Vragenlijst

De door SZW en TNO samengestelde vragenlijst is in overleg met het veldwerkbureau Stratus Marktonderzoek BV (Brammer, 2009) verder ontwikkeld op basis van hun praktijkervaringen met eerder onderzoek onder bedrijven en instellingen.

Er is zowel een digitale als schriftelijke versie van de WEA ontwikkeld, die om methode-effecten te voorkomen zowel qua inhoud als opmaak zo veel mogelijk identiek waren. De definitieve schriftelijke lijst is opgenomen als Bijlage D. Vooral de doorverwijzingen daarin (bijvoorbeeld: 'Indien minder dan 10 werknemers: door naar vraag 24'), waren in de digitale versie van de vragenlijst niet door de gebruikers te zien, maar in de internetsoftware geïntegreerd.

In de schriftelijke versie van de WEA-2008 werden na een korte uitleg alle bedrijven en instellingen verder aangeduid als 'bedrijf'. In de digitale versie werden alle instellingen die zichzelf kenmerkten als non-profit verder geadresseerd als 'organisatie'.

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

3.4 Pilot

De vragenlijsten zijn door TNO en Stratus getest. Als pilot is de internetvragenlijst door vijf ondernemers op het kantoor van Stratus in aanwezigheid van de projectleiders van zowel TNO als Stratus ingevuld. Een belangrijk aandachtspunt daarbij was de benodigde invultijd, zowel wat betreft de totale tijd, als wat betreft welke specifieke modules qua tijdsduur 'uit de toon' vielen. Na invulling door de ondernemers is bovendien gevraagd naar onduidelijkheden en verbeterpunten. Op basis van de bevindingen van deze pilot is de vragenlijst weer verder ontwikkeld en verbeterd.

3.5 Veldwerk

Het veldwerk is uitgevoerd in de periode 13 oktober 2008 – 16 februari 2009 door veldwerkbureau Stratus Marktonderzoek BV (Brammer, 2009). In praktijk zijn de gegevens in twee onderscheiden fases of 'tranches' verzameld. In de eerste tranche (oktober-december 2008) zijn circa 15.000 vestigingen aangeschreven; in de tweede tranche (januari-februari 2009) circa 8.000 andere vestigingen. Dit tweestappenplan

had als voordeel dat bij het plannen van de dataverzameling in de tweede tranche, rekening kon worden gehouden met de responspercentages per cel in de eerste tranche.

In praktijk bleek in de eerste tranche vooral de respons in de kleine bedrijven en instellingen (2-4 werkzame personen) dermate laag te zijn, dat is besloten om de oorspronkelijke streefaantallen in deze grootteklasse te halveren. Ook in de andere grootteklassen is er in de tweede tranche voor gekozen om in cellen te ondersamplen naarmate een cel bij de eerste tranche een lager responspercentage had, en te oversamplen naarmate in een cel een hoger responspercentage werd gerealiseerd. Daarbij is echter verdisconteerd dat het totale aantal te benaderen cases in tranche één en twee samen nooit boven het totale aantal cases in een cel in de populatie kan uitkomen.

3.5.1 Introductiebrief

De in aanmerking komende potentiële respondenten (vertegenwoordigers van bedrijfsvestigingen met ten minste twee werkzame personen) zijn allereerst schriftelijk aangeschreven met een aankondigingsbrief ter introductie van het onderzoek (Bijlage B).

3.5.2 Telefonische screening

Voor de aanvang van de telefonische screening zijn de uitvoerders daarvan, een aantal medewerkers van Stratus, uitgebreid mondeling geïnstrueerd omtrent het doel en de gewenste uitvoering van het WEA-onderzoek. Vervolgens zijn de eerder aangeschreven bedrijfsvestigingen binnen een week na ontvangst van de introductiebrief telefonisch 'gescreend', en uitgenodigd aan het WEA-onderzoek mee te werken (indien zij voldeden aan het inclusiecriterium van ten minste twee werkzame personen).

Indien zij mee wilden werken, kregen zij de mogelijkheid de vragenlijst te ontvangen via een internetlink (indien de respondent aangaf de lijst digitaal in te willen vullen), of via de post (als zij aangaven de lijst liever schriftelijk in te willen vullen). De link naar de internetvragenlijst werd direct na beëindiging van het gesprek via email verstuurd; de schriftelijke vragenlijst met begeleidende brief werd binnen 2 tot 3 dagen verstuurd.

3.5.3 Respondent

Binnen iedere organisatie is bij de screening die persoon benaderd en de lijst toegestuurd, die bij navraag het meeste had te maken met de onderwerpen die in de WEA-vragenlijst aan bod komen. In de kleine bedrijfsvestigingen (tot 10 werkzame personen) was dat meestal de directeur, in de middelgrote bedrijfsvestigingen (tot 100 werkzame personen) de directeur of een personeelsmanager, en in grote bedrijfsvestigingen (100 of meer werkzame personen) meestal een personeelsmanager.

Deze persoon fungeerde als bedrijfswoordvoerder en wordt verder aangeduid als 'respondent'.

Het gesprek met de respondent is in alle gevallen gevoerd op *vestigingsniveau*. Het door laten verwijzen naar een andere vestiging of naar de hoofdvestiging was in dit veldwerk niet toegestaan. Ook de vragenlijst betreft consequent het *vestigingsniveau*. Om te benadrukken dat we niet zozeer de persoonlijke mening van de respondent wilden hebben maar juist het bedrijfsbeleid in kaart wilden brengen, werd dat in de WEA-vragenlijst soms benadrukt met een toevoeging als: '*Geredeneerd vanuit het belang van uw bedrijf*'.

3.5.4 Rappels

Na twee weken werden degenen die de internetvragenlijst nog niet hadden ingevuld via een email gerappelleerd. Deze procedure werd na nog eens twee weken herhaald. Degenen die de schriftelijke lijst niet retourneerden werden na 3 tot 4 weken schriftelijk gerappelleerd. Tot slot werden alle initiële toezeggers die na deze rappels de vragenlijst nog steeds niet hadden ingevuld telefonisch gerappelleerd (zie Brammer, 2009, voor het bijbehorende interviewprotocol). In de tijd bezien viel dit laatste rappel circa twee maanden na de eerste telefonische screening.

3.5.5 Invultijd

De invultijd van de internetenquêtes bedroeg gemiddeld 28 minuten. Deze invultijd is verhoudingsgewijs lang en kan een negatieve rol hebben gespeeld in de motivatie om de WEA-vragenlijst te beginnen en af te maken. Ook in de open vragen op het einde van de vragenlijst werd relatief vaak 'geklaagd' over de lengte van de vragenlijst en dat deze langer was dan in de begeleidende brief of in het telefoongesprek werd toegezegd. Een respondent: '*Bij het verzoek tot deelname werd aangegeven dat het onderzoek ongeveer 20 minuten van mijn tijd zou vergen. In praktijk heb ik hier bijna twee keer zo lang over gedaan. Dit kan aan mij liggen, maar ik vond het in elk geval niet erg motiverend*'. Vooral het invulschema rond de precieze personeelsopbouw op het einde van de vragenlijst werd door veel respondenten te uitgebreid bevonden.

3.6 Data-invoer en dataverwerking

Vanwege de voorgeprogrammeerde data-checks, waren de internetenquêtes bij voorbaat vrijwel 'schoon'. De schriftelijke enquêtes zijn handmatig door een aantal medewerkers van het veldwerkbureau ingevoerd, en dat deel van het bestand was daarmee bij aanvang bijna per definitie juist niet 'schoon'. Van elke invoermedewerker zijn de eerste vijf ingevoerde vragenlijsten gecontroleerd op invoerfouten. Eventuele fouten zijn gecorrigeerd, en er is besproken op welke wijze deze fouten verder kunnen worden voorkomen. Vervolgens is van elke medewerker elke tiende enquête

gecontroleerd. In deze laatste controles bleek het aantal fouten te verwaarlozen te zijn. Indien bij een medewerker toch nog fouten voorkwamen zijn al diens vragenlijsten gecontroleerd en zijn de gemaakte fouten gecorrigeerd.

Vervolgens zijn de internetenquêtes en de schriftelijke dataset samengevoegd, en zijn alle gegevens nog eens systematisch 'opgeschoond' in SPSS. 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 systematisch op 'missing' gezet.

Bij de vragen naar de personeelsopbouw kon men zowel in absolute aantallen antwoorden als in percentages. Ook hierin zijn inconsistenties zo veel mogelijk verwijderd, bijvoorbeeld als het aantal mannen en het aantal vrouwen samen niet optelden tot het opgegeven totaal, of het percentage mannen en het percentage vrouwen samen niet optelden tot 100%. In het laatste geval namen we aan de verhoudingen wel goed waren en zijn deze herberekend naar 100%. Bijvoorbeeld 70% man en 25% vrouw werd herberekend naar 70% / 95% = 74% man en 25% / 95% = 26% vrouw.

Sommige respondenten gaven zowel aantallen als percentages, maar gaven in de percentages een ander 'beeld' dan in de aantallen. In dat geval zijn de percentages herberekend op basis van de aantallen. Overigens zijn in álle gevallen de percentages berekend op basis van de aantallen, als de percentages niet waren ingevuld, respectievelijk zijn de aantallen berekend op basis van de percentages, als de aantallen niet waren ingevuld. Het resultaat daarvan is dat bij elke respondent nu zowel absolute aantallen als percentages staan, en dat deze informatie op afrondingsfouten na intern consistent is.

Het databestand is tevens verrijkt met enkele gegevens afkomstig van het LISA-vestigingenbestand (vooral de SBI93-sectorcode), en met enkele gegevens afkomstig van het dataverzamelingsproces (bijvoorbeeld of een respondent 'direct' respondeerde of na één of meerdere rappels, en of hij of zij de vragenlijst per internet dan wel schriftelijk heeft geretourneerd). Deze gegevens worden in Tabel 9 eveneens gerapporteerd, waarbij duidelijk wordt aangegeven dat deze gegevens niet van de respondent maar van 'LISA' dan wel van 'Stratus' afkomstig zijn.

3.7 Respons

In praktijk zijn uit het populatiebestand (i.c. het LISA-vestigingenbestand) in totaal (beide tranches samen) 23.910 bedrijfsvestigingen benaderd om voor deze enquête mee te doen, en hebben er 5.387 daadwerkelijk meegedaan (23%).

In Tabel 3 wordt uitgesplitst hoeveel bedrijfsvestigingen in de totale veldwerkperiode voor een telefonische screening in praktijk zijn benaderd, hoeveel bedrijfsvestigingen daarbij toezegden aan de WEA mee te zullen doen, en hoe vaak en om welke redenen de telefonische screeners geen toezegging tot medewerking konden verkrijgen.

Tabel 3. Steekproefverantwoording telefonische screening.

BENADERDE BEDRIJFSVESTIGINGEN	AANTAL	PERCENTAGE
Zegt toe mee te willen doen aan het WEA-onderzoek	9.152	38%
Weigering	6.081	25%
Buiten inclusiecriterium, onbereikbaar en/of anderszins onbruikbaar	8.677	36%
TOTAAL	23.910	100%

SPECIFICATIE 'ZEGT TOE MEE TE WILLEN DOEN AAN HET WEA-ONDERZOEK'	AANTAL	PERCENTAGE
Respondeert (direct of na één of meer rappels) vervolgens wel	5.387	58%
Respondeert vervolgens niet (ook niet na meerdere rappels)	3.765	41%
TOTAAL	9.152	100%

SPECIFICATIE 'BUITEN INCLUSIECRITERIUM, ONBEREIKBAAR EN/OF ANDERSZINS ONBRUIKBAAR'	AANTAL	PERCENTAGE
Niet ten minste twee werkzame personen	2.677	31%
Meer dan vijf belpogingen	1.702	20%
Infotoon	1.247	14%
Fout adres	595	7%
Geen gehoor	502	6%
Niet aanwezig tijdens onderzoeksperiode	442	5%
Bedrijf is inmiddels opgeheven	355	4%
Geen telefoonnummer in adresgegevens	281	3%
Antwoordapparaat	207	2%
Om andere redenen niet bruikbaar	191	2%
In gesprek	179	2%
Nummer blijkt faxnummer te zijn	116	1%
Onoverkomelijk taalprobleem	101	1%
Dubbel adres	79	1%
(Te) 'losse' afspraak	3	0%
TOTAAL	8.677	100%

Uit Tabel 3 blijkt dat expliciete weigering om aan het onderzoek deel te nemen een relatief veel voorkomende oorzaak was dat een respondent niet aan de WEA mee kon doen (25% van alle benaderden). De méést voorkomende oorzaak van het niet verkrijgen van 'toezeggingen' was echter het niet voldoen aan het inclusiecriterium van ten minste twee werkzame personen, het onbereikbaar zijn van een bedrijf en/of het op een andere wijze onbruikbaar zijn van een adres (36% van alle benaderden). Vooral het niet voldoen aan het inclusiecriterium dat een bedrijf ten minste twee werkzame personen diende te tellen, leidde bij maar liefst 2.677 benaderde bedrijfsvestigingen tot uitsluiting van dit onderzoek. Dat het bedrijf of de instelling ten tijde van de screening niet ten minste twee werkzame personen telde kan zowel aan 'vervuiling' van het LISA-vestigingenbestand liggen als aan recente veranderingen in het personeelsbestand van (kleine) ondernemingen.

In Tabel 4 staan de steekproefaantallen (beide tranches samen), en in Tabel 5 de bruto responspercentages per sector- en grootteklasse (de steekproefaantallen ten opzichte van het *totale* aantal benaderde bedrijven, dus inclusief *'buiten inclusiecriterium, onbereikbaar en/of anderszins onbruikbaar')*. Zowel de sectorindeling als de grootte-indeling in Tabel 4 en Tabel 5 zijn afkomstig van de LISA-gegevens. In Tabel 6 wordt per hoofdsector een samenvatting gegeven van het populatieaantal, het aantal benaderde bedrijfsvestigingen, en het aantal bedrijfsvestigingen in de uiteindelijke steekproef.

Tabel 4. Steekproefaantallen naar bedrijfssector en LISA-grootteklasse.

		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
1.	**Landbouw, bosbouw en visserij totaal**	**35**	**32**	**25**	**9**	**5**	**106**
2.1	Aardolie- en chemische industrie	22	15	31	24	21	113
2.2	Voedings- en genotmiddelenindustrie	18	29	31	31	24	133
2.3	Textiel- en leerindustrie	26	23	34	11	9	103
2.4	Uitgeverijen	26	28	31	23	26	134
2.5	Metaal(producten) en machine-industrie	27	28	49	21	26	151
2.6	Elektronische industrie	21	25	27	24	22	119
2.7	Ander type industrie	23	23	42	25	26	139
2.	**Industrie totaal**	**163**	**171**	**245**	**159**	**154**	**892**
3.1	Bouwbedrijven	27	34	40	21	22	144
3.2	Bouwinstallatiebedrijven	22	28	41	22	27	140
3.3	Afwerking van gebouwen	24	28	15	19	3	89
3.	**Bouwnijverheid totaal**	**73**	**90**	**96**	**62**	**52**	**373**

		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
4.1	Autohandel en –reparatie	37	54	36	22	13	162
4.2	Groothandel	59	48	46	24	26	203
4.3	Warenhuizen en supermarkten	15	17	40	19	9	100
4.4	Detailhandel overig	151	78	29	20	25	303
4.	**Handel totaal**	**262**	**197**	**151**	**85**	**73**	**768**
5.1	Logiesverstrekking	19	28	26	28	16	117
5.2	Maaltijden- en drankenverstrekking	55	35	18	22	4	134
5.	**Horeca totaal**	**74**	**63**	**44**	**50**	**20**	**251**
6.1	Vervoer over de weg	22	26	38	24	20	130
6.2	Dienstverlening voor het vervoer	26	30	26	24	22	128
6.3	Post en telecommunicatie	20	13	20	9	5	67
6.4	Ander type vervoer en communicatie	24	17	13	7	15	76
6.	**Wegvervoer en communicatie totaal**	**92**	**86**	**97**	**64**	**62**	**401**
7.1	Banken en verzekeraars	24	7	17	20	20	88
7.2	Overige financiële instellingen	30	23	14	13	10	90
7.	**Financiële instellingen totaal**	**54**	**30**	**31**	**33**	**30**	**178**
8.1	Verhuur (on)roerende goederen	40	26	21	27	26	140
8.2	Computerservice en informatietechnologie	28	26	24	23	18	119
8.3	Juridische en economische dienstverlening	47	31	28	29	26	161
8.4	Architecten- en ingenieursbureaus	31	29	30	26	21	137
8.5	Uitzendwezen	35	30	30	28	24	147
8.6	Ander type zakelijke dienstverlening	42	34	29	23	25	153
8.	**Zakelijke dienstverlening totaal**	**223**	**176**	**162**	**156**	**140**	**857**
9.1	Openbaar bestuur	7	20	23	22	36	108
9.2	Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	9	21	20	18	22	90
9.	**Overheid totaal**	**16**	**41**	**43**	**40**	**58**	**198**
10.1	Basis- en speciaal onderwijs	26	26	77	26	11	166
10.2	Voortgezet onderwijs	9	17	34	23	22	105
10.3	Hoger onderwijs	6	12	34	17	25	94
10.4	Ander type onderwijs	41	29	31	16	15	132
10.	**Onderwijs totaal**	**82**	**84**	**176**	**82**	**73**	**497**

		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
11.1	Ziekenhuizen	8	10	36	9	52	115
11.2	Ander type gezondheidszorg	55	36	19	24	22	156
11.3	Verpleeg- en verzorgingshuizen	8	10	31	36	42	127
11.4	Ander type welzijnszorg	31	36	61	22	24	174
11.	**Gezondheids- en welzijnszorg totaal**	**102**	**92**	**147**	**91**	**140**	**572**
12.1	Cultuur, sport en recreatie	29	25	28	30	24	136
12.2	Ander type cultuur en overige dienstverlening	40	35	30	25	28	158
12.	**Overige dienstverlening totaal**	**69**	**60**	**58**	**55**	**52**	**294**
TOTAAL		**1.245**	**1.122**	**1.275**	**886**	**859**	**5.387**

Noot. Hierbij zijn beide tranches samengevoegd.

Tabel 5. Bruto responspercentage naar bedrijfssector en LISA-grootteklasse.

		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
1.	**Landbouw, bosbouw en visserij totaal**	**15%**	**23%**	**25%**	**32%**	**33%**	**20%**
2.1	Aardolie- en chemische industrie	23%	19%	29%	33%	28%	26%
2.2	Voedings- en genotmiddelenindustrie	17%	26%	26%	40%	33%	27%
2.3	Textiel- en leerindustrie	14%	20%	25%	38%	53%	21%
2.4	Uitgeverijen	18%	29%	30%	27%	38%	27%
2.5	Metaal(producten) en machine-industrie	31%	24%	31%	24%	34%	29%
2.6	Elektronische industrie	18%	31%	25%	28%	39%	26%
2.7	Ander type industrie	15%	20%	29%	30%	33%	24%
2.	**Industrie totaal**	**18%**	**24%**	**28%**	**30%**	**34%**	**26%**
3.1	Bouwbedrijven	11%	23%	26%	24%	26%	20%
3.2	Bouwinstallatiebedrijven	15%	29%	30%	26%	31%	26%
3.3	Afwerking van gebouwen	9%	22%	14%	21%	23%	15%
3.	**Bouwnijverheid totaal**	**11%**	**25%**	**24%**	**24%**	**28%**	**20%**
4.1	Autohandel en –reparatie	14%	33%	26%	30%	42%	24%
4.2	Groothandel	13%	28%	26%	28%	34%	21%
4.3	Warenhuizen en supermarkten	15%	18%	20%	22%	13%	18%
4.4	Detailhandel overig	14%	22%	23%	22%	45%	18%
4.	**Handel totaal**	**14%**	**25%**	**24%**	**25%**	**32%**	**20%**

		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
5.1	Logiesverstrekking	9%	39%	23%	43%	31%	23%
5.2	Maaltijden- en drankenverstrekking	11%	18%	18%	27%	19%	15%
5.	**Horeca totaal**	**10%**	**23%**	**21%**	**34%**	**28%**	**18%**
6.1	Vervoer over de weg	17%	30%	25%	33%	22%	25%
6.2	Dienstverlening voor het vervoer	18%	32%	26%	28%	30%	26%
6.3	Post en telecommunicatie	14%	13%	17%	11%	6%	12%
6.4	Ander type vervoer en communicatie	9%	20%	14%	32%	23%	14%
6.	**Wegvervoer en communicatie totaal**	**13%**	**23%**	**21%**	**24%**	**20%**	**19%**
7.1	Banken en verzekeraars	14%	9%	15%	23%	22%	16%
7.2	Overige financiële instellingen	13%	17%	16%	19%	27%	16%
7.	**Financiële instellingen totaal**	**14%**	**14%**	**15%**	**21%**	**24%**	**16%**
8.1	Verhuur (on)roerende goederen	18%	24%	36%	30%	33%	25%
8.2	Computerservice en informatietechnologie	13%	27%	28%	33%	26%	22%
8.3	Juridische en economische dienstverlening	15%	32%	20%	35%	29%	22%
8.4	Architecten- en ingenieursbureaus	18%	32%	28%	30%	25%	25%
8.5	Uitzendwezen	27%	29%	25%	41%	31%	30%
8.6	Ander type zakelijke dienstverlening	15%	26%	28%	27%	30%	22%
8.	**Zakelijke dienstverlening totaal**	**17%**	**28%**	**26%**	**32%**	**29%**	**24%**
9.1	Openbaar bestuur	10%	24%	30%	35%	33%	27%
9.2	Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	15%	26%	13%	17%	17%	17%
9.	**Overheid totaal**	**12%**	**25%**	**19%**	**24%**	**25%**	**21%**
10.1	Basis- en speciaal onderwijs	33%	48%	42%	29%	34%	38%
10.2	Voortgezet onderwijs	11%	22%	31%	30%	32%	26%
10.3	Hoger onderwijs	15%	24%	25%	17%	17%	20%
10.4	Ander type onderwijs	16%	41%	37%	53%	38%	28%
10.	**Onderwijs totaal**	**18%**	**33%**	**34%**	**27%**	**26%**	**28%**
11.1	Ziekenhuizen	24%	20%	28%	24%	31%	28%
11.2	Ander type gezondheidszorg	25%	22%	20%	29%	29%	24%
11.3	Verpleeg- en verzorgingshuizen	22%	30%	35%	30%	38%	33%
11.4	Ander type welzijnszorg	21%	28%	33%	25%	27%	27%
11.	**Gezondheids- en welzijnszorg totaal**	**23%**	**24%**	**30%**	**28%**	**32%**	**27%**

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
12.1 Cultuur, sport en recreatie	11%	24%	33%	46%	37%	23%
12.2 Ander type cultuur en overige dienstverlening	15%	26%	39%	49%	35%	26%
12. Overige dienstverlening totaal	**13%**	**25%**	**36%**	**47%**	**36%**	**25%**
TOTAAL	**15%**	**25%**	**26%**	**29%**	**29%**	**23%**

Noot. Eerste en tweede tranche samen. Non-respons is hier zowel: *'Weigert deel te nemen' als: 'Valt buiten inclusiecriterium, onbereikbaar en/of anderszins onbruikbaar'.*

In Tabel 5 is te zien dat het bruto responspercentage bij de kleine bedrijfsvestigingen (2-4) met 15% beduidend kleiner 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. Typerende opmerkingen waren: '*Deze vragen zijn niet echt voor ons bedrijf van belang daar dit een kleine VOF is met één medewerker*', en: '*Deze vragenlijst is m.i. met name gericht op grote bedrijven. Veel vragen zijn daardoor niet van toepassing of onduidelijk*'. Het bruto responspercentage is met 53% het hoogste in de sector '*Ander type onderwijs*' (dus buiten '*Basis-, speciaal-, voortgezet-, en hoger onderwijs*'), in de LISA-grootteklasse 50-99 werkzame personen. Het laagste bruto responspercentage vinden we met 6% in de sector '*Post- en telecommunicatie*' met 100 werkzame personen of meer. In het LISA-vestigingenbestand zijn er daarvan in Nederland 147, daarvan zijn er 89 benaderd om aan dit onderzoek mee te werken, maar daarvan hebben er uiteindelijk slechts 5 meegedaan (5 / 89 = 6%).

Tabel 6. Populatie- en steekproefaantallen per hoofdsector.

HOOFDSECTOR	LISA-VESTIGINGEN-BESTAND (POPULATIE)	PERCENTAGE VAN POPULATIE	AANTAL BENADERDE VESTIGINGEN	AANTAL DEELNAME (STEEKPROEF)	BRUTO RESPONS-PERCENTAGE	PERCENTAGE VAN STEEKPROEF
1. Landbouw, bosbouw en visserij	5.670	1%	524	106	20%	2%
2. Industrie	31.273	7%	3.460	892	26%	17%
3. Bouwnijverheid	33.810	8%	1.869	373	20%	7%
4. Handel	128.799	31%	3.906	768	20%	14%
5. Horeca	31.855	8%	1.404	251	18%	5%
6. Wegvervoer en communicatie	19.276	5%	2.096	401	19%	7%
7. Financiële instellingen	11.902	3%	1.105	178	16%	3%
8. Zakelijke dienstverlening	73.453	18%	3.541	857	24%	16%
9. Overheid	3.138	1%	927	198	21%	4%
10. Onderwijs	15.001	4%	1.797	497	28%	9%
11. Gezondheids- en welzijnszorg	35.621	9%	2.087	572	27%	11%
12. Overige dienstverlening	27.615	7%	1.195	294	25%	5%
TOTAAL	**417.413**	**100%**	**23.910**	**5.387**	**23%**	**100%**

Noot. Bedrijfsvestigingen van één werkende persoon worden in alle kolommen buiten beschouwing gehouden. De percentages in de kolom '*Percentage van steekproef*' zijn ongewogen. Door middel van weging worden in de uiteindelijke analyses de '*Percentages in de steekproef*' echter weer gelijkgesteld aan de '*Percentages in de populatie*'. Daarmee wordt zowel gecorrigeerd voor de ongelijke trekkingskansen per stratum, als voor selectieve non-respons.

3.8 Netto responspercentage

Zoals we zagen zijn er in totaal 23.910 bedrijven en instellingen benaderd om aan de WEA deel te nemen, en zijn er in praktijk in totaal 5.387 respondenten, wat neerkomt op een bruto responspercentage van 23%. In het netto responspercentage worden de respondenten (in dit geval bedrijfsvestigingen) die niet aan de inclusiecriteria voldoen, onbereikbaar en/of om andere redenen onbruikbaar waren (de 'oneigenlijke' non-respons), buiten de berekening van het responspercentage gehouden.

In totaal zijn 15.233 bedrijven en instellingen benaderd die binnen het inclusiecriterium van minimaal twee werkzame personen lagen én aan wie de vraag kon worden voorgelegd of zij aan dit onderzoek deel wilden nemen (Tabel 7). Van deze 15.233 bedrijfsvestigingen weigerden 6.081 respondenten al bij de screening om aan dit onderzoek deel te nemen, en nog eens 3.765 zeiden weliswaar toe om deel te nemen, maar hebben nooit de digitale of schriftelijke vragenlijst geretourneerd, hetgeen in totaal 9.846 non-responders en 5.387 wel-responders in deze 'succesvol' benaderde subgroep geeft. Het netto responspercentage van de WEA-2008 dat uiteindelijk in publicaties kan worden gebruikt is daarmee 35% (5.387 / 15.233).

Tabel 7. Netto responspercentage.

	AANTAL	PERCENTAGE
Bruto steekproef	**23.910**	**100%**
Non-respons		
Bij screening	6.081	[62%]
Na toezegging alsnog geen respons	3.765	[38%]
Totaal	9.846	41%
Bruikbare respons		
Schriftelijk	896	[17%]
Internet	4.491	[83%]
Totaal (bruto responspercentage)	5.387	23%
Steekproefvervuiling (met name minder dan twee werkzame personen)	**8.677**	**36%**
Netto steekproef	**15.233**	**100%**
Bruikbare respons (netto responspercentage, na correctie voor steekproefvervuiling)	**5.387**	**35%**

3.9 Weging

Door de geplande gestratificeerde steekproef (41 sectoren * 5 grootteklassen) zijn de relatieve groottes van de steekproefcellen ongelijk aan de overeenkomstige relatieve groottes van de 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 in specifieke cellen worden veroorzaakt.

Voor *alle* afwijkingen tussen een sector/grootteklasse in de *steekproef* ten opzichte van de *populatie* kan echter tegelijkertijd worden gecorrigeerd. Er zijn in het LISA-vestigingenbestand bijvoorbeeld 3.414 vestigingen in de '*Land-, bosbouw en visserij met 2-4 werkzame personen*', ten opzichte van 417.413 in aanmerking komende vestigingen in totaal (3.414 / 417.413 = 0,82%).

In de ongewogen dataset zijn dat er echter 41 van de 5.387 (0,76%). Hierbij wordt voor de bedrijfsgrootte echter niet de LISA-bedrijfsgrootte gehanteerd, maar de *zelfgerapporteerde* bedrijfsgrootte (vraag 74). Om een totaalpercentage of gemiddelde nu correct te berekenen, wordt elke vestiging in deze specifieke cel gewogen met de wegingsfactor 0,82% / 0,76% = 1,07 (meer exact: 3.414 * 5.387 / 417.413 / 41). De wegingsfactor voor de '*Land-, bosbouw en visserij*' in de grootste grootteklasse (100+) is daarentegen gelijk aan 20 * 5.387 / 417.413 / 10 = 0,03. In het eerste geval is de wegingsfactor groter dan één omdat we in die cel in praktijk verhoudingsgewijs hebben ondersampled, in het tweede geval is de wegingsfactor kleiner dan één omdat we in die cel in praktijk hebben oversampled. In Tabel 8 wordt de proportionele wegingsfactor voor elke cel weergegeven.

Tabel 8. Proportionele wegingsfactor naar bedrijfssector en zelfgerapporteerde grootteklasse.

		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
1.	**Landbouw, bosbouw en visserij totaal**	**1,07**	**0,52**	**0,61**	**0,15**	**0,03**	**0,69**
2.1	Aardolie- en chemische industrie	0,17	0,10	0,13	0,08	0,08	0,11
2.2	Voedings- en genotmiddelenindustrie	1,77	0,74	0,30	0,12	0,08	0,40
2.3	Textiel- en leerindustrie	0,39	0,18	0,12	0,05	0,02	0,17
2.4	Uitgeverijen	1,21	0,49	0,38	0,10	0,04	0,42
2.5	Metaal(producten) en machine-industrie	1,54	0,93	0,75	0,25	0,17	0,72
2.6	Elektronische industrie	0,93	0,37	0,29	0,05	0,07	0,28
2.7	Ander type industrie	2,62	1,57	0,73	0,29	0,20	0,88
2.	**Industrie totaal**	**1,22**	**0,62**	**0,42**	**0,14**	**0,10**	**0,45**
3.1	Bouwbedrijven	4,69	1,45	1,24	0,42	0,13	1,53
3.2	Bouwinstallatiebedrijven	1,55	1,03	0,68	0,19	0,06	0,66
3.3	Afwerking van gebouwen	2,83	1,20	1,32	0,07	0,03	1,40
3.	**Bouwnijverheid totaal**	**2,99**	**1,26**	**1,03**	**0,22**	**0,08**	**1,17**

		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
4.1	Autohandel en –reparatie	3,19	1,40	0,92	0,13	0,02	1,38
4.2	Groothandel	5,75	1,94	1,90	0,58	0,19	2,33
4.3	Warenhuizen en supermarkten	2,11	1,81	1,70	0,16	0,02	0,72
4.4	Detailhandel overig	5,43	2,59	1,17	0,18	0,03	2,95
4.	**Handel totaal**	**4,96**	**2,09**	**1,38**	**0,27**	**0,07**	**2,16**
5.1	Logiesverstrekking	2,00	0,44	0,35	0,07	0,03	0,45
5.2	Maaltijden- en drankenverstrekking	8,22	2,22	0,85	0,11	0,02	2,67
5.	**Horeca totaal**	**6,15**	**1,52**	**0,63**	**0,09**	**0,02**	**1,64**
6.1	Vervoer over de weg	2,64	0,84	0,82	0,31	0,13	0,79
6.2	Dienstverlening voor het vervoer	1,30	1,03	0,45	0,17	0,06	0,57
6.3	Post en telecommunicatie	2,04	0,31	0,39	0,39	0,15	0,52
6.4	Ander type vervoer en communicatie	1,41	0,36	0,17	0,07	0,06	0,50
6.	**Wegvervoer en communicatie totaal**	**1,71**	**0,64**	**0,53**	**0,24**	**0,09**	**0,62**
7.1	Banken en verzekeraars	4,55	1,79	0,74	0,29	0,11	0,83
7.2	Overige financiële instellingen	1,76	0,98	0,63	0,13	0,03	0,89
7.	**Financiële instellingen totaal**	**2,38**	**1,22**	**0,69**	**0,23**	**0,08**	**0,86**
8.1	Verhuur (on)roerende goederen	2,40	1,52	0,61	0,16	0,03	0,94
8.2	Computerservice en informatietechnologie	5,43	0,76	0,66	0,13	0,08	0,97
8.3	Juridische en economische dienstverlening	4,13	2,45	1,56	0,28	0,10	1,81
8.4	Architecten- en ingenieursbureaus	2,37	0,71	0,60	0,14	0,06	0,75
8.5	Uitzendwezen	1,11	0,51	0,63	0,31	0,12	0,63
8.6	Ander type zakelijke dienstverlening	2,99	1,28	1,34	0,28	0,16	1,39
8.	**Zakelijke dienstverlening totaal**	**2,82**	**1,09**	**0,90**	**0,21**	**0,09**	**1,11**
9.1	Openbaar bestuur	0,85	0,26	0,36	0,24	0,16	0,23
9.2	Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	0,81	0,17	0,25	0,21	0,09	0,17
9.	**Overheid totaal**	**0,83**	**0,22**	**0,30**	**0,23**	**0,13**	**0,20**
10.1	Basis- en speciaal onderwijs	2,06	0,96	0,80	0,14	0,04	0,68
10.2	Voortgezet onderwijs	0,40	0,13	0,39	0,63	0,15	0,28
10.3	Hoger onderwijs	0,12	0,12	0,09	0,11	0,06	0,09
10.4	Ander type onderwijs	1,11	0,22	0,14	0,05	0,03	0,32
10.	**Onderwijs totaal**	**0,87**	**0,44**	**0,50**	**0,21**	**0,09**	**0,39**

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
11.1 Ziekenhuizen	0,37	0,13	0,06	0,10	0,05	0,06
11.2 Ander type gezondheidszorg	2,91	1,69	1,22	0,20	0,07	1,49
11.3 Verpleeg- en verzorgingshuizen	0,81	0,22	0,22	0,26	0,09	0,16
11.4 Ander type welzijnszorg	5,67	2,06	1,00	0,40	0,14	1,14
11. Gezondheids- en welzijnszorg totaal	**3,36**	**1,62**	**0,69**	**0,28**	**0,09**	**0,80**
12.1 Cultuur, sport en recreatie	5,74	1,42	0,62	0,14	0,04	1,20
12.2 Ander type cultuur en overige dienstverlening	3,56	1,39	0,60	0,15	0,05	1,22
12. Overige dienstverlening totaal	**4,33**	**1,40**	**0,61**	**0,14**	**0,04**	**1,21**
TOTAAL	**3,07**	**1,18**	**0,72**	**0,20**	**0,09**	**1,00**

Noot. Deze wegingsfactor weegt terug naar de grootte van de steekproef, en staat standaard op 'aan' in de WEA-2008 SPSS-dataset.

Deze wegingsfactor is centraal berekend en maakt deel uit van de WEA-2008 dataset (variabele: '*Proportionele_Weegfactor*'). Bij het opvragen van de betrokken SPSS-dataset staat deze weging standaard op 'aan'. In de gehanteerde benadering is de gemiddelde wegingsfactor over alle cellen samen gelijk aan één. De *totale steekproefgrootte* blijft met deze proportionele weging 'intact'. Er wordt kortom herwogen naar steekproefaantallen, niet naar populatieaantallen.

De spreiding in de gewichten over de cellen is niet onacceptabel groot, met name niet in de zin dat enkele respondenten (bedrijfsvestigingen) een onevenredig *hoge* wegingsfactor hebben gekregen. De grootste wegingsfactor vinden we in de sector '*Maaltijden- en drankenverstrekking met 2-4 werkzame personen*', en is daar 8,22. Hier wordt elke respondent met andere woorden ruim acht keer 'meegeteld' bij het berekenen van de randtotalen. De kleinste wegingsfactor is 0,02, en vinden we in enkele sectoren in de zelfgerapporteerde grootteklasse 100+, namelijk in de (sub)sectoren '*Textiel- en leerindustrie*', '*Autohandel en –reparatie*', '*Warenhuizen en supermarkten*', en in de horeca. In deze laatste (sub)sectoren is met andere woorden in sterke mate oversampled, hetgeen wordt 'gecompenseerd' met een lage wegingsfactor.

Met deze wegingsfactor worden de gemiddelden en percentages gecorrigeerd voor het gestratificeerde sampling design en de selectieve non-respons. Doordat de gemiddelde wegingsfactor gelijk is aan één, is ook het aantal vrijheidsgraden bij statistische toetsing correct en kunnen statistische toetsen en betrouwbaarheidsintervallen worden berekend (deze benadering is in Tabel 9 gevolgd). Statistiek zou voor alle duidelijkheid *niet* kunnen worden uitgevoerd als zou worden herwogen naar populatieaantallen, met andere woorden naar 417.413 in plaats van naar 5.387 bedrijven en instellingen.

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*' (en de wegingsfactor in de variabele '*Populatie_Weegfactor*').

De gegevens worden met deze wegingsfactor voor alle duidelijkheid 'teruggewogen' naar het bestand waarop tevens de stratificatie heeft plaatsgevonden, *i.c.* het LISA-vestigingenbestand. Zoals eerder weergegeven zijn er in Nederland meerdere bedrijfsregistraties (LISA, VVK Handelsregister, CBS Algemeen Bedrijfsregister). Door de eerder gesignaleerde verschillen tussen deze registraties in functie, dekking, en definities (economische, juridische of geografische eenheid, vestiging of bedrijf e.d.), is het niet zinnig of mogelijk om de wegingsfactoren mede op het Handelsregister, het Algemeen Bedrijfsregister of eventuele andere registraties te baseren. Na boven beschreven herweging wordt met andere woorden geëxtrapoleerd naar het LISA-vestigingenbestand, met alle voor- en nadelen die dat bestand in zich heeft. Deze benadering, stratificeren op het LISA-vestigingenbestand en ook wegen op basis van datzelfde bestand, is de strategie die eveneens in het eerder verrichte ZARA-werkgeverspanel is gebruikt (Veerman *et al.*, 1996, p. 158).

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 (bedrijfsvestigingen). 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 bínnen een stratum kan de weging (tijdelijk) worden uitgezet, voor randtotalen dient deze op 'aan' te staan.

3.10 Steekproeffractie

De steekproeffractie is het percentage van de bedrijfsvestigingen in de *populatie* dat uiteindelijk in de *steekproef* terecht is gekomen, in totaal dan wel per combinatie van sector en grootteklasse. 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 bedrijven en instellingen in een cel in het WEA-onderzoek te betrekken.

De totale steekproeffractie is relatief klein, van de 417.413 in aanmerking komende bedrijven en instellingen zijn er 'slechts' 5.387 (1,3%) in het WEA-onderzoek terecht gekomen. De steekproeffractie is het kleinste in de sector '*Maaltijden- en drankenverstrekking met 2-4 werkzame personen*', daar zijn 'slechts' 55 van de 19.116 mogelijke bedrijven in dit onderzoek betrokken (0,3%; er zijn echter meerdere cellen die na afronding op 0,3% uitkomen, zoals de zeer grote populatiecel '*Detailhandel overig met 2-4 werkzame personen*', 151 respondenten uit de potentieel 47.952, ook 0,3%). De steekproeffractie is het grootste in de sector '*Detailhandel overig met 100+ werkzame personen*', waarin 25 respondenten zijn opgenomen. Aangezien er in Nederland (volgens het LISA-vestigingenbestand) slechts 80 van deze bedrijven zijn, is de steekproeffractie hier zeer groot en gelijk aan 25 / 80 = 31%. Als deze groep in elk onderzoek van dit type even frequent tot deelname zou worden uitgenodigd, dan zou dat in die groep met andere woorden tot onevenredige enquêtedruk aanleiding geven.

Als de steekproeffractie relatief hoog is (in de literatuur wordt soms de grens van 10% genoemd; 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*' steekproef ofwel 'steekproeftrekken *zonder* terugleggen'. Aangezien de steekproeffractie in het WEA-onderzoek alles bij elkaar genomen echter ruim onder genoemde 10% valt (de steekproeffractie is alles bij elkaar 5.387 / 417.413 = 1,3%) wordt de statistiek in de WEA-context niet gecorrigeerd voor de steekproeffractie.

4 Tabellenboek WEA-2008 (proportioneel gewogen)

Toelichting. De steekproef is gestratificeerd '*gesampled*', naar 41 sectoren * 5 grootteklassen (2-4, 5-9, 10-49, 50-99, en 100+ werkzame personen), met het LISA-vestigingenbestand (september 2008) als steekproefkader. Onder meer ten behoeve van Tabel 9 zijn deze 41 subsectoren echter 'ingedikt' tot 12 'hoofd'-sectoren.

In Tabel 9 is elke case volgens dat stratificatieschema proportioneel gewogen naar rato van het LISA-vestigingenbestand. 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 (in principe 5.387 als er geen 'missings' zijn). Het gemiddelde van de wegingsfactor is met andere woorden één.

De percentages betreffen als gevolg van deze weging het percentage van het aantal *bedrijfsvestigingen* in Nederland (volgens het LISA-vestigingenbestand). Het gaat hier met andere woorden nadrukkelijk niet om het percentage *werknemers*: de vestigingsgrootte zèlf is géén wegingsfactor.

Een voorbeeld ter toelichting. In de ongewogen steekproef is het percentage bedrijven in de handel gelijk aan 768 / 5.387 = 14%; volgens het LISA-bestand is dat percentage in de populatie gelijk aan 128.799 / 417.413 = 31%. De cases in de steekproef zijn nu zodanig gewogen, dat het percentage 'handel' in Tabel 9 gelijk is aan het populatiepercentage: 31% (tweede regel van boven). De (gemiddelde) wegingsfactor voor bijvoorbeeld de handel is daarbij 31% / 14% = 2.2. In 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 9 zijn weergegeven met de symbolen (▲ en ▼).

In Tabel 9 zijn alle percentages *kolom*percentages die in principe *verticaal* optellen tot 100%, en 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 telkens: 'subgroep' *vs* 'overige cases'.

De symbolen '▲' en '▼' staan voor:
– Statistisch significant op 5% ($p<0{,}05$), en tegelijkertijd:
– Cohen's $d>0{,}20$; 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 ten opzichte van de *overige* respondenten (bedrijfsvestigingen), maar voor het overzicht kan men het percentage in een specifieke subgroep eenvoudig naast het overeenkomstige percentage in de '*Totaal*'-kolom leggen. Alle toetsen en symbolen hebben betrekking op *horizontale* vergelijkingen.

Verhoudingsgewijs *kleine* verschillen tussen een subgroep en de overige cases zijn echter niet weergegeven. De grens tussen '*kleine*' en '*grote*' verschillen is gelegd bij een Cohen's *d* effectgrootte van 0,20 (Cohen, 1977). Relatief kleine verschillen (Cohen's $d < 0{,}20$) worden hier niet weergegeven aangezien bij deze '*N*' het aantal symbolen dan onoverzichtelijk groot zou worden; het onderscheidende vermogen van 'significantie' sec is bij deze aantallen relatief gering. De grootste verschillen worden met deze conventie extra benadrukt.

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%).

Aangezien sommige vragen niet of in mindere mate van toepassing werden geacht voor bedrijfsvestigingen met minder dan 10 werknemers, zijn die vragen ook niet aan bedrijfsvestigingen met minder dan 10 werknemers voorgelegd. De 'N' is in die gevallen beduidend kleiner. Dit wordt bij de betrokken vragen expliciet vermeld.

Ook 'missings' vanwege andere redenen dan 'routings' zijn in alle gevallen buiten de berekening van percentages en gemiddelden gehouden. Dit geldt echter niet bij de vragen waarbij het antwoord '*Weet niet*' expliciet als mogelijk antwoord werd aangeboden, en het percentage '*Weet niet*' bovendien inhoudelijk relevant is. In Tabel 9 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 Bijlage D, waarin de originele schriftelijke vragenlijst is opgenomen.

Ten opzichte van de originele vragenlijst (Bijlage D) zijn enkele items in Tabel 9 'omgepoold' of 'omgeschaald', om de interpretatie van de resultaten te vereenvoudigen. Dit wordt bij de betrokken vragen expliciet vermeld. Bijvoorbeeld bij vraag 15, '*In hoeverre bent u tevreden of ontevreden met de volgende diensten van uw aanbieder van arbo-*

diensten', was het eerste van de vijf antwoordalternatieven '*Helemaal tevreden*', en het vijfde antwoordalternatief '*Helemaal niet tevreden*'. In de dataset en in Tabel 9 is het antwoord '*Helemaal niet tevreden*' echter gecodeerd als '1', en '*Helemaal tevreden*' als '5'. Een *hoog* gemiddelde op de ontstane schaal duidt daarmee op *hoge* tevredenheid. Dit omcoderen wordt weerspiegeld in de variabelenamen ('*om*').

De eerste gegevens die worden weergegeven in Tabel 9 zijn niet direct afkomstig van de respondenten, maar komen uit het LISA-bestand, of hebben betrekking op wervingsinformatie, afkomstig van het veldwerkbureau Stratus. Ook dit wordt zo expliciet mogelijk vermeld.

Tabel 9. Resultaten WEA-2008 naar zelfgerapporteerde vestigingsgrootte, aard van het bedrijf (profit of non-profit) en sector (proportioneel gewogen).

		VESTIGINGSGROOTTE (zelfgerapporteerd)					PROFIT OF NON-PROFIT (zelfgerapporteerd)			SECTOR (hoofdgroepen) (LISA)												
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
N:	5.387	2.840	1.099	1.039	139	115	4.427	386	563	73	404	436	1.662	411	249	154	948	40	194	460	356
%:	[100%]	[54%]	[21%]	[20%]	[3%]	[2%]	[82%]	[7%]	[10%]	[1%]	[7%]	[8%]	[31%]	[8%]	[5%]	[3%]	[18%]	[1%]	[4%]	[9%]	[7%]
MODULE 0. DATAVERZAMELINGSKENMERKEN																						
Provincie (LISA) [N=5.387]																						
1 Groningen	3%	3%	3%	2%	2%	4%	2%	2%	4%	2%	3%	3%	1%	3%	7%▲	2%	2%	4%	3%	4%	6%
2 Friesland	4%	4%	3%	3%	2%	3%	4%	5%	1%	5%	4%	6%	3%	6%	4%	1%	3%	3%	1%	2%	6%
3 Drenthe	4%	4%	3%	3%	2%	3%	4%	4%	4%	3%	3%	2%	5%	5%	2%	1%	3%	1%	8%▲	3%	3%
4 Overijssel	6%	7%	5%	7%	8%	6%	6%	5%	8%	6%	7%	9%	6%	7%	5%	7%	5%	3%	7%	6%	6%
5 Gelderland	12%	11%	12%	13%	10%	10%	12%	16%	10%	18%	11%	10%	11%	12%	13%	12%	13%	4%	13%	16%	8%
6 Utrecht	9%	7%	11%	10%	11%	11%	8%	5%	12%	12%	9%	7%	8%	4%	6%	9%	11%	5%	8%	8%	12%
7 Noord-Holland	17%	18%	16%	18%	14%	14%	18%	16%	17%	6%▼	16%	15%	17%	14%	15%	27%▲	22%	13%	14%	18%	18%
8 Zuid-Holland	20%	20%	21%	19%	20%	22%	20%	18%	20%	20%	15%	20%	20%	25%	24%	15%	20%	34%▲	19%	19%	21%
9 Zeeland	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	4%	1%	4%	3%	2%	3%	3%	2%	6%▲	1%	1%	1%	2%	1%
10 Noord-Brabant	15%	16%	15%	14%	21%	15%	15%	18%	15%	14%	19%	17%	18%	17%	14%	16%	10%	16%	17%	14%	12%
11 Limburg	7%	7%	6%	7%	6%	9%	7%	5%	6%	8%	7%	8%	7%	3%	6%	2%▼	7%	14%▲	4%	7%	5%
12 Flevoland	2%	1%	3%	3%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	2%	2%	3%	1%	5%▲	1%	2%
Methode van afname (Stratus) [N=5.387]																						
1 Internet	78%	76%	81%	82%	86%	88%▲	78%	79%	83%	70%	81%	74%	77%	64%▼	78%	87%▲	87%▲	89%	89%▲	75%	74%
2 Schriftelijk	22%	24%	19%	18%	14%	12%▼	22%	21%	17%	30%	19%	26%	23%	36%▲	22%	13%▼	13%▼	11%	11%▼	25%	26%
Steekproef-tranche (Stratus) [N=5.387]																						
1 Eerste tranche	76%	82%▲	73%	67%▼	53%▼	53%▼	77%	75%	65%▼	57%▼	66%▼	60%▼	93%▲	80%	69%	58%▼	71%	66%	71%	70%	61%▼
2 Tweede tranche	24%	18%▼	27%	33%▲	47%▲	47%▲	23%	25%	35%▲	43%▲	34%▲	40%▲	7%▼	20%	31%	42%▲	29%	34%	29%	30%	39%▲
Datum ingevuld (internet) c.q. datum naar respondent verzonden (schriftelijk) (Stratus) [N=5.386]																						
Gemiddelde	24-11-2008	20-11-2008▼	27-11-2008	01-12-2008▲	11-12-2008▲	11-12-2008▲	23-11-2008	23-11-2008	02-12-2008▲	07-12-2008▲	01-12-2008▲	03-12-2008▲	14-11-2008▼	23-11-2008	28-11-2008	05-12-2008▲	26-11-2008	01-12-2008	28-11-2008	28-11-2008	01-12-2008▲
Minimum	13-10-2008	13-10-2008	13-10-2008	13-10-2008	14-10-2008	14-10-2008	13-10-2008	14-10-2008	14-10-2008	14-10-2008	13-10-2008	14-10-2008	13-10-2008	14-10-2008	13-10-2008	14-10-2008	13-10-2008	14-10-2008	14-10-2008	14-10-2008	14-10-2008
Maximum	16-02-2009	05-02-2009	16-02-2009	05-02-2009	06-02-2009	13-02-2009	13-02-2009	30-01-2009	16-02-2009	28-01-2009	04-02-2009	09-02-2009	10-02-2009	02-02-2009	29-01-2009	02-02-2009	13-02-2009	05-02-2009	01-02-2009	05-02-2009	16-02-2009
Response na ten minste één rappel? (Stratus) [N=5.387]																						
1 Nee, zonder rappel	74%	77%	71%	69%	65%	63%▼	75%	67%	67%	71%	69%	74%	77%	83%▲	69%	64%▼	72%	66%	74%	67%	76%
2 Ja, ten minste één rappel	26%	23%	29%	31%	35%	37%▲	25%	33%	33%	29%	31%	26%	23%	17%▼	31%	36%▲	28%	34%	26%	33%	24%
KvK-nummer bekend? (LISA) [N=5.387]																						
1 Nee, KvK-nummer is 'missing'	13%	10%▼	10%	22%▲	27%▲	37%▲	5%▼	21%▲	69%▲	5%▼	3%▼	1%▼	2%▼	0,3%▼	6%▼	3%▼	9%	94%▲	72%▲	64%▲	22%▲
2 Ja, KvK-nummer is bekend	87%	90%▲	90%	78%▼	73%▼	63%▼	95%▲	79%▼	31%▼	95%▲	97%▲	99%▲	98%▲	100%▲	94%▲	97%▲	91%	6%▼	28%▼	36%▼	78%▼
MODULE 1. BEDRIJFSKENMERKEN																						
1. Wat is uw functie? [N=5.385]																						
1 Directeur/ eigenaar	71%	82%▲	71%	52%▼	20%▼	8%▼	75%▲	63%	43%▼	85%▲	68%	77%	73%	89%▲	64%	72%	73%	10%▼	76%	54%▼	63%
2 Hoofd/ medewerker P&O/ HRM	7%	1%▼	4%	15%▲	49%▲	77%▲	6%▼	8%	15%▲	3%	15%▲	8%	4%	1%▼	12%	13%▲	9%	52%▲	7%	10%	6%
3 Bedrijfsleider/ vestigingsmanager	13%	9%▼	16%	21%▲	17%	6%	12%	13%	16%	9%	9%	5%▼	17%▲	10%	15%	11%	10%	18%	7%	12%	17%
4 Anders	9%	8%	9%	12%	14%	9%	6%▼	17%▲	25%▲	3%	8%	10%	6%	1%▼	9%	4%	8%	20%▲	10%	24%▲	15%▲

		VESTIGINGSGROOTTE (zelfgerapporteerd)					PROFIT OF NON-PROFIT (zelfgerapporteerd)			SECTOR (hoofdgroepen) (LISA)												
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
2. Hoe zou u de 'structuur' van uw bedrijf kort kunnen samenvatten? [N=5.387]																					
1 Zelfstandig	72%	84%▲	71%	51%▼	34%▼	18%▼	77%▲	72%	36%▼	89%▲	74%	85%▲	71%	93%▲	71%	69%	74%	24%▼	36%▼	59%▼	70%
2 Hoofdzetel Nederlands bedrijf	5%	2%▼	5%	11%▲	14%▲	26%▲	5%	6%	5%	0,4%	7%	3%	6%	1%▼	5%	8%	6%	5%	5%	9%	2%
3 Hoofdzetel buitenlands bedrijf	0,4%	0,5%	0,1%	0,4%	1%	2%▲	0,5%	0,1%	0,2%	0,0%	0,4%	1%	0,5%	0,0%	1%	4%▲	0,2%	0%	0,0%	0,0%	0%
4 Vestiging Nederlands bedrijf	15%	10%▼	15%	24%▲	29%▲	30%▲	13%	18%	22%▲	7%	12%	8%	17%	5%▼	18%	13%	16%	17%	18%	17%	13%
5 Vestiging buitenlands bedrijf	2%	1%▼	3%	4%	7%▲	10%▲	3%	0,2%	1%	0%	5%	0,3%	4%	1%	4%	3%	2%	0%	0,1%	0%	0,2%
6 Anders	6%	3%▼	6%	10%▲	14%▲	13%▲	2%▼	3%	36%▲	3%	2%	2%	2%▼	1%▼	1%▼	3%	2%	55%▲	41%▲	15%▲	14%▲
3. Heeft uw bedrijf een 'profit' of een 'non-profit'-karakter? [N=5.376]																					
1 Profit-karakter	82%	86%▲	85%	74%▼	64%▼	54%▼	100%	0%▼	0%▼	88%	97%▲	88%	95%▲	91%▲	90%▲	88%	90%▲	4%▼	21%▼	36%▼	61%▼
2 Zowel profit als non-profit karakter	7%	8%	7%	6%	6%	7%	0%▼	100%	0%▼	8%	3%	11%	4%	5%	8%	9%	7%	5%	4%	21%▲	9%
3 Non-profit karakter	10%	6%▼	8%	20%▲	30%▲	39%▲	0%▼	0%▼	100%	4%	1%▼	1%▼	1%▼	4%▼	3%▼	3%▼	3%▼	92%▲	75%▲	43%▲	30%▲
5. In (ongeveer) welk jaar is uw bedrijf opgericht? [N=5.002]																					
Gemiddelde	1982	1986▲	1981	1974▼	1966▼	1955▼	1983▲	1986	1969▼	1981	1973▼	1981	1979	1986	1982	1979	1992▲	1943▼	1968▼	1985	1978
Minimum	1700	1766	1700	1700	1700	1700	1700	1700	1700	1882	1700	1700	1839	1810	1752	1814	1700	1700	1700	1700	1700
Maximum	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2005	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008
6a. Vestigingsgrootte (totale aantal werknemers, zelfgerapporteerd, start enquête) [N=5.232]																					
Gemiddelde	21	2,8▼	6,5	22	70▲	556▲	14▼	24	76▲	9,9	31	15	9,7	6,9	27	22	19	235▲	52	54▲	11
Minimum	1	1	2	3	50	9	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2
Maximum	9.449	10	10	125	105	9.449	8.286	4.500	9.449	2.000	3.922	1.800	6.750	4.200	4.366	4.900	8.286	6.800	9.449	7.501	3.000
6b. Totale aantal FTE's [N=4.746]																					
Gemiddelde	18	2,1▼	4,7	16	55▲	434▲	12▼	19	58▲	8,6	29	15	7,4	4,6	24	19	16	200▲	38	37	8,0
Minimum	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1
Maximum	7.788	4	9	48	97	7.788	7.788	4.500	7.618	1.250	3.405	1.800	5.200	3.000	4.365	4.500	7.788	5.200	7.618	7.500	2.600
MODULE 2. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN																					
7. Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw bedrijf? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=5.387]																					
· 7a. Werkdruk	46%	40%▼	45%	59%▲	64%▲	76%▲	42%▼	53%	73%▲	29%▼	36%▼	39%	36%▼	40%	49%	53%	56%▲	72%▲	85%▲	72%▲	37%
· 7b. Emotioneel zwaar werk	9%	7%	8%	14%	19%▲	24%▲	5%▼	14%	43%▲	4%	0,3%▼	4%	2%▼	4%▼	3%▼	8%	6%	32%▲	46%▲	41%▲	14%
· 7c. Agressie en geweld	6%	4%	6%	8%	14%▲	21%▲	5%▼	5%	16%▲	2%	1%▼	1%▼	6%	15%▲	5%	4%	5%	38%▲	9%	11%▲	5%
· 7d. Lichamelijke belasting	36%	31%▼	39%	42%	47%▲	51%▲	37%	41%	27%▼	72%▲	50%▲	80%▲	41%	35%	35%	4%▼	10%▼	30%	5%▼	43%	34%
· 7e. Beeldschermwerk	25%	21%▼	23%	33%▲	46%▲	51%▲	25%	21%	29%	9%▼	22%	12%▼	17%▼	4%▼	30%	65%▲	53%▲	68%▲	17%	18%	18%
· 7f. Langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken	13%	13%	12%	12%	14%	18%	13%	13%	10%	18%	12%	17%	10%	8%	15%	17%	12%	16%	5%▼	16%	23%▲
· 7g. Lawaai	12%	10%	12%	15%	16%	13%	13%	12%	8%	49%▲	30%▲	44%▲	9%	8%	6%	3%▼	3%▼	9%	3%▼	8%	5%▼
· 7h. Knel-, plet en/of snijgevaar	5%	4%	6%	8%	8%	8%	6%	4%	3%	13%▲	17%▲	11%▲	5%	8%	2%	2%	2%	5%	0,2%▼	2%	2%
· 7i. Valgevaar	7%	6%	6%	8%	9%	7%	8%	3%	3%	18%▲	6%	46%▲	2%▼	0,2%▼	10%	1%▼	4%	10%	1%▼	1%▼	4%
· 7j. Aanrijdgevaar	4%	3%	5%	7%	10%▲	9%▲	5%	3%	3%	13%▲	4%	5%	4%	2%	19%▲	4%	3%	16%▲	6%	1%	4%
· 7k. Gevaarlijke stoffen	4%	4%	4%	5%	8%	8%	4%	4%	4%	9%▲	10%▲	10%▲	4%	1%	5%	1%	2%	11%▲	1%	4%	6%
· 7l. Straling	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	0%	1%	0,3%	0,2%	0,0%	0,0%	0%	0,3%	2%	0,0%	9%▲	0,0%
· 7m. Géén arbeidsrisico's	18%	24%▲	17%	8%▼	4%▼	1%▼	20%▲	12%	7%▼	4%▼	18%	4%▼	28%▲	23%	11%▼	16%	19%	5%▼	6%▼	7%▼	17%
· 7n. Ander arbeidsrisico	4%	5%	6%	3%	3%	3%	4%	2%	7%	3%	3%	3%	4%	3%	5%	6%	4%	5%	4%	5%	11%▲
· 7o. Arbeidsrisico's: Weet niet	2%	2%	3%	1%	1%	0,2%	2%	3%	1%	1%	1%	1%	4%	3%	5%	0%	1%	0%	1%	1%	2%

		VESTIGINGSGROOTTE (zelfgerapporteerd)					PROFIT OF NON-PROFIT (zelfgerapporteerd)			SECTOR (hoofdgroepen) (LISA)											
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
8. Welke nieuwe maatregelen heeft uw bedrijf in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim? (maatregelen die uw bedrijf langer geleden nam, vallen hier buiten)																					
8a. Organisatorische verbeteringen (bijvoorbeeld aanstelling van een preventiemedewerker) [N=5.067]																					
1 Ja	32%	19%▼	36%	51%▲	67%▲	74%▲	29%▼	29%	49%▲	36%	44%▲	34%	28%	22%▼	32%	20%▼	26%	58%▲	54%▲	43%▲	31%
2 Nee	62%	73%▲	57%	44%▼	30%▼	23%▼	64%▲	57%	43%▼	61%	50%▼	58%	64%	71%▲	60%	76%▲	70%▲	34%▼	42%▼	49%▼	60%
3 Weet niet	7%	8%	7%	5%	3%	4%	6%	14%▲	8%	3%	6%	8%	9%	6%	8%	3%	4%	8%	3%	8%	9%
8b. Technische verbeteringen (bijvoorbeeld afscherming van machineonderdelen) [N=5.041]																					
1 Ja	33%	28%▼	37%	41%▲	46%▲	51%▲	34%	38%	29%	67%▲	64%▲	53%▲	31%	24%▼	36%	22%▼	24%▼	46%	21%▼	32%	23%▼
2 Nee	60%	66%▲	56%	53%	46%▼	40%▼	61%	53%	63%	29%▼	31%▼	41%▼	62%	68%	54%	74%▲	71%▲	43%▼	73%▲	63%	67%
3 Weet niet	6%	6%	6%	6%	8%	10%	6%	10%	9%	4%	5%	6%	7%	8%	10%	4%	5%	11%	6%	5%	10%
8c. Persoonlijke beschermingsmiddelen (bijvoorbeeld een helm of handschoenen) [N=5.069]																					
1 Ja	35%	29%▼	39%	43%▲	47%▲	47%▲	37%▲	32%	22%▼	73%▲	60%▲	79%▲	35%	23%▼	43%	7%▼	18%▼	47%	9%▼	23%▼	37%
2 Nee	60%	66%▲	56%	53%	49%▼	46%▼	58%	59%	75%▲	26%▼	37%▼	19%▼	60%	68%	50%▼	88%▲	78%▲	45%▼	87%▲	71%▲	59%
3 Weet niet	5%	5%	5%	3%	4%	6%	5%	10%▲	4%	2%	3%	3%	5%	10%▲	7%	4%	4%	8%	4%	7%	4%
8d. Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten [N=5.008]																					
1 Ja	28%	18%▼	30%	46%▲	68%▲	77%▲	25%▼	31%	50%▲	38%	37%▲	39%▲	23%	16%▼	33%	21%	22%	66%▲	52%▲	34%	36%
2 Nee	64%	74%▲	63%	49%▼	29%▼	18%▼	67%▲	58%	46%▼	55%	57%	52%▼	69%	74%▲	56%	77%▲	72%▲	30%▼	45%▼	60%	58%
3 Weet niet	7%	8%	7%	5%	3%	6%	7%	10%	4%	7%	5%	8%	9%	9%	11%	3%	6%	4%	3%	6%	6%
8e. Bevorderen van een gezonde leefstijl (bijvoorbeeld bedrijfsfitness) [N=4.995]																					
1 Ja	17%	15%	17%	19%	31%▲	45%▲	16%	17%	24%▲	17%	14%	11%	14%	20%	12%	25%▲	21%	56%▲	18%	22%	14%
2 Nee	78%	80%	78%	78%	66%▼	51%▼	79%	76%	73%	75%	82%	84%	79%	75%	80%	74%	75%	41%▼	79%	73%	79%
3 Weet niet	5%	5%	6%	4%	3%	5%	5%	8%	3%	7%	5%	5%	6%	6%	8%	1%▼	4%	3%	2%	5%	7%
8f. Algemeen/ integraal beleid voor veilig en gezond werken [N=5.035]																					
1 Ja	35%	27%▼	39%	44%▲	56%▲	62%▲	33%	36%	45%▲	42%	43%	57%▲	31%	34%	35%	21%▼	27%	49%	43%	37%	32%
2 Nee	58%	65%▲	53%	49%▼	38%▼	33%▼	59%	54%	47%▼	47%	51%	36%▼	60%	58%	53%	76%▲	67%▲	44%	52%	55%	55%
3 Weet niet	8%	8%	8%	7%	6%	5%	7%	11%	8%	11%	6%	7%	9%	7%	11%	3%	6%	6%	5%	7%	12%
8g. Prikkels om verzuim te voorkomen of terug te dringen [N=5.036]																					
1 Ja	38%	28%▼	42%	52%▲	64%▲	64%▲	37%	33%	47%▲	38%	44%	48%▲	38%	37%	41%	22%▼	30%▼	58%▲	52%▲	39%	33%
2 Nee	56%	65%▲	53%	44%▼	32%▼	33%▼	58%	58%	44%▼	56%	52%	47%▼	56%	55%	50%	75%▲	66%▲	38%▼	43%▼	53%	57%
3 Weet niet	6%	7%	5%	4%	4%	3%	5%	9%	9%	7%	4%	6%	6%	8%	9%	2%	4%	4%	5%	7%	10%
8h. Begeleiding bij verzuim en re-integratie (bijvoorbeeld aanstelling verzuimcoördinator) [N=5.034]																					
1 Ja	31%	17%▼	31%	57%▲	73%▲	74%▲	28%▼	21%▼	57%▲	28%	41%▲	33%	27%	18%▼	37%	28%	25%	62%▲	65%▲	38%	32%
2 Nee	63%	76%▲	62%	40%▼	24%▼	23%▼	66%▲	67%	38%▼	69%	54%▼	60%	66%	74%▲	54%▼	72%	71%▲	34%▼	32%▼	57%	60%
3 Weet niet	6%	7%	7%	3%	3%	2%	6%	11%▲	5%	3%	5%	7%	7%	8%	10%	0%▼	4%	4%	3%	5%	8%
8i. Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering [N=5.035]																					
1 Ja	30%	21%▼	33%	44%▲	58%▲	68%▲	26%▼	40%▲	58%▲	34%	29%	35%	25%	13%▼	31%	28%	23%	67%▲	55%▲	55%▲	36%
2 Nee	64%	73%▲	61%	51%▼	36%▼	28%▼	69%▲	50%▼	37%▼	61%	65%	57%	68%	79%▲	58%	71%	73%▲	29%▼	41%▼	42%▼	57%
3 Weet niet	6%	6%	6%	4%	6%	5%	6%	10%	5%	5%	6%	8%	7%	8%	11%▲	2%	4%	4%	4%	2%	7%

		VESTIGINGSGROOTTE (zelfgerapporteerd)					PROFIT OF NON-PROFIT (zelfgerapporteerd)			SECTOR (hoofdgroepen) (LISA)											
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
8j. Andere maatregelen [N=4.420]																					
1 Ja	9%	7%	11%	9%	12%	15%▲	8%	11%	12%	9%	9%	6%	9%	4%	11%	3%▼	9%	12%	10%	12%	11%
2 Nee	72%	78%▲	69%	67%	57%▼	56%▼	75%▲	64%▼	60%▼	71%	73%	75%	72%	76%	60%▼	86%▲	78%	49%▼	60%▼	66%	65%
3 Weet niet	19%	15%▼	20%	24%	31%▲	29%▲	17%▼	25%	28%▲	19%	18%	18%	19%	20%	29%▲	11%▼	13%	39%▲	30%▲	21%	24%
9. Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeids-omstandigheden en/of het verzuim van ZZPers, freelancers en/of vrijwilligers? [N=5.346]																					
1 Ja, voor ZZP'ers	4%	4%	3%	4%	2%	2%	4%	3%	2%	5%	3%	10%▲	2%	7%	6%	2%	3%	1%	1%	5%	1%
2 Ja, voor vrijwilligers	1%	1%	1%	2%	2%	4%▲	0,1%▼	2%	8%▲	0,0%	0,2%	0%	0,1%	1%	1%	0%	0,4%	8%▲	2%	7%▲	2%
3 Ja, voor beide	1%	1%	0,5%	1%	2%	1%	1%▼	3%	4%▲	0,2%	1%	2%	1%	1%	0,1%	0%	1%	2%	1%	3%▲	2%
4 Nee	87%	86%	88%	87%	90%	88%	89%▲	78%▼	80%▼	85%	90%	78%▼	90%	80%▼	85%	97%▲	91%	79%	88%	78%▼	88%
5 Weet niet	7%	7%	8%	7%	4%	5%	7%	15%▲	6%	9%	6%	9%	8%	12%	8%	1%▼	5%	11%	7%	7%	7%
10. Heeft uw bedrijf een RI&E? [N=5.362]																					
1 Ja	49%	34%▼	56%	76%▲	89%▲	94%▲	47%▼	51%	67%▲	67%▲	65%▲	66%▲	45%	39%▼	53%	43%	35%▼	79%▲	73%▲	57%	52%
2 Nee	41%	55%▲	34%	18%▼	7%▼	3%▼	44%▲	34%	25%▼	29%▼	29%▼	26%▼	43%	52%▲	36%	50%	56%▲	13%▼	21%▼	34%	40%
3 Weet niet	10%	11%	9%	7%	4%	3%▼	9%	16%▲	9%	4%	6%	8%	13%	9%	10%	6%	10%	8%	6%	9%	8%
11. Is de RI&E getoetst? [N=2.622]																					
1 Ja	65%	59%▼	56%▼	75%▲	86%▲	86%▲	64%	61%	72%	80%▲	72%	77%▲	62%	45%▼	72%	50%▼	61%	78%	74%	66%	63%
2 Nee	21%	26%▲	26%	15%▼	6%▼	4%▼	23%▲	19%	12%▼	10%	18%	17%	21%	41%▲	15%	30%	26%	4%▼	10%▼	23%	16%
3 Weet niet	14%	16%	18%	11%	8%	10%	13%	20%	16%	10%	9%	7%▼	17%	14%	13%	20%	13%	18%	16%	11%	21%▲
12. Heeft uw bedrijf naar aanleiding van de RI&E een plan van aanpak gemaakt? [N=2.628]																					
1 Ja	74%	67%▼	71%	81%▲	91%▲	92%▲	74%	69%	79%	79%	81%	84%▲	71%	70%	73%	60%▼	65%▼	84%	85%▲	76%	73%
2 Nee	18%	25%▲	20%	12%▼	6%▼	3%▼	19%	20%	12%	11%	13%	11%▼	20%	23%	21%	29%▲	26%▲	6%	9%▼	16%	18%
3 Weet niet	8%	8%	9%	7%	4%	6%	7%	11%	9%	10%	5%	5%	9%	7%	6%	12%	9%	10%	6%	8%	9%
13. Heeft uw bedrijf een contract met een aanbieder van arbodiensten? [N=5.359]																					
1 Ja	70%	59%▼	75%	89%▲	96%▲	93%▲	69%	62%	86%▲	74%	77%	75%	67%	45%▼	74%	74%	67%	91%▲	86%▲	83%▲	72%
2 Nee	23%	33%▲	16%▼	7%▼	3%▼	6%▼	25%	30%	8%▼	25%	19%	19%	23%	42%▲	19%	23%	29%	4%▼	10%▼	12%▼	22%
3 Weet niet	7%	8%	9%	4%	1%▼	1%▼	7%	8%	6%	1%▼	4%	5%	10%	13%▲	7%	3%	4%	5%	4%	4%	6%
14. Met welke type arbodienst heeft uw bedrijf een contract? [N=3.743]																					
1 Interne arbodienst	2%	1%	1%	5%	4%	5%▲	2%	4%	5%	2%	3%	3%	1%	0,0%	4%	6%▲	1%	6%	6%▲	5%	3%
2 Externe arbodienst	90%	89%	93%	90%	90%	88%	91%	88%	86%	88%	91%	90%	92%	91%	86%	89%	94%	88%	87%	90%	81%▼
3 Andere aanbieder van arbodienstverlening	3%	4%	3%	3%	4%	4%	3%	2%	3%	5%	3%	4%	3%	6%	7%▲	3%	3%	2%	3%	2%	3%
4 Anders	2%	1%	2%	1%	2%	3%	2%	2%	2%	4%	2%	2%	1%	0,2%	3%	1%	1%	4%	3%	1%	4%▲
5 Weet niet	2%	4%▲	1%	1%	1%	0,1%	2%	3%	4%	1%	1%	2%	3%	2%	0,2%	1%	1%	0%	2%	2%	8%▲
15. In hoeverre bent u tevreden of ontevreden met de volgende diensten van uw aanbieder van arbodiensten?																					
· 15a.om. Advisering over uw RI&E [N=2.332] % (heel) tevreden	60%	56%	59%	62%	73%▲	76%▲	58%	66%	65%	61%	67%	64%	59%	66%	68%	48%▼	53%	79%	66%	46%▼	61%
· 15b.om. Toetsing van uw RI&E [N=2.177] % (heel) tevreden	57%	53%	56%	60%	70%▲	75%▲	56%	62%	62%	63%	63%	67%▲	56%	65%	68%▲	37%▼	45%▼	73%	62%	47%▼	63%
· 15c.om. Begeleiding van zieke werknemers bij terugkeer naar werk [N=2.695] % (heel) tevreden	61%	56%	59%	64%	72%▲	76%▲	59%▼	73%▲	67%	74%	59%	59%	59%	67%	69%	68%	57%	67%	74%▲	60%	58%
· 15d.om. Uitvoeren van PAGO [N=1.538] % (heel) tevreden	52%	47%	47%	55%	67%▲	70%▲	51%	53%	53%	51%	56%	73%▲	46%	58%	68%▲	37%▼	42%▼	70%	48%	36%▼	44%
· 15e.om. Uitvoeren van aanstellingskeuring(en) [N=1.072] % (heel) tevreden	50%	44%	47%	55%	59%	73%▲	49%	47%	55%	47%	51%	55%	47%	70%▲	68%▲	24%▼	42%	86%▲	50%	29%▼	52%

		VESTIGINGSGROOTTE (zelfgerapporteerd)					PROFIT OF NON-PROFIT (zelfgerapporteerd)			SECTOR (hoofdgroepen) (LISA)											
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
16. Bent u op de hoogte van de onderstaande wijzigingen in de Arbowet en regelgeving?																					
· 16a. Deskundigentoets RI&E voor bedrijven met minder dan 25 werknemers is niet meer altijd nodig [N=5.340] % ja	47%	44%	52%	47%	54%	59%▲	47%	49%	43%	47%	50%	50%	44%	52%	46%	49%	48%	43%	35%▼	47%	52%
· 16b. De wettelijke verplichting tot een arbospreekuur is vervallen [N=5.327] % ja	37%	34%	37%	39%	49%▲	61%▲	36%	36%	41%	42%	42%	40%	32%	39%	42%	39%	36%	44%	38%	41%	31%
· 16c. Werkgevers zijn verplicht om beleid te voeren tegen werkdruk, agressie en geweld, en intimidatie [N=5.327] % ja	63%	57%▼	64%	72%▲	85%▲	91%▲	60%▼	67%	76%▲	67%	61%	64%	59%	68%	61%	54%	60%	83%▲	79%▲	71%	62%
· 16d. Werkgevers kunnen een arbocatalogus opstellen waarin ze concrete afspraken maken ter verbetering van de arbeidsomstandigheden [N=5.327] % ja	36%	33%	36%	40%	57%▲	70%▲	35%▼	46%▲	44%	44%	39%	42%	35%	35%	41%	28%	31%	53%▲	38%	45%	37%
17. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over de Arbowet?																					
· 17a.om. Ons bedrijf is over de wijzigingen in de Arbowet van de afgelopen 2 jaar goed geïnformeerd [N=5.309] % (helemaal) eens	33%	30%	29%	38%	52%▲	62%▲	31%	34%	45%▲	34%	30%	41%	30%	33%	40%	30%	29%	49%▲	41%	32%	39%
· 17b.om. De wijzigingen in de Arbowet hebben in de afgelopen 2 jaar tot wijzigingen geleid in het bedrijfsbeleid [N=5.298] % (helemaal) eens	24%	18%▼	23%	35%▲	45%▲	54%▲	22%▼	22%	39%▲	28%	25%	35%▲	23%	16%	22%	15%▼	18%	46%▲	38%▲	26%	25%
· 17c.om. De Arbowet en regelgeving is binnen ons bedrijf goed uitvoerbaar [N=5.293] % (helemaal) eens	48%	45%	46%	54%	69%▲	68%▲	48%	47%	54%	43%	52%	48%	49%	45%	51%	46%	44%	68%▲	54%	48%	47%
· 17d.om. In ons bedrijf vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzuim [N=5.303] % (helemaal) eens	52%	44%▼	53%	67%▲	79%▲	88%▲	49%▼	58%	71%▲	62%	58%	68%▲	47%	47%	55%	44%	46%	83%▲	71%▲	58%	53%
· 17e.om. De administratie rond de Arbowet kost veel tijd [N=5.288] % (helemaal) eens	35%	31%	37%	42%	47%▲	51%▲	36%	31%	34%	42%	38%	54%▲	37%	40%	35%	27%	28%	46%	42%	26%▼	26%▼
· 17f.om. De Arbowet en regelgeving is onduidelijk [N=5.291] % (helemaal) eens	34%	36%	38%	31%	23%▼	19%▼	37%▲	27%	20%▼	35%	35%	40%	39%	42%	32%	32%	35%	17%▼	22%▼	23%▼	21%▼
· 17g.om. Het aantal wettelijke verplichtingen in de Arbowet is groot [N=5.292] % (helemaal) eens	56%	52%	60%	60%	61%	60%	58%▲	43%▼	48%	66%	59%	72%▲	59%	53%	50%	47%	50%	50%	52%	48%	52%
· 17h.om. Ons bedrijf ervaart regelmatig obstakels om te voldoen aan de Arbowet en regelgeving [N=5.289] % (helemaal) eens	22%	20%	23%	28%	24%	27%	22%	22%	23%	42%▲	26%	50%▲	19%	33%▲	21%	10%▼	15%▼	32%	26%	16%	17%
18. Is uw bedrijf aangesloten bij een brancheorganisatie? [N=5.369]																					
1 Ja	57%	51%▼	61%	65%▲	67%▲	70%▲	58%	54%	53%	70%▲	66%	64%	63%	65%	53%	43%▼	35%▼	39%▼	50%	70%▲	53%
2 Nee	36%	42%▲	33%	27%▼	25%▼	22%▼	38%	34%	29%	27%	30%	32%	32%	25%▼	38%	50%▲	61%▲	46%	34%	18%▼	38%
3 Weet niet	7%	7%	5%	8%	9%	9%	5%▼	12%▲	18%▲	3%	4%	4%	6%	10%	9%	7%	4%	15%▲	16%▲	13%▲	10%
19. Heeft uw brancheorganisatie een arbocatalogus opgesteld? [N=3.046]																					
1 Ja	25%	26%	22%	22%	23%	33%	24%	31%	22%	34%	26%	37%▲	19%▼	42%▲	25%	17%	14%▼	31%	17%	27%	30%
2 Nee	18%	18%	19%	16%	22%	20%	18%	17%	18%	11%	15%	11%▼	19%	5%▼	23%	23%	30%▲	23%	19%	20%	21%
3 Weet niet	57%	56%	59%	61%	55%	47%	57%	52%	60%	55%	59%	52%	62%	53%	52%	60%	57%	47%	64%	53%	49%
20. Van welke (andere) diensten van uw brancheorganisatie maakt u gebruik? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=3.051]																					
· 20a. Aanreiken van modellen voor RI&E en Plan van Aanpak	24%	21%	26%	30%	26%	26%	24%	17%	32%▲	20%	28%	34%▲	22%	22%	18%	18%	12%▼	47%▲	40%▲	27%	30%
· 20b. Brancheloket	10%	6%▼	11%	14%▲	15%	17%▲	10%	8%	9%	22%▲	13%	17%▲	9%	6%	8%	3%▼	9%	11%	4%	8%	9%
· 20c. Verzuimloket	12%	13%	10%	11%	8%	5%	12%	7%	11%	12%	9%	17%	13%	6%	5%▼	8%	5%▼	23%	15%	6%▼	31%▲
· 20d. Gezamenlijk contract	13%	11%	15%	16%	15%	12%	13%	9%	17%	17%	14%	20%▲	12%	7%	8%	5%▼	11%	6%	25%▲	17%	13%
· 20e. Info over Arbo	17%	13%	19%	22%	21%	27%▲	16%▼	23%	27%▲	29%▲	18%	26%▲	14%	15%	16%	5%▼	11%	28%	35%▲	17%	27%▲
· 20f. Cursussen/opleidingen/trainingen	42%	36%▼	47%	47%	51%	49%	41%	47%	43%	57%▲	44%	51%▲	36%	26%▼	44%	51%	45%	44%	49%	48%	44%
· 20g. Advisering	36%	30%▼	39%	43%	47%▲	51%▲	36%	34%	43%	64%▲	44%	41%	27%▼	38%	40%	37%	31%	43%	50%▲	45%	40%
· 20h. Géén van deze	24%	29%▲	21%	17%▼	17%	15%	25%	19%	15%▼	6%▼	23%	12%▼	30%▲	33%▲	14%▼	29%	26%	9%	11%▼	23%	11%▼
· 20i. Andere dienst van brancheorganisatie	3%	2%	3%	3%	3%	3%	2%▼	5%	6%▲	6%	3%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	3%	5%	3%	5%
· 20j. Dienst brancheorganisatie: Weet niet	8%	9%	7%	8%	8%	8%	8%	8%	13%	3%	4%	5%	11%	3%▼	14%▲	1%▼	8%	12%	7%	10%	7%

		VESTIGINGSGROOTTE (zelfgerapporteerd)					PROFIT OF NON-PROFIT (zelfgerapporteerd)			SECTOR (hoofdgroepen) (LISA)											
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
21. Hoe beoordeelt u de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van uw bedrijf rondom arbobeleid? [N=3.047]																					
1 Goed	14%	14%	12%	14%	12%	13%	14%	15%	9%	18%	16%	21%▲	13%	11%	17%	8%	7%▼	16%	13%	10%	22%▲
2 Voldoende	31%	26%	33%	35%	35%	37%	31%	25%	33%	43%▲	37%	43%▲	31%	23%	30%	31%	19%▼	40%	47%▲	25%	35%
3 Matig	15%	13%	19%	15%	16%	16%	15%	18%	12%	14%	13%	14%	15%	24%▲	16%	21%	11%	8%	11%	19%	11%
4 Slecht	5%	5%	6%	4%	4%	3%	5%	4%	2%	2%	3%	4%	4%	4%	3%	4%	11%▲	4%	2%	7%	4%
5 Weet niet/ geen mening	36%	41%▲	29%	32%	32%	32%	34%	38%	45%▲	22%▼	32%	19%▼	38%	38%	34%	36%	51%▲	32%	27%	40%	27%
22. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over het arbobeleid in uw bedrijf?																					
· 22a.om. Brancheafspraken in CAO's of arbocatalogi leiden tot veranderingen die werknemers echt merken [N=5.304] % (helemaal) eens	24%	23%	22%	28%	28%	31%	23%	25%	32%▲	36%▲	24%	36%▲	24%	17%	24%	19%	18%	39%▲	24%	28%	27%
· 22b.om. Werkgevers kunnen zelf het ziekteverzuim beperken [N=5.322] % (helemaal) eens	66%	64%	64%	71%	82%▲	88%▲	65%	68%	77%▲	57%	68%	61%	63%	57%▼	62%	71%	74%▲	85%▲	74%	71%	67%
· 22c.om. Door de Arbowet en regelgeving wordt in ons bedrijf extra aandacht aan arbeidsomstandigheden besteed [N=5.311] % (helemaal) eens	33%	25%▼	32%	45%▲	58%▲	61%▲	31%	30%	45%▲	50%▲	40%	51%▲	30%	25%	38%	24%	23%▼	65%▲	50%▲	32%	32%
· 22d.om. De werknemers zijn alles bij elkaar tevreden over het arbo en verzuimbeleid binnen ons bedrijf [N=5.319] % (helemaal) eens	58%	56%	60%	61%	68%▲	65%	58%	62%	58%	65%	62%	61%	58%	60%	59%	58%	53%	57%	58%	62%	57%
23. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over het gezondheidsbeleid in uw bedrijf? [alleen ≥ 10 werknemers]																					
· 23a.om. In ons bedrijf draagt een goede gezondheid van medewerkers merkbaar bij aan bedrijfsmatig succes [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.266] % (helemaal) eens	84%	--	--	85%	83%	86%	84%	82%	86%	90%	81%	87%	84%	77%	81%	82%	86%	79%	89%	85%	86%
· 23b.om. In ons bedrijf wordt een medewerker met een ongezonde leefstijl en werkstijl daarop aangesproken [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.264] % (helemaal) eens	50%	--	--	51%	44%	43%	52%	53%	43%	72%	51%	49%	52%	54%	49%	38%	49%	30%▼	42%	55%	55%
· 23c.om. In ons bedrijf treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.264] % (helemaal) eens	43%	--	--	41%	42%	52%▲	40%	49%	48%	71%▲	47%	45%	34%▼	36%	46%	38%	39%	43%	48%	48%	45%
24. Stelt uw verzekeraar uw bedrijf premiekorting in het vooruitzicht bij het aantoonbaar verbeteren van arbeidsomstandigheden en verzuim? [N=5.355]																					
1 Ja, zorgverzekeraar	5%	5%	5%	3%	3%	4%	5%	3%	3%	9%▲	4%	5%	6%	5%	6%	0,4%▼	3%	2%	5%	2%	3%
2 Ja, verzuimverzekeraar	4%	4%	5%	5%	3%	2%	4%	3%	3%	5%	4%	4%	4%	3%	4%	14%▲	5%	1%	5%	3%	2%
3 Ja, beide	2%	3%	3%	2%	1%	1%	3%	3%	1%	0,2%	2%	4%	4%	2%	2%	3%	2%	1%	0,5%	1%	2%
4 Nee	40%	41%	37%	38%	48%	51%▲	40%	44%	37%	33%	47%	49%	35%	44%	42%	45%	42%	45%	39%	39%	40%
5 Weet niet	49%	48%	50%	52%	45%	41%	48%	47%	57%	52%	43%	38%▼	52%	46%	45%	38%▼	49%	51%	50%	54%	53%
25. Stelt uw bedrijf bij de inkoop van producten en diensten eisen op het gebied van veiligheid en gezondheid? [N=5.357]																					
1 Altijd	33%	32%	34%	33%	42%▲	47%▲	32%	41%	39%	58%▲	36%	46%▲	28%	46%▲	36%	19%▼	25%▼	45%	34%	47%▲	28%
2 Soms	35%	33%	33%	40%	36%	35%	34%	36%	35%	29%	39%	38%	32%	31%	34%	35%	36%	31%	36%	29%	46%▲
3 Nee	22%	26%	23%	16%	9%▼	6%▼	24%▲	14%▼	13%▼	11%▼	19%	12%▼	27%	19%	18%	28%	30%▲	4%▼	15%	13%▼	17%
4 Weet niet	10%	10%	10%	11%	13%	13%	10%	10%	13%	2%▼	6%	3%▼	14%	4%▼	12%	18%▲	9%	20%▲	15%	11%	9%
26. Heeft uw bedrijf sinds 1 januari 2007 gebruik gemaakt van de mogelijkheid het loon (gedeeltelijk) in te houden van zieke werknemers die onvoldoende re-integratie inspanningen leveren? [N=5.359]																					
1 Ja, volledig of gedeeltelijk	5%	3%	3%	8%	16%▲	28%▲	5%	4%	7%	2%	6%	3%	4%	5%	5%	3%	7%	15%▲	5%	6%	3%
2 Nee, situatie deed zich niet voor	72%	73%	77%	68%	66%	58%▼	74%▲	71%	58%▼	76%	74%	77%	73%	76%	74%	72%	69%	51%▼	65%	66%	75%
3 Nee, vind dat niet nodig	15%	18%	12%	12%	8%	6%▼	15%	15%	11%	17%	17%	15%	14%	15%	11%	21%	19%	8%	8%	10%	13%
4 Weet niet	8%	7%	8%	13%	9%	8%	6%▼	10%	24%▲	5%	3%	5%	9%	4%	10%	4%	5%	27%▲	22%▲	17%▲	10%

		VESTIGINGSGROOTTE (zelfgerapporteerd)					PROFIT OF NON-PROFIT (zelfgerapporteerd)			SECTOR (hoofdgroepen) (LISA)											
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
27. Heeft uw organisatie wel eens gebruik gemaakt van de mogelijkheid om zieke werknemers die onvoldoende meewerken aan hun re-integratie te ontslaan? [N=5.348]																					
1 Ja	5%	3%▼	7%	8%	11%▲	19%▲	5%	5%	9%	5%	6%	3%	5%	8%	6%	5%	4%	14%▲	8%	7%	5%
2 Nee, wel van plan maar situatie deed zich niet voor	46%	42%▼	49%	52%	61%▲	60%▲	48%	43%	39%	45%	55%	55%	45%	38%	45%	42%	46%	41%	41%	45%	51%
3 Nee, vind dat niet nodig	29%	36%▲	25%	20%▼	15%▼	10%▼	29%	38%▲	23%	30%	28%	28%	30%	31%	26%	37%	34%	12%▼	21%	24%	25%
4 Weet niet	19%	19%	19%	20%	14%	11%▼	18%	14%	30%▲	20%	12%▼	14%	20%	23%	23%	16%	16%	33%▲	30%▲	24%	19%
28. Zijn werknemers als gevolg van de loondoorbetalingsverplichting actiever betrokken bij hun re-integratie? [N=5.356]																					
1 Ja	11%	6%▼	11%	18%▲	32%▲	47%▲	10%▼	13%	23%▲	13%	14%	17%	9%	6%	11%	16%	9%	44%▲	20%▲	15%	13%
2 Nee	13%	9%▼	12%	21%▲	30%▲	29%▲	13%	12%	12%	9%	18%	18%	12%	14%	16%	15%	11%	13%	13%	9%	9%
3 N.v.t., geen (langdurig) zieken	59%	69%▲	61%	41%▼	18%▼	6%▼	63%▲	58%	31%▼	59%	53%	57%	64%	67%	58%	55%	63%	16%▼	33%▼	49%▼	64%
4 Weet niet	17%	16%	16%	20%	20%	18%	14%▼	17%	34%▲	19%	15%	9%▼	16%	12%	15%	14%	17%	27%	35%▲	26%▲	14%
29. Houdt u bij het aannemen van personeel rekening met het risico op ziekteverzuim? [N=5.352]																					
1 Ja	68%	67%	72%	67%	62%	58%▼	71%▲	59%	49%▼	75%	73%	75%	71%	75%	71%	66%	65%	41%▼	53%▼	61%	54%▼
2 Nee	22%	21%	21%	25%	30%▲	35%▲	20%▼	27%	30%▲	17%	19%	16%	21%	14%▼	20%	26%	27%	47%▲	32%▲	21%	29%
3 Weet niet	10%	12%	8%	9%	7%	7%	9%▼	13%	21%▲	8%	8%	9%	9%	12%	9%	8%	8%	12%	15%	18%▲	17%▲
30. Nu volgt een aantal regelingen die het aannemen van ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten laagdrempeliger kunnen maken. Bent u bekend met de volgende regelingen voor ouderen?																					
· 30a. Premievrijstelling bij aanname van ouderen [N=5.351] % ja	48%	44%	47%	51%	63%▲	70%▲	48%	53%	43%	45%	52%	52%	47%	48%	52%	51%	52%	41%	37%▼	44%	36%▼
· 30b. Tijdelijke subsidieregeling leeftijdsbewust beleid [N=5.341] % ja	32%	29%	32%	35%	40%	53%▲	32%	36%	33%	26%	31%	33%	32%	33%	37%	29%	32%	37%	30%	32%	30%
31. Heeft uw bedrijf één of meer van deze regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van ouderen? [N=2.652]																					
1 Ja	9%	7%	10%	12%	14%	22%▲	9%	9%	12%	19%	11%	6%	10%	12%	12%	6%	7%	12%	12%	12%	5%
2 Nee	86%	90%▲	84%	82%	77%▼	66%▼	88%▲	86%	70%▼	78%	87%	92%	87%	87%	80%	91%	89%	70%▼	73%▼	72%▼	91%
3 Weet niet	5%	3%	6%	5%	9%	11%▲	3%▼	5%	18%▲	3%	3%	2%	3%	1%	8%	3%	4%	17%▲	14%▲	16%▲	4%
32.om Hoe belangrijk of onbelangrijk zijn/waren deze regelingen bij het aannemen van ouderen? [N=245]																					
% (zeer) belangrijk	47%	54%	61%▲	43%	36%	25%▼	52%▲	43%	24%▼	72%	41%	36%	61%▲	85%▲	29%	74%	33%	24%	43%	16%▼	4%▼
33. Bent u bekend met de volgende regelingen voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten?																					
· 33a. No-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid [N=5.332] % ja	33%	28%▼	31%	43%▲	62%▲	74%▲	31%▼	38%	43%▲	30%	42%	29%	27%	24%▼	39%	36%	41%▲	45%	34%	38%	31%
· 33b. Arbeidsplaatsvoorzieningen [N=5.331] % ja	46%	38%▼	47%	59%▲	80%▲	86%▲	44%▼	49%	60%▲	43%	53%	45%	40%	40%	51%	45%	52%	63%▲	54%	49%	44%
· 33c. Jobcoach [N=5.327] % ja	33%	26%▼	30%	45%▲	61%▲	64%▲	30%▼	43%▲	46%▲	33%	38%	25%	28%	27%	38%	32%	35%	45%	50%▲	45%▲	26%
· 33d. Proefplaatsing van arbeidsgehandicapten van maximaal 3 maanden, waarin geen salaris hoeft te worden betaald [N=5.333] % ja	33%	26%▼	31%	44%▲	60%▲	76%▲	32%	35%	41%	25%	36%	29%	27%▼	33%	38%	30%	42%▲	46%	41%	37%	29%
· 33e. Loonkostensubsidie/ compensatie [N=5.323] % ja	48%	42%▼	45%	61%▲	78%▲	86%▲	47%	51%	56%	46%	53%	42%	43%	43%	53%	44%	57%▲	61%	55%	49%	44%
· 33f. Premiekortingen of vrijstellingen [N=5.322] % ja	34%	29%▼	31%	44%▲	64%▲	73%▲	32%▼	44%▲	41%	31%	36%	30%	29%	33%	40%	32%	42%	45%	39%	38%	26%
34. Heeft uw bedrijf één of meer van deze regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerkers? [N=3.219]																					
1 Ja	21%	14%▼	18%	31%▲	38%▲	45%▲	20%	22%	28%	32%	28%	20%	19%	22%	24%	17%	14%▼	34%	26%	32%▲	18%
2 Nee	72%	81%▲	75%	61%▼	53%▼	40%▼	75%▲	69%	53%▼	60%	67%	76%	75%	77%	69%	82%▲	81%▲	43%▼	54%▼	55%▼	71%
3 Weet niet	7%	5%	7%	8%	9%	15%▲	5%▼	9%	19%▲	7%	5%	4%	6%	0,4%▼	7%	1%▼	5%	23%▲	21%▲	12%▲	10%
35.om Hoe belangrijk of onbelangrijk zijn/waren deze regelingen bij het aannemen van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten? [N=683]																					
% (zeer) belangrijk	65%	65%	74%▲	68%	61%	49%▼	66%	70%	62%	79%	65%	81%▲	62%	68%	64%	73%	66%	44%	66%	65%	53%

		VESTIGINGSGROOTTE (zelfgerapporteerd)					PROFIT OF NON-PROFIT (zelfgerapporteerd)			SECTOR (hoofdgroepen) (LISA)											
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
MODULE 3. ARBEIDSVERHOUDINGEN EN ARBEIDSVOORWAARDEN																					
36. Is er in uw bedrijf een OR of PvT? [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.273]																					
1 Ja, een OR of MR	33%	--	--	22%▼	60%▲	85%▲	17%▼	48%▲	76%▲	20%	24%▼	13%▼	18%▼	7%▼	21%▼	26%	25%▼	92%▲	85%▲	54%▲	38%
2 Ja, een PvT	10%	--	--	9%	15%	4%	10%	8%	8%	11%	13%	9%	12%	6%	14%	3%	7%	4%	4%▼	12%	13%
3 Nee	57%	--	--	67%▲	24%▼	10%▼	71%▲	42%▼	16%▼	69%	62%	78%▲	69%▲	81%▲	65%	69%	69%▲	5%▼	11%▼	32%▼	48%
4 Weet niet	1%	--	--	1%	1%	1%	1%	2%	0,0%	0%	0,2%	0,4%	2%	6%▲	0%	2%	0,1%	0%	0,2%	1%	1%
37. Hoe tevreden bent u over het functioneren van de OR, MR of PvT? (1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden) [alleen ≥ 10 werknemers] [N=541]																					
Gemiddelde	6,5	--	--	6,6▲	6,3▼	6,4	6,5	6,7	6,5	7,2	6,3	6,6	6,6	6,1	6,3	6,7	6,9▲	6,3	6,6	6,5	6,1
38. Is uw bedrijf lid van een werkgeversorganisatie? [N=5.351]																					
1 Ja	28%	20%▼	28%	43%▲	56%▲	67%▲	25%▼	29%	50%▲	31%	45%▲	42%▲	22%	26%	34%	17%▼	11%▼	46%▲	54%▲	43%▲	35%
2 Nee	60%	68%▲	58%	44%▼	32%▼	21%▼	64%▲	57%	28%▼	52%	47%▼	49%▼	63%	61%	53%	76%▲	83%▲	32%▼	28%▼	39%▼	52%
3 Weet niet	12%	11%	14%	13%	12%	13%	11%▼	13%	22%▲	17%	7%	9%	15%	13%	13%	7%	6%▼	22%	18%	18%	13%
39. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de behartiging van uw belangen door de werkgeversorganisatie? (1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden) [N=1.503]																					
Gemiddelde	6,7	6,6	6,5	6,8	6,6	6,7	6,7	6,7	6,5	6,9	6,6	6,8	6,5	6,9▲	6,8	6,8	6,5	6,7	6,6	6,6	6,7
40. Valt uw bedrijf onder een CAO? [N=5.344]																					
1 Ja, ondernemings-CAO	7%	6%	6%	6%	9%	14%▲	6%	6%	9%	9%	9%	11%▲	8%	4%	8%	7%	3%	5%	4%	4%	9%
2 Ja, bedrijfstak-CAO	46%	42%	51%	51%	51%	53%	49%▲	39%	30%▼	61%▲	64%▲	75%▲	55%▲	69%▲	51%	23%▼	19%▼	10%▼	20%▼	39%	34%▼
3 Ja, arbeidsvoorwaardenregeling overheidspersoneel	2%	1%▼	2%	5%▲	11%▲	12%▲	0,2%▼	1%	19%▲	2%	0,2%	0,3%	0,4%	1%	0,2%	0,2%	0,1%	69%▲	28%▲	1%	5%
4 Ja, andere CAO-vorm	5%	4%	5%	8%	5%	6%	3%▼	3%	22%▲	6%	1%▼	2%	3%	2%	7%	1%	2%	9%	21%▲	15%▲	8%
5 Nee, maar volgt een bepaalde CAO geheel	3%	3%	3%	2%	1%	1%	3%	4%	3%	6%	1%	2%	2%	1%	3%	3%	2%	0%	1%	10%▲	3%
6 Nee, maar volgt een bepaalde CAO gedeeltelijk	4%	4%	6%	5%	3%	2%	4%	4%	6%	2%	5%	1%▼	4%	0%▼	6%	4%	6%	1%	5%	8%▲	5%
7 Nee, valt niet onder een CAO	27%	32%▲	23%	21%	19%	12%▼	29%▲	33%	11%▼	7%▼	17%▼	5%▼	19%▼	13%▼	19%	60%▲	65%▲	6%▼	18%	18%▼	32%
8 Weet niet	6%	8%	6%	2%▼	1%▼	0,4%▼	6%	9%	1%▼	8%	4%	3%	9%▲	9%	5%	2%	4%	1%	2%	4%	6%
41. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de CAO of arbeids-voorwaardenregeling? (1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden) [N=2.705]																					
Gemiddelde	6,5	6,5	6,3	6,5	6,6	6,8▲	6,4▼	6,3	6,9▲	6,7	6,4	6,3	6,3	6,3	6,1▼	7,4▲	6,6	6,9	6,6	6,7	6,8▲
42. Is er in uw bedrijf werkoverleg met medewerkers [N=5.354]																					
1 Nee, nooit	5%	7%	4%	2%	1%	1%	6%▲	2%	1%▼	1%	6%	4%	7%	9%	3%	4%	5%	0%	0,1%▼	2%	8%
2 Ja, eens in de paar jaar	3%	4%	3%	3%	2%	1%	3%	4%	0,4%	5%	5%	5%	4%	2%	4%	1%	1%	0%	1%	1%	5%
3 Ja, jaarlijks	6%	6%	7%	6%	5%	3%	6%	4%	7%	1%	7%	4%	6%	7%	7%	2%	5%	0,4%	4%	6%	9%
4 Ja, meerdere keren per jaar	43%	35%▼	51%	55%▲	57%▲	59%▲	42%	48%	48%	35%	41%	40%	41%	43%	54%▲	49%	36%	56%	35%	59%▲	47%
5 Ja, meerdere keren per maand	22%	21%	21%	26%	31%▲	33%▲	20%▼	22%	37%▲	26%	18%	18%	16%▼	20%	16%	32%▲	29%▲	38%▲	51%▲	23%	22%
6 Ja, meerdere keren per week	21%	28%▲	15%	8%▼	4%▼	3%▼	23%▲	20%	7%▼	32%▲	23%	29%▲	25%	19%	17%	11%▼	23%	5%▼	10%▼	7%▼	9%▼
43. Is er in uw bedrijf een klachtenregeling voor het personeel? [N=5.312]																					
1 Ja	35%	23%▼	37%	53%▲	70%▲	84%▲	30%▼	36%	70%▲	39%	32%	31%	32%	24%▼	36%	32%	28%	89%▲	83%▲	52%▲	29%
2 Nee	60%	71%▲	59%	42%▼	26%▼	13%▼	65%▲	58%	26%▼	56%	65%	65%	62%	66%	54%	64%	70%▲	8%▼	16%▼	42%▼	63%
3 Weet niet	5%	6%	4%	5%	4%	3%	5%	7%	4%	5%	3%	4%	6%	11%▲	10%▲	4%	3%	2%	1%	6%	8%

	Totaal	VESTIGINGSGROOTTE (zelfgerapporteerd)					PROFIT OF NON-PROFIT (zelfgerapporteerd)			SECTOR (hoofdgroepen) (LISA)												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
44. Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden of ontevreden u bent over de wijze waarop de volgende arbeidsvoorwaarden in uw organisatie geregeld zijn? (geredeneerd vanuit het belang van uw bedrijf)																						
· 44a. Salarissystematiek (1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden) [N=4.428] Gemiddelde	7,2	7,3	7,1	7,0	7,0	7,0	7,2	7,3	7,1	7,1	7,1	7,1	7,0	7,1	7,0	7,7▲	7,5▲	6,9	6,9	7,2	7,2
· 44b. Resultaatgerichte beloning/prestatiebeloning (1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden) [N=3.346] Gemiddelde	6,6	6,9▲	6,6	6,2▼	5,9▼	6,1▼	6,8▲	6,5	5,4▼	6,7	6,6	6,7	6,5	6,9	6,6	7,3▲	7,2▲	5,6▼	5,2▼	6,2▼	6,5
· 44c. Pensioenregeling (1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden) [N=4.328] Gemiddelde	7,1	7,0	7,1	7,2	7,4	7,5▲	7,1	7,1	7,4▲	7,3	7,3	6,9	7,1	6,9	6,9	7,3	7,1	7,6	7,5▲	7,2	6,9
· 44d. Reiskostenvergoeding (1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden) [N=3.953] Gemiddelde	7,1	7,2	7,2	7,0	6,9	6,9	7,2▲	7,0	6,6▼	7,0	7,2	6,7▼	7,2	6,6▼	7,1	7,5▲	7,7▲	6,4▼	6,3▼	6,8▼	7,2
· 44e. Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen (1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden) [N=3.081] Gemiddelde	6,4	6,9▲	6,2	5,8▼	5,7▼	5,9▼	6,5	6,6	5,9▼	6,6	6,3	6,1	6,1	7,0▲	6,0▼	6,6	7,0▲	6,1	5,1▼	6,2	6,8▲
· 44f. Functionerings en/of beoordelingsgesprekken (1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden) [N=4.198] Gemiddelde	6,9	7,0	6,7	6,9	6,8	7,0	6,9	7,0	6,9	7,0	6,8	6,7	6,7	7,1	6,9	7,3▲	7,2▲	6,8	7,0	6,7	6,9
· 44g. Promotie en loopbaanmogelijkheden (1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden) [N=3.588] Gemiddelde	6,5	6,5	6,4	6,4	6,4	6,6	6,6▲	6,3	5,7▼	6,8	6,4	6,4	6,4	6,6	6,4	7,0▲	7,0▲	6,1	5,6▼	5,9▼	6,3
· 44h. Scholings en opleidingsmogelijkheden (1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden) [N=4.367] Gemiddelde	7,2	7,1	7,1	7,3	7,4	7,5	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,0	6,9▼	7,1	7,9▲	7,5▲	7,5	7,5	7,1	7,2
· 44i. Mogelijkheden om in deeltijd te werken (1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden) [N=4.200] Gemiddelde	7,4	7,4	7,3	7,4	7,5	7,6	7,3▼	7,6	8,1▲	6,9▼	7,0	6,3▼	7,1▼	7,9▲	6,9▼	7,5	7,5	7,9	8,3▲	8,1▲	7,8▲
· 44j. Flexibele werktijden (1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden) [N=4.084] Gemiddelde	7,2	7,5▲	7,0	6,8▼	6,9	7,1	7,2	7,5	7,1	7,0	7,1	6,2▼	7,0	7,9▲	6,8▼	7,4	7,6▲	7,8	5,9▼	7,5	7,6▲
· 44k. Thuiswerkregeling (1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden) [N=2.580] Gemiddelde	5,8	6,1▲	5,5	5,5	5,7	5,8	5,8	5,9	5,8	6,3	5,7	5,1▼	5,1▼	5,4	5,2▼	5,9	6,8▲	5,8	5,0▼	5,8	6,3
· 44l. Verlof en vakantiemogelijkheden (1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden) [N=4.835] Gemiddelde	7,6	7,7	7,5	7,4	7,6	7,7	7,6	7,8	7,5	7,4	7,6	7,3	7,4	7,6	7,6	7,7	7,9▲	8,0	7,2▼	7,6	7,7
· 44m. Overlegmogelijkheden (1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden) [N=4.778] Gemiddelde	7,9	8,0	7,8	7,7	7,7	7,7	7,9	8,0	7,8	7,8	7,8	7,6▼	7,7	7,9	7,9	8,3▲	8,2▲	7,8	7,9	7,9	8,0
45. Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe belangrijk of onbelangrijk u de volgende onderwerpen vindt voor uw bedrijf?																						
· 45a. Het bestaan van vakbonden (1=zeer onbelangrijk 10=zeer belangrijk) [N=4.310] Gemiddelde	4,9	4,7	4,8	5,3	5,7▲	5,9▲	4,6▼	5,5▲	6,7▲	5,2	4,9	5,6▲	4,7	5,1	4,9	4,4▼	3,9▼	6,7▲	6,6▲	6,0▲	5,6▲
· 45b. Het bestaan van PvT's (1=zeer onbelangrijk 10=zeer belangrijk) [N=3.590] Gemiddelde	5,0	4,3▼	4,9	5,8▲	6,7▲	7,2▲	4,6▼	5,2	7,1▲	5,1	5,0	5,2	4,7	4,5	5,1	4,8	4,3▼	7,4▲	6,9▲	6,0▲	5,1
· 45c. Het bestaan van CAO's (1=zeer onbelangrijk 10=zeer belangrijk) [N=4.645] Gemiddelde	6,3	6,0▼	6,4	6,7▲	7,1▲	7,3▲	6,1▼	6,2	7,7▲	6,9▲	6,5	6,8▲	6,4	6,5	6,3	5,3▼	4,7▼	7,7▲	7,4▲	7,2▲	6,5
· 45d. Het bestaan van werkgeversorganisaties (1=zeer onbelangrijk 10=zeer belangrijk) [N=4.263] Gemiddelde	6,0	5,6▼	6,1	6,5▲	6,7▲	6,9▲	5,8▼	6,1	7,1▲	6,7▲	6,3	6,7▲	5,9	6,1	5,9	5,5▼	4,8▼	7,0▲	7,0▲	6,9▲	6,1

	Totaal	VESTIGINGSGROOTTE (zelfgerapporteerd)					PROFIT OF NON-PROFIT (zelfgerapporteerd)			SECTOR (hoofdgroepen) (LISA)											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
46. 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 bedrijf) [alleen ≥ 10 werknemers]																					
· 46a. Personeelszaken (1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden) [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.008] Gemiddelde	7,2	--	--	7,1▼	7,3	7,4▲	7,1	7,4	7,2	6,9	7,2	7,0	7,0▼	6,9	7,2	7,1	7,4▲	7,1	7,2	7,3	7,1
· 46b. Direct leidinggevenden van medewerkers (1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden) [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.152] Gemiddelde	7,3	--	--	7,3	7,3	7,2	7,2	7,5▲	7,3	7,4	7,1	7,3	7,2	7,2	7,2	7,4	7,4	7,1	7,4	7,4	7,4
· 46c. OR, MR of PvT (1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden) [alleen ≥ 10 werknemers] [N=704] Gemiddelde	6,5	--	--	6,4	6,6	6,8	6,3▼	6,7	6,8▲	6,9	6,4	6,3	6,3	6,1	6,3	6,6	6,4	6,8	6,7	6,8▲	6,4
· 46d. De vakbond (1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden) [alleen ≥ 10 werknemers] [N=720] Gemiddelde	5,8	--	--	5,7	5,7	5,9	5,4▼	6,0	6,4▲	6,7	5,4	5,6	5,5	5,8	5,2▼	5,8	4,9▼	6,2	6,5▲	6,3▲	5,8
47. In hoeverre is er veel of weinig ruimte in uw situatie voor individueel maatwerk over de volgende onderwerpen? (Maatwerk is het kunnen maken van verschillende afspraken met individuele medewerkers)																					
· 47a.om. Salaris van medewerkers [N=5.033] % (heel) veel ruimte	40%	44%	43%	32%▼	23%▼	18%▼	43%▲	42%	13%▼	45%	41%	31%	38%	39%	29%▼	54%▲	60%▲	5%▼	15%▼	28%▼	35%
· 47b.om. Werktijden van medewerkers [N=5.107] % (heel) veel ruimte	53%	58%▲	51%	45%	40%▼	46%	53%	59%	47%	50%	48%	29%▼	51%	67%▲	41%▼	63%▲	65%▲	61%	32%▼	54%	61%
· 47c.om. Werkprestaties van medewerkers [N=4.996] % (heel) veel ruimte	55%	58%	56%	51%	42%▼	49%	56%	62%	45%▼	55%	54%	44%▼	54%	56%	47%	66%▲	68%▲	51%	42%▼	50%	60%
· 47d.om. Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers [N=5.000] % (heel) veel ruimte	60%	56%	60%	66%	72%▲	74%▲	60%	60%	58%	65%	62%	62%	53%	41%▼	48%▼	82%▲	73%▲	72%	67%	60%	58%
· 47e.om. Flexibele inzet van medewerkers [N=5.039] % (heel) veel ruimte	60%	61%	63%	57%	52%	53%	62%	61%	48%▼	66%	61%	44%▼	58%	76%▲	53%	68%	71%▲	52%	37%▼	58%	61%
48. Gebruiken de leidinggevenden de bestaande ruimte voor individueel maatwerk in sterke of geringe mate bij onderstaande onderwerpen op het gebied van arbeidsverhoudingen?																					
· 48a.om. Salaris van medewerkers [N=4.008] % in (zeer) sterke mate	29%	33%	29%	23%	19%▼	17%▼	31%▲	26%	16%▼	25%	30%	24%	25%	33%	29%	47%▲	40%▲	7%▼	26%	21%	20%▼
· 48b.om. Werktijden van medewerkers [N=4.245] % in (zeer) sterke mate	39%	43%	37%	34%	31%	32%	39%	43%	38%	32%	34%	22%▼	35%	55%▲	41%	45%	49%▲	35%	35%	41%	39%
· 48c.om. Werkprestaties van medewerkers [N=4.308] % in (zeer) sterke mate	41%	44%	40%	38%	35%	35%	43%	41%	30%▼	40%	39%	36%	37%	51%▲	43%	53%▲	52%▲	30%	33%	29%▼	41%
· 48d.om. Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers [N=4.319] % in (zeer) sterke mate	42%	41%	42%	45%	46%	50%	42%	43%	45%	37%	35%	38%	37%	42%	41%	60%▲	53%▲	51%	53%▲	40%	39%
· 48e.om. Flexibele inzet van medewerkers [N=4.296] % in (zeer) sterke mate	44%	47%	46%	41%	42%	39%	45%	47%	40%	48%	42%	29%▼	40%	60%▲	47%	49%	53%▲	36%	36%	44%	43%
49. Op welke terreinen biedt uw bedrijf medewerkers hulp bij ernstige problemen in de privésituatie? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=5.387]																					
· 49a. Bij financiële problemen	36%	32%▼	35%	47%▲	57%▲	57%▲	38%	39%	24%▼	35%	49%▲	44%	35%	33%	50%▲	34%	44%	51%▲	20%▼	19%▼	27%▼
· 49b. Bij gezondheids en medische problemen van de medewerker zelf	56%	47%▼	59%	70%▲	81%▲	86%▲	55%	51%	67%▲	68%▲	65%▲	55%	54%	49%	57%	52%	56%	84%▲	68%▲	57%	50%
· 49c. Bij problemen met gezin of relatie	53%	47%▼	55%	64%▲	73%▲	74%▲	53%	52%	53%	56%	60%	60%	52%	48%	53%	54%	55%	75%▲	54%	51%	44%
· 49d. Bij problemen met de huisvesting	15%	14%	15%	18%	21%	21%	16%	14%	9%	22%	19%	23%▲	12%	9%	17%	14%	21%▲	12%	10%	9%	11%
· 49e. Bij problemen met de Nederlandse taal en/of analfabetisme	9%	7%	7%	14%	25%▲	31%▲	9%	8%	15%▲	4%	16%▲	12%	7%	6%	8%	5%	11%	29%▲	7%	11%	7%
· 49f. Bij problemen in contacten met instanties	20%	17%	23%	23%	23%	25%	20%	18%	14%	22%	28%▲	25%	19%	27%	18%	13%	20%	15%	14%	10%▼	16%
· 49g. Géén specifieke hulp bij privésituaties	34%	42%▲	29%	21%▼	11%▼	9%▼	34%	35%	29%	23%▼	24%▼	28%	37%	38%	30%	39%	32%	13%▼	27%	36%	41%
50a. Ongeveer hoeveel procent van de werknemers in uw bedrijf neemt deel aan een levensloopregeling van eigen bedrijf? [N=2.801]																					
Gemiddelde	4,3	4,7	2,9	4,6	3,7	3,8	4,0	6,5	6,5	3,2	3,6	12▲	4,4	4,9	2,9	1,7	4,1	8,6	2,5	1,0▼	2,6
50b. Ongeveer hoeveel procent van de werknemers in uw bedrijf neemt deel aan een individuele levensloopregeling bij een externe financiële instelling? [N=2.289]																					
Gemiddelde	5,2	5,2	6,2	4,5	3,1	2,3	4,6▼	8,8▲	8,7▲	6,0	3,7	13▲	4,1	3,8	4,1	4,9	5,3	5,6	8,4	5,6	1,8▼

		VESTIGINGSGROOTTE (zelfgerapporteerd)					PROFIT OF NON-PROFIT (zelfgerapporteerd)			SECTOR (hoofdgroepen) (LISA)												
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
51. Welke voorwaarden stelt uw bedrijf aan de opname van verlof in het kader van de levensloopregeling? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=3.905]																					
· 51a. Géén voorwaarde aan opname verlof in kader van levensloopregeling	22%	25%	19%	17%	16%	14%	22%	28%	14%▼	31%	25%	28%	21%	24%	22%	28%	26%	13%	12%▼	13%▼	14%
· 51b. Verlof moet binnen bepaalde termijn worden aangevraagd	16%	13%	14%	20%	30%▲	40%▲	15%	14%	20%	10%	17%	22%	14%	16%	15%	12%	15%	28%▲	25%▲	16%	7%▼
· 51c. Verlofduur is aan vastgesteld maximum verbonden	10%	7%▼	11%	15%	20%▲	31%▲	9%▼	7%	21%▲	12%	11%	11%	9%	3%▼	8%	5%	9%	19%	24%▲	15%	13%
· 51d. Andere voorwaarde levensloopregeling	6%	5%	9%	7%	10%	8%	7%	4%	7%	6%	7%	2%▼	7%	5%	6%	11%	8%	9%	6%	6%	7%
· 51e. Voorwaarde levensloopregeling: Weet niet	51%	53%	52%	49%	39%▼	28%▼	51%	50%	48%	45%	46%	41%▼	54%	53%	55%	46%	46%	41%	47%	58%	62%▲
MODULE 4. BEDRIJFSBELEID																					
52. Wordt over de volgende activiteiten in uw bedrijf centraal of decentraal beslist? [alleen ≥ 10 werknemers] *Centraal: door het algemeen management of een gespecialiseerde afdeling.* *Decentraal: op de werkplek/afdeling door de uitvoerende werknemers zelf.*																					
52a. Bepalen van de werkmethode [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.272]																					
1 Helemaal/vooral centraal	53%	--	--	54%	49%	47%	58%▲	55%	36%▼	38%	56%	50%	57%	63%	60%	58%	59%	39%	28%▼	51%	53%
2 Helemaal/vooral decentraal	47%	--	--	46%	51%	53%	42%▼	45%	64%▲	62%	44%	50%	43%	37%	40%	42%	41%	61%	72%▲	49%	47%
52b. Bepalen van de werkverdeling [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.270]																					
1 Helemaal/vooral centraal	39%	--	--	42%▲	29%▼	22%▼	43%▲	33%	27%▼	64%	44%	43%	38%	39%	47%	30%	40%	21%▼	33%	29%▼	40%
2 Helemaal/vooral decentraal	61%	--	--	58%▼	71%▲	78%▲	57%▼	67%	73%▲	36%	56%	57%	62%	61%	53%	70%	60%	79%▲	67%	71%▲	60%
52c. Bepalen van de werktijden en pauzes [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.274]																					
1 Helemaal/vooral centraal	56%	--	--	58%	55%	50%	58%	48%	51%	57%	76%▲	61%	53%	47%	47%	58%	55%	36%▼	62%	42%▼	60%
2 Helemaal/vooral decentraal	44%	--	--	42%	45%	50%	42%	52%	49%	43%	24%▼	39%	47%	53%	53%	42%	45%	64%▲	38%	58%▲	40%
52d. Beslissen over de besteding van de (werk) budgetten [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.270]																					
1 Helemaal/vooral centraal	78%	--	--	80%▲	73%	70%▼	84%▲	70%	62%▼	87%	88%▲	85%	80%	88%	82%	88%	81%	65%	53%▼	69%▼	77%
2 Helemaal/vooral decentraal	22%	--	--	20%▼	27%	30%▲	16%▼	30%	38%▲	13%	12%▼	15%	20%	12%	18%	12%	19%	35%	47%▲	31%▲	23%
52e. Oplossen van operationele problemen/ storingen in het productie of werkproces [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.263]																					
1 Helemaal/vooral centraal	40%	--	--	44%▲	29%▼	22%▼	44%▲	38%	27%▼	43%	37%	42%	46%	52%	48%	43%	39%	17%▼	27%▼	40%	31%
2 Helemaal/vooral decentraal	60%	--	--	56%▼	71%▲	78%▲	56%▼	62%	73%▲	57%	63%	58%	54%	48%	52%	57%	61%	83%▲	73%▲	60%	69%
52f. Kiezen van nieuwe producten en/of diensten [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.265]																					
1 Helemaal/vooral centraal	78%	--	--	78%	80%	84%	83%▲	84%	63%▼	98%	88%▲	82%	82%	74%	83%	93%▲	79%	78%	39%▼	84%	83%
2 Helemaal/vooral decentraal	22%	--	--	22%	20%	16%	17%▼	16%	37%▲	2%	12%▼	18%	18%	26%	17%	7%▼	21%	22%	61%▲	16%	17%

		VESTIGINGSGROOTTE (zelfgerapporteerd)					PROFIT OF NON-PROFIT (zelfgerapporteerd)			SECTOR (hoofdgroepen) (LISA)											
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
53. Bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over het beleid van uw bedrijf? [alleen ≥ 10 werknemers]																					
· 53a.om. Ons bedrijf reageert meteen op ontwikkelingen die op haar afkomen [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.278] % (helemaal) eens	65%	--	--	66%	59%	59%	70%▲	64%	50%▼	44%	67%	69%	69%	62%	70%	58%	71%	45%▼	44%▼	64%	67%
· 53b.om. Ons bedrijf haalt bewust nieuwe kennis van buiten naar binnen [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.278] % (helemaal) eens	65%	--	--	65%	65%	66%	64%	63%	68%	45%	64%	65%	59%	51%▼	52%▼	59%	75%▲	54%	80%▲	64%	69%
· 53c.om. Ons bedrijf werkt samen met derden en/of participeert in netwerken [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.277] % (helemaal) eens	70%	--	--	67%▼	81%▲	84%▲	65%▼	68%	87%▲	75%	63%	59%▼	63%▼	46%▼	66%	72%	80%▲	82%	91%▲	77%	71%
· 53d.om. Ons bedrijf maakt steeds nieuwe combinaties tussen verschillende manieren van het organiseren van het werkproces [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.276] % (helemaal) eens	40%	--	--	38%	42%	42%	39%	41%	40%	36%	35%	31%	40%	26%	39%	36%	52%▲	32%	41%	40%	43%
· 53e.om. In ons bedrijf worden de talenten van medewerkers zo goed mogelijk (optimaal) benut [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.276] % (helemaal) eens	71%	--	--	74%▲	63%	56%▼	74%▲	66%	63%▼	85%	67%	76%	74%	62%	61%▼	73%	82%▲	43%▼	72%	65%	60%
· 53f.om. In ons bedrijf zijn vertrouwen en betrokkenheid belangrijker dan regels en controle [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.278] % (helemaal) eens	68%	--	--	71%▲	62%	50%▼	69%	68%	64%	55%	67%	75%	67%	73%	62%	48%▼	75%	47%▼	75%	65%	60%
· 53g.om. In ons bedrijf worden de werkprocessen regelmatig vernieuwd [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.277] % (helemaal) eens	49%	--	--	49%	49%	53%	48%	49%	54%	39%	43%	41%	48%	47%	37%▼	58%	60%▲	37%	54%	51%	57%
· 53h.om. In ons bedrijf wordt regelmatig naar nieuwe markten/ klanten gezocht [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.276] % (helemaal) eens	65%	--	--	66%	66%	62%	74%▲	60%	41%▼	69%	69%	70%	76%▲	65%	70%	63%	80%▲	22%▼	34%▼	54%▼	60%
· 53i.om. In ons bedrijf worden de bestaande producten/ diensten regelmatig verbeterd en/of verfijnd [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.277] % (helemaal) eens	77%	--	--	78%	74%	77%	80%	76%	71%	60%	78%	74%	80%	79%	75%	73%	81%	61%▼	75%	76%	79%
54. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over bedrijfsprestaties in de afgelopen twee jaar?																					
· 54a.om. De arbeidsproductiviteit in ons bedrijf is verbeterd [N=5.324] % (helemaal) eens	60%	57%	61%	68%	68%	66%	61%	65%	53%	63%	70%▲	54%	64%	61%	65%	60%	61%	61%	57%	55%	43%▼
· 54b.om. De kwaliteit van de producten/ diensten van ons bedrijf is verbeterd [N=5.332] % (helemaal) eens	72%	68%	75%	77%	75%	77%	72%	77%	70%	76%	77%	68%	70%	78%	72%	65%	75%	76%	75%	70%	66%
· 54c.om. De tevredenheid van de klanten van ons bedrijf is toegenomen [N=5.334] % (helemaal) eens	69%	70%	70%	67%	65%	63%	70%	66%	63%	70%	69%	70%	71%	74%	71%	61%	68%	64%	67%	63%	66%
· 54d.om. De omzet van ons bedrijf is gegroeid [N=5.327] % (helemaal) eens	61%	58%	65%	66%	63%	58%	64%▲	59%	36%▼	61%	67%	60%	62%	61%	67%	61%	70%▲	19%▼	33%▼	56%	46%▼
· 54e.om. De winst van ons bedrijf is gegroeid [N=5.321] % (helemaal) eens	52%	50%	54%	58%	55%	54%	54%▲	43%▼	42%▼	41%	56%	49%	51%	52%	58%	45%	64%▲	33%▼	40%▼	52%	35%▼
55. Maakt uw bedrijf in sterke of geringe mate gebruik van een uitzendbureau (of verwante instelling) op het terrein van: [alleen ≥ 10 werknemers]																					
· 55a.om. Werkgeverschap [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.261] % in (zeer) sterke mate	6%	--	--	4%▼	10%▲	12%▲	6%	3%	4%	23%▲	12%▲	7%	4%	3%	7%	5%	5%	9%	2%	2%	5%
· 55b.om. Personeelsbeleid [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.254] % in (zeer) sterke mate	3%	--	--	3%	5%	3%	3%	4%	3%	6%	4%	4%	5%	3%	3%	1%	3%	2%	2%	3%	2%
· 55c.om. Operationele planning en aansturing [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.254] % in (zeer) sterke mate	1%	--	--	1%	1%	1%	1%	2%	1%	6%	1%	1%	1%	3%	0,1%	0%	2%	1%	1%	1%	0,3%

		VESTIGINGSGROOTTE (zelfgerapporteerd)					PROFIT OF NON-PROFIT (zelfgerapporteerd)			SECTOR (hoofdgroepen) (LISA)											
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
56. Past uw bedrijf in sterke of geringe mate de volgende vormen van flexibilisering van de arbeid toe?																					
· 56a.om. Brede inzetbaarheid van personeel [N=5.058] % in (zeer) sterke mate	45%	46%	49%	43%	39%	33%▼	46%	48%	40%	66%▲	46%	39%	41%	61%▲	51%	44%	53%	31%	42%	46%	30%▼
· 56b.om. Flexibele werktijden [N=5.105] % in (zeer) sterke mate	35%	38%	33%	30%	31%	36%	35%	43%	34%	43%	27%	17%▼	28%▼	51%▲	43%	35%	47%▲	51%▲	21%▼	44%	36%
· 56c.om. Flexibele contracten [N=4.873] % in (zeer) sterke mate	22%	24%	22%	17%	22%	25%	22%	25%	17%	21%	13%▼	11%▼	20%	33%▲	24%	17%	29%▲	11%	16%	26%	22%
· 56d.om. Zelf roosteren [N=5.082] % in (zeer) sterke mate	18%	23%▲	15%	10%▼	8%▼	12%	17%	29%▲	20%	16%	10%▼	7%▼	12%▼	23%	12%	15%	30%▲	23%	13%	28%▲	26%▲
· 56e.om. Ruimte voor individuele keuzemogelijkheden [N=4.980] % in (zeer) sterke mate	23%	27%	21%	17%	16%	18%	21%▼	33%▲	29%	24%	15%	7%▼	17%	24%	12%▼	23%	37%▲	28%	21%	35%▲	27%
57a. Percentage werknemers dat ten minste éénmaal/week PC gebruikt [N=4.894]																					
Gemiddelde	66	67	67	67	69	75	64▼	67	85▲	27▼	49▼	26▼	66	27▼	54▼	94▲	90▲	89▲	93▲	80▲	69
57b. Percentage werknemers dat ten minste éénmaal/week computergestuurde of ondersteunde technologie gebruikt [N=4.461]																					
Gemiddelde	26	25	28	27	24	26	26	27	19	9,9▼	24	6,7▼	31	5,3▼	21	42▲	34▲	20	23	24	22
57c. Percentage werknemers dat ten minste éénmaal/week lopende band/ assemblagelijn gebruikt [N=4.517]																					
Gemiddelde	1,3	0,63	1,4	2,1	4,9▲	5,6▲	1,4	1,1	0,12	3,3	6,2▲	0,28	1,8	0,06	0,86	0,00	0,60	0,53	0,05	0,08	0,24
58. Gebruikt uw bedrijf regelmatig computerprogramma's/ software voor onderstaande doelen?																					
58a. Beheersing van informatie en documentstromen [N=5.336]																					
1 Ja	69%	62%▼	73%	82%▲	90%▲	92%▲	68%▼	69%	82%▲	66%	68%	54%▼	68%	46%▼	68%	82%▲	83%▲	93%▲	83%▲	82%▲	57%▼
2 Nee	28%	36%▲	24%	14%▼	7%▼	6%▼	30%▲	26%	14%▼	30%	31%	44%▲	30%	49%▲	26%	17%▼	16%▼	5%▼	13%▼	14%▼	39%▲
3 Weet niet	3%	2%	3%	3%	3%	2%	2%	4%	4%	4%	1%	2%	2%	6%▲	6%▲	1%	1%	2%	4%	4%	5%
58b. Voorraadbeheer [N=5.328]																					
1 Ja	36%	30%▼	37%	47%▲	57%▲	66%▲	37%	36%	30%	25%	48%▲	26%▼	56%▲	18%▼	35%	24%▼	21%▼	50%	22%▼	28%	28%
2 Nee	60%	67%▲	61%	50%▼	37%▼	24%▼	60%	62%	60%	71%	51%▼	72%▲	42%▼	76%▲	59%	73%▲	76%▲	36%▼	71%▲	64%	67%
3 Weet niet	3%	3%	2%	3%	6%	9%▲	3%▼	2%	10%▲	3%	1%	2%	1%	6%	6%	3%	3%	14%▲	7%▲	8%▲	5%
58c. Ondersteuning van communicatie tussen personen [N=5.325]																					
1 Ja	41%	34%▼	43%	54%▲	67%▲	72%▲	39%▼	46%	56%▲	39%	37%	31%▼	37%	19%▼	46%	50%	57%▲	68%▲	59%▲	49%	33%
2 Nee	54%	62%▲	53%	39%▼	24%▼	20%▼	56%▲	48%	36%▼	56%	59%	65%▲	58%	72%▲	46%	47%	40%▼	20%▼	36%▼	44%▼	61%
3 Weet niet	5%	5%	4%	6%	9%	8%	5%	6%	8%	5%	3%	4%	5%	10%▲	8%	3%	3%	12%▲	5%	7%	6%
58d. Ondersteuning van samenwerking tussen personen [N=5.325]																					
1 Ja	44%	36%▼	45%	59%▲	72%▲	71%▲	42%▼	49%	59%▲	31%▼	40%	32%▼	39%	21%▼	47%	58%▲	63%▲	68%▲	65%▲	53%	31%▼
2 Nee	51%	59%▲	51%	35%▼	21%▼	19%▼	54%▲	46%	31%▼	63%▲	56%	62%▲	57%	69%▲	46%	41%▼	35%▼	18%▼	29%▼	41%▼	62%▲
3 Weet niet	5%	5%	5%	6%	7%	9%▲	5%	5%	9%▲	6%	4%	7%	4%	10%▲	7%	1%	3%	13%▲	6%	6%	7%
58e. Urenregistratie en/of boekhouding [N=5.336]																					
1 Ja	82%	78%▼	83%	89%▲	96%▲	97%▲	82%	85%	78%	85%	88%	87%	78%	69%▼	90%▲	79%	91%▲	94%▲	71%▼	87%	70%▼
2 Nee	17%	21%▲	16%	9%▼	4%▼	2%▼	17%	13%	19%	12%	11%	13%	21%	27%▲	6%▼	21%	8%▼	5%▼	24%▲	12%	27%▲
3 Weet niet	1%	1%	1%	2%	0,5%	1%	1%	1%	3%	3%	1%	0%	1%	4%▲	3%	0,1%	1%	1%	5%▲	1%	3%
MODULE 5. PERSONEEL																					
59. Werft uw bedrijf werknemers buiten de Nederlandse grenzen voor deze vestiging? [N=5.336]																					
1 Ja, zelf of in samenwerking met derden	7%	5%	6%	9%	18%▲	25%▲	7%	6%	3%	4%	14%▲	9%	5%	1%▼	13%▲	3%	10%	3%	5%	4%	3%
2 Nee	92%	93%	93%	89%	80%▼	73%▼	92%	92%	95%	96%	85%▼	91%	93%	97%	84%▼	96%	89%	94%	94%	94%	97%
3 Weet niet	1%	1%	1%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	0,0%	1%	0,3%	1%	2%	2%	1%	1%	3%	1%	3%	1%

		VESTIGINGSGROOTTE (zelfgerapporteerd)					PROFIT OF NON-PROFIT (zelfgerapporteerd)			SECTOR (hoofdgroepen) (LISA)											
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
60. Ongeveer hoeveel werknemers heeft uw bedrijf in de afgelopen twee jaar buiten Nederland in dienst genomen voor deze vestiging? (aantal) [N=303]																					
Gemiddelde	4,3	2,4	1,8	2,8	9,4	21▲	3,3▼	20▲	9,0	4,6	4,0	2,0	1,3	5,7	3,7	3,1	7,9	3,7	13	3,6	6,5
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Maximum	600	50	8	20	230	600	600	230	467	50	50	22	100	20	138	22	600	5	467	100	100
61. Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk? (procent) [N=4.681]																					
Gemiddelde	85	87▲	84	82▼	83	83	86	87	85	80▼	82	84	83	83	88	88	89▲	83	87	89	86
62. Hoe belangrijk of onbelangrijk is het voor uw bedrijf dat medewerkers beschikken over onderstaande competenties? [alleen ≥ 10 werknemers]																					
· 62a.om. Vakkennis (weten) [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.273] % (heel) belangrijk	97%	--	--	96%	97%	98%	96%	96%	99%	95%	95%	98%	95%	88%▼	95%	100%	96%	99%	100%	99%	97%
· 62b.om. Vakvaardigheden (kunnen) [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.273] % (heel) belangrijk	98%	--	--	97%	98%	99%	97%	98%	99%	100%	97%	99%	94%▼	94%	100%	100%	99%	100%	100%	99%	97%
· 62c.om. Motivatie (willen) [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.273] % (heel) belangrijk	100%	--	--	100%	99%	100%	100%	100%	99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	99%	100%	99%	98%▼
· 62d.om. Uitvoering (doen) [alleen ≥ 10 werknemers] [N=1.273] % (heel) belangrijk	100%	--	--	100%	99%	100%	100%	100%	99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	99%	99%	100%	98%▼
63. Werkt uw bedrijf met ZZP'ers? [N=5.332]																					
1 Ja	23%	20%	24%	26%	38%▲	45%▲	23%	31%▲	21%	44%▲	26%	55%▲	12%▼	15%▼	26%	9%▼	33%▲	32%	23%	14%▼	24%
2 Nee	76%	78%	75%	72%	60%▼	53%▼	76%	66%▼	77%	56%▼	73%	44%▼	86%▲	82%	73%	91%▲	66%▼	66%	75%	83%	75%
3 Weet niet	1%	1%	1%	2%	2%	2%	1%	2%	3%	0,1%	1%	1%	1%	3%	1%	0,2%	1%	2%	2%	3%	0,4%
64. Ongeveer hoeveel ZZP'ers zijn (tijdelijk) verbonden aan uw bedrijf? (aantal, afgelopen jaar) [N=1.155]																					
Gemiddelde	6,4	5,3	4,9	8,4	6,7	19▲	6,0	11	5,0	6,0	4,3	4,5	2,7	1,5	10	3,5	9,3	5,2	12	12	7,3
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Maximum	1.200	150	100	500	300	1.200	1.200	150	500	100	600	100	100	20	150	50	500	31	500	1.200	200
65. Bent u van plan om in de komende twee jaar (méér) met ZZP'ers te gaan werken? [N=5.334]																					
1 Ja	13%	13%	13%	12%	11%	13%	13%	19%	6%▼	24%▲	13%	29%▲	7%▼	5%▼	16%	5%▼	23%▲	10%	12%	7%	13%
2 Nee	69%	68%	72%	69%	64%	59%▼	69%	61%	74%	50%▼	66%	45%▼	78%▲	81%▲	62%	84%▲	56%▼	69%	74%	77%	68%
3 Weet niet	18%	18%	16%	18%	25%	28%▲	18%	20%	20%	26%	21%	26%▲	15%	14%	21%	10%▼	21%	22%	14%	16%	19%
66. Is het inzetten van kwetsbare groepen expliciet onderdeel van de missie van uw bedrijf? [N=5.336]																					
1 Ja	4%	3%	5%	7%	11%▲	13%▲	3%▼	5%	17%▲	6%	9%▲	4%	2%	2%	4%	2%	3%	20%▲	8%	9%▲	8%
2 Nee	88%	89%	88%	86%	83%	82%▼	91%▲	84%	73%▼	88%	86%	90%	90%	89%	87%	96%▲	90%	72%▼	83%	82%	86%
3 Weet niet	7%	8%	6%	7%	7%	6%	6%	11%	10%	6%	6%	7%	8%	9%	9%	2%▼	6%	8%	9%	9%	7%

		VESTIGINGSGROOTTE (zelfgerapporteerd)					PROFIT OF NON-PROFIT (zelfgerapporteerd)			SECTOR (hoofdgroepen) (LISA)											
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
67. Heeft uw bedrijf in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit één of meer van de volgende kwetsbare groepen? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=5.387]																					
· 67a. Langdurig werklozen (langer dan één jaar)	8%	5%▼	7%	13%▲	16%▲	25%▲	6%▼	9%	18%▲	4%	11%	5%	5%	11%	11%	5%	8%	23%▲	13%▲	13%▲	6%
· 67b. Voortijdig schoolverlaters	4%	3%	4%	8%▲	11%▲	11%▲	5%	4%	2%	6%	9%▲	8%	5%	2%	3%	1%	5%	5%	2%	1%	1%
· 67c. Jonggehandicapten	4%	2%▼	5%	8%▲	14%▲	17%▲	4%	3%	6%	11%▲	7%	3%	3%	9%▲	4%	1%	3%	8%	4%	5%	5%
· 67d. Geheel/ gedeeltelijk arbeidsgehandicapten	6%	2%▼	5%	12%▲	17%▲	28%▲	4%▼	5%	16%▲	5%	7%	7%	3%	5%	6%	4%	5%	17%▲	11%▲	10%▲	4%
· 67e. Personen vanuit een sociale werkplaats	3%	1%▼	3%	6%▲	13%▲	18%▲	2%▼	4%	11%▲	6%	5%	2%	3%	1%	5%	1%	2%	11%▲	9%▲	5%	8%▲
· 67f. Ex-gedetineerden	1%	1%	1%	1%	2%	3%▲	1%	1%	1%	0%	2%	1%	1%	0,2%	2%	0%	2%	0,2%	0,2%	1%	0,3%
· 67g. (Ex)psychiatrische patiënten	1%	0,2%	0,5%	1%	2%	3%▲	0,3%	1%	2%▲	1%	1%	1%	0,0%	0,0%	1%	0%	1%	0%	0,2%	2%	0,2%
· 67h. (Ex)patiënten uit de gehandicaptenzorg	0,4%	0,2%	1%	0,5%	1%	2%▲	0,1%▼	1%	2%▲	0%	1%	0,3%	0,1%	0,0%	0%	0,1%	0,2%	0%	0,2%	1%	2%▲
· 67i. Géén persoon uit kwetsbare groep in dienst genomen	77%	84%▲	78%	64%▼	50%▼	40%▼	80%▲	75%	56%▼	74%	68%▼	80%	80%	79%	74%	88%▲	81%	51%▼	63%▼	71%	74%
· 67j. Persoon uit andere kwetsbare groep in dienst genomen	3%	2%	3%	2%	3%	4%	2%▼	6%▲	6%▲	3%	5%	1%	1%	1%	2%	1%	4%	2%	3%	4%	5%
· 67k. Persoon uit kwetsbare groep in dienst genomen: Weet niet	3%	3%	2%	3%	4%	5%	2%	4%	6%▲	2%	1%	1%	4%	1%	4%	2%	2%	9%▲	5%	5%	3%
68. Ongeveer hoeveel werknemers in uw bedrijf zijn afkomstig uit 'kwetsbare groepen'? [N=935]																					
Gemiddelde	3,0	0,84	1,3	2,8	3,6	26▲	2,0	11▲	4,1	1,7	8,8▲	2,0	2,2	1,4	2,5	1,3	2,3	7,9	2,4	3,3	1,9
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	1.400	4	9	25	30	1.400	250	1.400	463	102	1.400	35	250	175	159	20	150	120	60	331	30
69. Welke belemmeringen zijn er voor uw bedrijf om (meer) personen uit kwetsbare groepen in dienst te nemen? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=5.387]																					
· 69a. De verwachte kosten van begeleiding	12%	10%	13%	17%	20%▲	23%▲	13%	9%	13%	20%▲	20%▲	18%	11%	7%	11%	7%	13%	12%	15%	9%	11%
· 69b. Financiële risico's door productiviteitsverlies	11%	8%	13%	13%	14%	18%▲	11%	9%	6%	18%▲	18%▲	19%▲	9%	8%	8%	4%▼	10%	6%	7%	7%	10%
· 69c. De verwachte organisatorische rompslomp	16%	13%	19%	20%	15%	19%	17%	10%	14%	28%▲	22%	22%	15%	10%	11%	22%	15%	10%	14%	13%	18%
· 69d. Het werk in ons bedrijf leent zich er niet voor	53%	52%	56%	52%	44%	43%	54%	51%	49%	65%▲	49%	61%	52%	51%	56%	48%	49%	47%	55%	62%	50%
· 69e. Onbekendheid met waar kwetsbare werkzoekenden kunnen worden gevonden	4%	4%	4%	6%	5%	5%	5%	1%	4%	7%	6%	5%	5%	2%	3%	4%	5%	4%	3%	4%	1%
· 69f. Kwetsbare werkzoekenden solliciteren niet bij ons bedrijf	13%	11%	15%	17%	17%	16%	14%	14%	9%	15%	13%	17%	11%	15%	14%	11%	15%	11%	16%	12%	10%
· 69g. Géén belemmeringen	20%	22%	18%	17%	21%	19%	20%	17%	19%	6%▼	21%	11%▼	23%	16%	22%	21%	22%	28%	16%	11%▼	26%
· 69h. Andere belemmering kwetsbare groep in dienst	8%	9%	7%	8%	7%	11%	7%	14%▲	11%	7%	9%	7%	7%	10%	3%▼	10%	8%	8%	9%	13%	8%
· 69i. Kwetsbare groep in dienst: Weet niet	7%	7%	6%	6%	5%	6%	6%	9%	8%	3%	5%	5%	8%	13%▲	7%	4%	6%	9%	7%	6%	7%
70. Is het voor de personele bezetting belangrijk dat werknemers tot hun 65ste doorwerken? [N=5.333]																					
1 Ja	22%	21%	21%	25%	28%	38%▲	22%	25%	25%	24%	30%▲	36%▲	21%	10%▼	28%	28%	21%	34%	29%	17%	13%▼
2 Nee	65%	64%	66%	65%	64%	55%▼	65%	62%	65%	54%	57%	50%▼	67%	75%▲	60%	63%	64%	58%	64%	70%	75%▲
3 Weet niet	13%	14%	12%	10%	9%	8%	13%	13%	10%	21%▲	13%	14%	12%	15%	12%	9%	14%	8%	8%	13%	12%
71. Is het voor de personele bezetting belangrijk dat werknemers ook ná hun 65ste doorwerken? [N=5.330]																					
1 Ja	8%	8%	8%	6%	8%	11%	8%	9%	7%	8%	10%	7%	7%	8%	7%	15%▲	9%	9%	7%	5%	1%▼
2 Nee	80%	78%	81%	83%	80%	76%	80%	77%	80%	77%	74%	80%	82%	79%	79%	73%	78%	75%	79%	84%	86%
3 Weet niet	13%	14%	11%	10%	11%	13%	12%	14%	13%	15%	15%	13%	11%	13%	14%	11%	13%	16%	13%	11%	13%

		VESTIGINGSGROOTTE (zelfgerapporteerd)					PROFIT OF NON-PROFIT (zelfgerapporteerd)			SECTOR (hoofdgroepen) (LISA)											
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
72. Welke voorzieningen/ maatregelen zijn er in uw bedrijf getroffen, zodat werknemers langer (tot en/of na hun 65ste) door kunnen blijven werken? [alleen ≥ 10 werknemers] [meerdere antwoorden mogelijk] [N=1.375]																					
· 72a. Deeltijd VUT	25%	--	--	22%▼	38%▲	52%▲	18%▼	30%	48%▲	29%	29%	31%	19%▼	5%▼	26%	22%	13%▼	55%▲	46%▲	33%▲	17%
· 72b. Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegendienst	11%	--	--	8%▼	17%▲	32%▲	8%▼	18%▲	18%▲	10%	18%▲	8%	10%	5%	13%	8%	4%▼	29%▲	3%▼	25%▲	5%
· 72c. Oudere werknemers vrijstellen van overwerk	11%	--	--	9%▼	18%▲	28%▲	11%	6%	13%	13%	18%▲	14%	13%	9%	9%	7%	7%	17%	5%▼	14%	5%
· 72d. Kortere werkweek van oudere werknemers	22%	--	--	21%▼	29%	39%▲	17%▼	25%	39%▲	31%	19%	22%	17%	14%	18%	25%	14%▼	41%▲	47%▲	28%	15%
· 72e. Extra vrije dagen bij oudere werknemers	39%	--	--	37%▼	53%▲	67%▲	34%▼	47%	57%▲	43%	44%	49%▲	34%	18%▼	40%	37%	29%▼	64%▲	45%	56%▲	23%▼
· 72f. Aanpassing van de werktijden van oudere werknemers	13%	--	--	11%▼	22%▲	27%▲	11%▼	19%	20%▲	7%	14%	7%	13%	13%	20%	12%	8%	25%▲	14%	21%▲	12%
· 72g. Stimuleren scholings en/of cursusdeelname bij oudere werknemers	6%	--	--	5%▼	8%	15%▲	4%▼	5%	12%▲	7%	5%	3%	3%	1%	3%	10%	5%	17%▲	12%▲	8%	5%
· 72h. Taakverlichting bij oudere werknemers	16%	--	--	15%▼	25%▲	30%▲	13%▼	9%	28%▲	11%	20%	20%	13%	9%	15%	10%	8%▼	24%	41%▲	12%	9%
· 72i. Ander takenpakket van oudere werknemers	11%	--	--	9%▼	18%▲	23%▲	8%▼	15%	18%▲	10%	12%	10%	8%	5%	10%	7%	8%	24%▲	19%▲	14%	5%
· 72j. Teruggang in salaris bij oudere werknemers	1%	--	--	1%	2%	3%	1%	0,5%	2%	0%	2%	0,1%	1%	0,2%	0%	3%	2%	2%	0,2%	0,5%	0,3%
· 72k. Teruggang in functie bij oudere werknemers	2%	--	--	2%▼	5%	8%▲	2%	4%	4%	0,1%	3%	1%	4%	0,1%	1%	8%▲	2%	6%	1%	3%	2%
· 72l. Aanpassing van de werkplek van oudere werknemers	6%	--	--	5%▼	12%▲	14%▲	5%	5%	10%	6%	11%▲	6%	6%	2%	6%	2%	2%	19%▲	7%	7%	6%
· 72m. Gezondheidsbeleid/ stimuleren van gezondheid ingevoerd	6%	--	--	5%▼	8%	18%▲	5%▼	8%	10%▲	7%	9%	7%	3%	3%	7%	9%	4%	18%▲	7%	8%	6%
· 72n. Géén voorzieningen/ maatregelen getroffen	48%	--	--	50%▲	31%▼	19%▼	56%▲	40%	24%▼	53%	42%	45%	55%	71%▲	47%	52%	61%▲	22%▼	21%▼	37%▼	64%▲
73. Ziekteverzuimpercentage exclusief zwangerschap en bevallingsverlof [N=4.995]																					
Gemiddelde	2,7	2,0▼	2,8	4,0▲	4,5▲	5,0▲	2,4▼	2,7	4,6▲	2,6	3,5	3,3	2,3	2,0	2,5	2,9	2,0	4,9▲	4,7▲	3,1	3,5
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	35	35	30	35	30	30	35	33	35	20	35	34	33	30	30	35	30	18	35	30	30
74. Vestigingsgrootte (totale aantal werknemers, zelfgerapporteerd, eind enquête) [N=5.232]																					
Gemiddelde	21	2,8▼	6,6	22	70▲	556▲	14▼	24	76▲	9,9	31	15	9,5	7,3	27	21	19	235▲	52	54▲	11
Minimum	1	1	5	10	50	100	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2
Maximum	9.449	4	9	49	99	9.449	8.286	4.500	9.449	2.000	4.050	1.800	6.750	6.000	4.366	4.900	8.286	6.800	9.449	7.501	3.000
74. Vestigingsgrootte (totale aantal werknemers, zelfgerapporteerd, eind enquête) [N=5.232]																					
1 2 4	54%	100%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	57%▲	60%	30%▼	56%	38%▼	52%	60%	66%▲	49%	56%	58%	9%▼	19%▼	46%	64%▲
2 5 9	21%	0%▼	100%	0%▼	0%▼	0%▼	22%	20%	17%	25%	22%	20%	23%	22%	19%	21%	19%	8%	16%	22%	20%
3 10 49	20%	0%▼	0%▼	100%	0%▼	0%▼	18%▼	16%	37%▲	18%	30%▲	24%	15%	11%▼	23%	17%	18%	29%	53%▲	23%	13%
4 50 99	3%	0%▼	0%▼	0%▼	100%	0%	2%▼	2%	8%▲	1%	5%	3%	1%	1%	5%	3%	3%	20%▲	7%▲	4%	2%
5 100+	2%	0%▼	0%	0%	0%	100%	1%▼	2%	8%▲	0,4%	5%▲	1%	1%	0,3%	4%	3%	2%	34%▲	5%▲	4%	1%
74a2a. Mannen (percentage) [N=5.045]																					
Gemiddelde	54	52	56	55	61▲	58	58▲	48▼	31▼	90▲	74▲	89▲	54	49	67▲	52	57	65▲	32▼	17▼	34▼
74a2b. Vrouwen (percentage) [N=5.045]																					
Gemiddelde	46	48	44	45	39▼	42	42▼	52▲	69▲	10▼	26▼	11▼	46	51	33▼	48	43	35▼	68▲	83▲	66▲
74b2a. <25 jaar (percentage) [N=5.057]																					
Gemiddelde	15	14	18	16	11▼	10▼	17▲	15	6,1▼	25▲	11▼	16	18	30▲	13	6,6▼	11▼	4,4▼	7,3▼	10▼	19
74b2b. 25-34 jaar (percentage) [N=5.057]																					
Gemiddelde	24	23	25	25	24	22	25▲	24	17▼	30▲	22	27	22	22	26	19▼	28▲	15▼	22	23	25
74b2c. 35-44 jaar (percentage) [N=5.057]																					
Gemiddelde	27	27	27	27	29	28	27	25	28	24	30	25	26	22▼	27	28	30	28	25	29	24
74b2d. 45-54 jaar (percentage) [N=5.057]																					
Gemiddelde	22	22	20	21	24	26	20▼	23	32▲	14▼	24	19	21	17▼	24	31▲	20	36▲	31▲	25	21
74b2e. 55-64 jaar (percentage) [N=5.057]																					

		VESTIGINGSGROOTTE (zelfgerapporteerd)					PROFIT OF NON-PROFIT (zelfgerapporteerd)			SECTOR (hoofdgroepen) (LISA)												
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
Gemiddelde	11	12	8,9	9,3	11	13	10▼	12	17▲	5,9▼	12	12	12	7,5▼	8,7	14	9,5	15	16▲	12	11
74b2f. 65 jaar of ouder (percentage) [N=5.057]																					
Gemiddelde	1,1	1,6	0,84	0,52	0,47	0,67	1,3	0,52	0,68	1,4	1,6	0,53	1,2	1,6	1,3	1,6	1,5	0,47	0,46	0,10	1,0
74c2a. Ongeschoolden (maximaal LO) (percentage) [N=5.031]																					
Gemiddelde	3,4	3,2	2,8	4,0	6,2▲	6,4▲	3,5	3,0	2,3	5,3	4,8	6,8▲	2,6	11▲	4,3	1,6	1,6	2,2	0,67▼	1,7	2,3
74c2b. Laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO) (percentage) [N=5.031]																					
Gemiddelde	30	29	31	30	28	25	32▲	24	14▼	40▲	40▲	56▲	34▲	31	43▲	14▼	14▼	24	6,6▼	18▼	29
74c2c. Middelbaar geschoolden (maximaal MBO, HAVO, VWO) (percentage) [N=5.031]																					
Gemiddelde	44	46	46	40	36▼	36▼	46	44	36▼	48	43	30▼	52▲	50	41	55▲	39	44	21▼	46	47
74c2d. Hooggeschoolden (percentage) [N=5.031]																					
Gemiddelde	23	22	21	25	30▲	33▲	19▼	29▲	47▲	6,7▼	12▼	7,1▼	11▼	9,0▼	12▼	30▲	45▲	30	72▲	35▲	21
74d2a. Allochtone medewerkers (percentage) [N=4.837]																					
Gemiddelde	5,7	4,5	5,8	6,6	10▲	14▲	5,3	6,8	7,5	1,0▼	6,2	4,7	6,2	10▲	6,2	3,9	4,4	6,4	5,1	6,7	2,7
74d2b. Autochtone medewerkers (percentage) [N=4.837]																					
Gemiddelde	94	96	94	93	90▼	86▼	95	93	92	99▲	94	95	94	90▼	94	96	96	94	95	93	97
74e2a. Deeltijders (<36 uur/week) (percentage) [N=4.979]																					
Gemiddelde	44	45	45	43	37▼	40	40▼	53▲	68▲	24▼	25▼	14▼	45	64▲	31▼	38	35▼	34	59▲	81▲	65▲
74e2b. Voltijders (36 uur/week of meer) (percentage) [N=4.979]																					
Gemiddelde	56	55	55	57	63▲	60	60▲	47▼	32▼	76▲	75▲	86▲	55	36▼	69▲	62	65▲	66	41▼	19▼	35▼
74f2a. Tijdelijke dienst (percentage) [N=4.930]																					
Gemiddelde	20	20	22	19	18	19	21	25	14▼	20	15	15	19	42▲	21	16	20	7,8▼	12▼	21	21
74f2b. Vaste dienst (percentage) [N=4.930]																					
Gemiddelde	80	80	79	81	82	81	79	75	86▲	80	85	85	81	58▼	79	84	80	92▲	88▲	79	79

5 Literatuur

- Bakhuys Roozeboom, M., Gouw, P., Hooftman, W., Houtman, I. & Klein Hesselink, J. (2008). *Arbobalans 2007/2008: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland.* Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- 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 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 2007: Methodologie en globale resultaten.* Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Brammer, C.H. (2009). *Onderzoeksverslag WEA-monitor 2008/2009.* Zoetermeer: Stratus.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences.* New York: Academic Press.
- Goudswaard A., Leede, J. de, Hooff, M. van, Brugman, T., Klein Hesselink, J., Leeuw, M. de, Rhijn, G. van & Gruyters, R. (2007). *De toekomst van flexibele arbeid: Hoe flexibel is Nederland?* Hoofddorp: TNO.
- Have, C.J.M. ten, Kraan, K.O. & Oeij, P.R.A. (2007a). *Tabellenboek AVON-monitor2007*. 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.
- Jansen, J.J.P., Bosch, A.J. van den & Volberda, H.W. (2006a). *Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor*. Erasmus Universiteit/Rotterdam School of Management.
- Jansen, J.J.P., Bosch, A.J. van den & Volberda, H.W. (2006b). Exploratory innovation, exploitative innovation, and performance: Effects of organizational antecedents and environmental moderators. *Management Science, 52*, 1661-1674.
- Kahn, H.A. & Sempos, C.T. (1989). *Statistical methods in epidemiology*. New York: Oxford University Press.

- Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mol, M.E.M., Janssen B.J.M. & Bossche, S.N.J. van den (2009). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008: Methodologie en globale resultaten.* Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid.
- Kraan, K. & Bakhuys Roozeboom, M. (2008). *Employer level monitoring surveys: An international inventory.* Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Statistics Canada (2004, 2005). *2004 and 2005 Workplace and Employee Survey questionnaires*. Ottawa: Statistics Canada, Business and Labour Market Analysis Division & Labour Statistics Division.
- Taskforce Sociale Innovatie (2005). *Sociale Innovatie, de andere dimensie*. http://www.ez.nl/dsresource?objectid=110022&type=PDF.
- 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 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
ERIM	ERasmus concurrentie en Innovatie Monitor
FLIPO	Flexibele Inzet van Personeel in Productiebedrijven
FTE	Full-Time Equivalent
ICT	Informatie- en Communicatie Technologie
IGM	Integraal Gezondheids Management
KvK	Kamer van Koophandel
LISA	Landelijk InformatieSysteem van Arbeidsplaatsen en -vestigingen
MR	Medezeggenschapsraad
NEA	Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden
OR	Ondernemingsraad
OSA	Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek
PAGO	Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek
PASO	Panel Survey of Organisations
PvT	Personeelsvertegenwoordiging
RI&E	Risico Inventarisatie en Evaluatie
SBI93	Standaard BedrijfsIndeling 1993 (CBS)
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
WES	Workplace and Employee Survey
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
Wwb	Wet werk en bijstand
ZARA	Ziekteverzuim, Arbeidsomstandigheden, Reïntegratie & Arbeidsongeschiktheid
ZZP	Zelfstandigen Zonder Personeel

B Aankondigingsbrief

Retouradres Postbus 718, 2130 AS HOOFDDORP

Onderwerp
Werkgevers Enquête Arbeid

Geachte heer, mevrouw,

Dit najaar start de nationale Werkgevers Enquête Arbeid (WEA), een onderzoek onder bedrijven en instellingen over het thema 'arbeid'. Het doel van de WEA is het verkrijgen van een actueel beeld hoe organisaties inspelen op veranderingen en eisen op het vlak van (onder meer) arbeidsomstandigheden, arbeidsrelaties, innovatie en flexibilisering. Het onderzoek wordt tweejaarlijks herhaald, om ontwikkelingen in de tijd te volgen. De WEA is een initiatief van TNO en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Marktonderzoekbureau Stratus, gespecialiseerd in bedrijvenonderzoek, verzorgt het verzamelen van de informatie.

Binnenkort wordt een representatieve steekproef van 5.100 vestigingen van bedrijven en instellingen, waaronder de uwe, telefonisch benaderd met het verzoek aan de WEA deel te nemen. Indien u wilt meewerken, ontvangt u een email met een internetlink zodat u de vragenlijst met uw eigen computer kunt invullen. Geeft u echter de voorkeur aan een papieren vragenlijst, dan wordt u deze toegezonden (met portvrije retourenvelop). U kunt uw keuze kenbaar maken tijdens het telefoongesprek met één van de medewerkers van het marktonderzoekbureau Stratus.

Wij zouden het zeer 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 ertoe! Het invullen van deze vragenlijst duurt ongeveer 25 minuten. Uw antwoorden worden volstrekt anoniem verwerkt en de resultaten worden op een algemeen niveau gerapporteerd. In publicaties zijn individuele bedrijven op geen enkele wijze herkenbaar.

Als dank voor uw medewerking ontvangt u na afloop van het onderzoek een beknopte rapportage 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.

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

Met vriendelijke groet,

Peter Oeij, projectleider
TNO Kwaliteit van Leven

Kees Brammer, projectleider
Stratus Marktonderzoek BV

C Summary

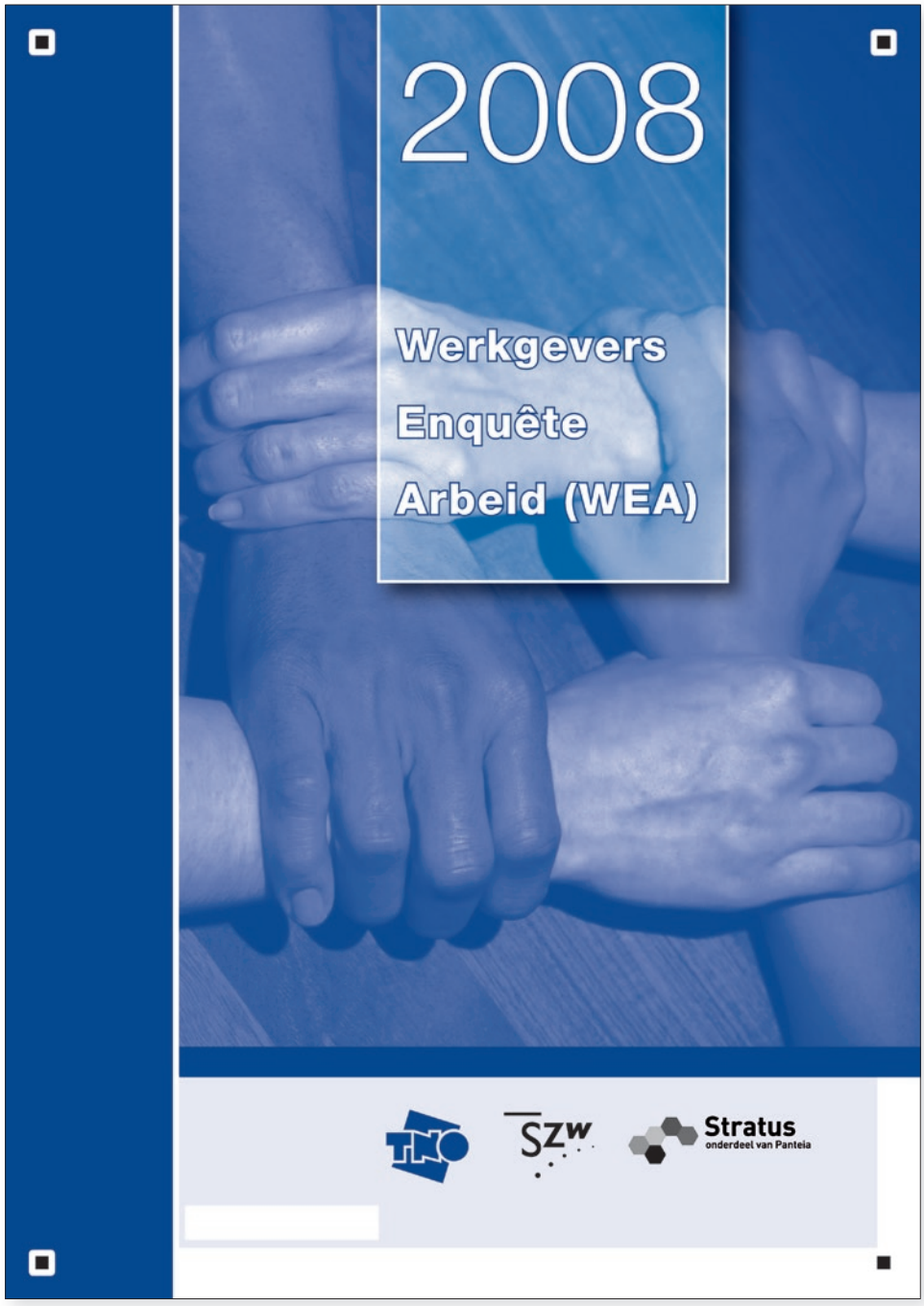
The WEA (Werkgevers Enquête Arbeid, in English: NEWS, Netherlands Employers Work Survey) systematically collects data on work and employment in establishments of profit as well as non profit organizations in the Netherlands. The WEA is a two-yearly representative survey among 5000 establishments counting two or more employees. The aim is to monitor the employer policy developments in work and employment issues. The first survey took place at the turn of the year 2008/2009. The WEA uses a cross-sectional random sample of Dutch establishments, stratified on branch and establishment size. The respondents are either the director-owner or the HR-manager of an establishment.

The WEA addresses the following themes:

– Organizational characteristics
– Working conditions
– Employment and industrial relations
– Social security
– Organizational developments (social innovation, hierarchy, flexibilization, ICT)
– Personnel and HR-policy (social employment, integral health management)
– Performance and output (productivity, turnover/profit, sickness absence)

This report is the methodological account of the first survey (2008/2009).

D Schriftelijke vragenlijst



Werkgevers Enquête Arbeid (WEA)

Bij voorbaat danken wij u zeer voor uw toezegging om de WEA vragenlijst in te vullen!

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) is een regelmatig terugkerend vragenlijstonderzoek onder bedrijven en instellingen. Het onderzoek wordt uitgevoerd door TNO in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Stratus BV.

De volgende thema's komen aan de orde:

- Algemene kenmerken van de organisatie
- Arbeidsomstandigheden
- Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden
- Bedrijfsbeleid
- Personeel

Wij gaan zeer zorgvuldig om met de gegevens die u ons ter beschikking stelt. Wij zijn gehouden aan de privacywetgeving. Verslagen en publicaties naar aanleiding van dit onderzoek zijn altijd anoniem en niet herleidbaar tot concrete bedrijven en individuen.

Invulinstructie

- Vult u alstublieft alle vragen in.
- Bij vragen waar u een keuze kunt maken is het niet nodig lang na te denken. Vaak is uw eerste gedachte het juiste antwoord. Het invullen duurt maximaal 25 minuten.
- Indien u uw antwoord wilt corrigeren: maak het foute hokje zwart ■ en zet een kruisje in het goede hokje ☒
- Bij invullen van getallen s.v.p. binnen de hokjes blijven.

Als dank voor uw medewerking ontvangt u na het onderzoek een samenvatting van hoofdbevindingen.

Indien u vragen heeft over de inhoud van dit onderzoek, kunt u de onderzoekers van TNO bereiken via het telefoonnummer: 023 554 99 72 (Peter Oeij of Jos Sanders).
Heeft u vragen over het invullen van de vragen, dan kunt u bellen met Paco Lim van Stratus BV via het telefoonnummer: 079 343 26 14.

Veel succes bij het invullen!

1 Bedrijfskenmerken

1. Wat is uw functie ?

- ☐ Directeur / eigenaar
- ☐ Hoofd / medewerker P&O / HRM
- ☐ Bedrijfsleider / vestigingsmanager
- ☐ Anders, namelijk:

2. Hoe zou u de 'structuur' van uw bedrijf kort kunnen omschrijven?
Wij bedoelen met 'bedrijf' de *vestiging* ofwel de *locatie* van de organisatie waar u werkzaam bent, ook als deze onderdeel uitmaakt van een groter geheel.

- ☐ Zelfstandig *(zonder bijkomende vestigingen)*
- ☐ Hoofdzetel van een Nederlands bedrijf met meerdere vestigingen
- ☐ Hoofdzetel van een buitenlands bedrijf met meerdere vestigingen
- ☐ Vestiging van een Nederlands bedrijf
- ☐ Vestiging van een buitenlands bedrijf
- ☐ Anders, namelijk:

3. Heeft uw bedrijf een 'profit'- of een 'non-profit'-karakter?

- ☐ Profit-karakter *(streeft winst na)*
- ☐ Zowel profit- als non-profit-karakter *(afhankelijk van de situatie)*
- ☐ Non-profit-karakter *(streeft geen winst na)*

In deze vragenlijst wordt de term 'bedrijf' gebruikt. Ook (vestigingen van) 'organisaties' en '(overheids)instellingen' noemen we in deze vragenlijst in het kort 'bedrijf'.

4. Met hoofdactiviteit wordt bedoeld de producten die worden geproduceerd of de diensten die worden verleend. Wat is de belangrijkste hoofdactiviteit van dit bedrijf?

5. In (ongeveer) welk jaar is uw bedrijf opgericht?

☐☐☐☐ ☐ Weet niet

6. Ongeveer hoeveel werknemers zijn er in uw bedrijf werkzaam en hoeveel FTE vertegenwoordigen zij?
(FTE [Full Time Equivalent] is het omrekenen van het totaal aantal [deeltijd en voltijd] werknemers naar voltijdse arbeidsplaatsen)
(peildatum: 1/1/2008; graag aantallen en FTE's, exclusief uitzendkrachten/gedetacheerden, studenten en stagiairs)

	Aantal	FTE
Totaal werknemers:	☐☐☐☐	☐☐☐☐

2 Arbeidsomstandigheden

7. **Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw bedrijf?** *(meerdere antwoorden mogelijk)*

- ☐ Werkdruk
- ☐ Emotioneel zwaar werk
- ☐ Agressie en geweld
- ☐ Lichamelijke belasting (tillen, duwen en/of trekken)
- ☐ Beeldschermwerk
- ☐ Langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken
- ☐ Lawaai
- ☐ Knel-/plet-/snijgevaar
- ☐ Valgevaar
- ☐ Aanrijdgevaar
- ☐ Gevaarlijke (chemische of biologische) stoffen
- ☐ Straling
- ☐ Geen arbeidsrisico's
- ☐ Anders, namelijk:
- ☐ Weet niet

8. **Welke nieuwe maatregelen heeft uw bedrijf in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim?** *(maatregelen die uw bedrijf langer geleden nam, vallen hierbuiten)*

	ja	nee	weet niet
Organisatorische verbeteringen *(bijvoorbeeld aanstelling preventiemedewerker)*	☐	☐	☐
Technische verbeteringen *(bijvoorbeeld afscherming van machineonderdelen)*	☐	☐	☐
Persoonlijke beschermingsmiddelen *(bijvoorbeeld een helm of handschoenen)*	☐	☐	☐
Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten	☐	☐	☐
Bevorderen van een gezonde leefstijl *(bijvoorbeeld bedrijfsfitness)*	☐	☐	☐
Algemeen/ integraal beleid voor veilig en gezond werken	☐	☐	☐
Prikkels om verzuim te voorkomen of terug te dringen	☐	☐	☐
Begeleiding bij verzuim en re-integratie *(bijvoorbeeld aanstelling verzuimcoördinator)*	☐	☐	☐
Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering	☐	☐	☐
Anders, namelijk:	☐	☐	☐

9. **Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en / of het verzuim van Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP-er, freelancer) en / of vrijwilligers?**

- ☐ Ja, voor ZZP-ers
- ☐ Ja, voor vrijwilligers
- ☐ Ja, voor ZZP-ers en vrijwilligers
- ☐ Nee
- ☐ Weet niet

10. **Heeft uw bedrijf een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) ?**

- ☐ Ja ▶ *ga door naar vraag 11*
- ☐ Nee ▶ *ga door naar vraag 13*
- ☐ Weet niet ▶ *ga door naar vraag 13*

11. Is deze RI&E getoetst?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet niet

12. Heeft uw bedrijf naar aanleiding van de RI&E een plan van aanpak gemaakt?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet niet

13. Heeft uw bedrijf een contract met een aanbieder van arbodiensten?

- ☐ Ja ► *ga door naar vraag 14*
- ☐ Nee ► *ga door naar vraag 16*
- ☐ Weet niet ► *ga door naar vraag 16*

14. Met welke type arbodienst heeft uw bedrijf een contract?

- ☐ Een interne arbodienst
- ☐ Een externe arbodienst
- ☐ Een andere aanbieder van arbodienstverlening dan een arbodienst
- ☐ Anders, namelijk:
- ☐ Weet niet

15. In hoeverre bent u tevreden of ontevreden met de volgende diensten van uw aanbieder van arbodiensten?

		Helemaal tevreden	Tevreden	Tevreden noch onte-vreden	Niet tevreden	Helemaal niet tevreden	N.V.T.
a.	Advisering over uw Risico Inventarisatie en Evaluatie *(RI&E)*	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b.	Toetsing van uw Risico Inventarisatie en Evaluatie *(RI&E)*	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c.	Begeleiding van zieke werknemers bij terugkeer naar werk	☐	☐	☐	☐	☐	☐
d.	Uitvoeren van Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek *(PAGO)*	☐	☐	☐	☐	☐	☐
e.	Uitvoeren van aanstellingskeuring(en)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

16. Bent u op de hoogte van de onderstaande wijzigingen in de Arbowet- en regelgeving?

		Ja	Nee
a.	Deskundigentoets Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) voor bedrijven met minder dan 25 werknemers is niet meer altijd nodig	☐	☐
b.	De wettelijke verplichting tot een arbo-spreekuur is vervallen	☐	☐
c.	Werkgevers zijn verplicht om beleid te voeren tegen werkdruk, agressie en geweld, en intimidatie	☐	☐
d.	Werkgevers kunnen een arbo-catalogus opstellen waarin ze concrete afspraken maken ter verbetering van de arbeidsomstandigheden	☐	☐

17. **In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over de Arbowet?**

		Helemaal eens	Eens	Eens noch oneens	Oneens	Helemaal oneens
a.	Ons bedrijf is over de wijzigingen in de Arbowet van de afgelopen 2 jaar goed geïnformeerd	☐	☐	☐	☐	☐
b.	De wijzigingen in de Arbowet hebben in de afgelopen 2 jaar tot wijzigingen geleid in het bedrijfsbeleid	☐	☐	☐	☐	☐
c.	De Arbowet- en regelgeving is binnen ons bedrijf goed uitvoerbaar	☐	☐	☐	☐	☐
d.	In ons bedrijf vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzuim	☐	☐	☐	☐	☐
e.	De administratie rond de Arbowet kost veel tijd	☐	☐	☐	☐	☐
f.	De Arbowet- en regelgeving is onduidelijk	☐	☐	☐	☐	☐
g.	Het aantal wettelijke verplichtingen in de Arbowet is groot	☐	☐	☐	☐	☐
h.	Ons bedrijf ervaart regelmatig obstakels om te voldoen aan de Arbowet- en regelgeving	☐	☐	☐	☐	☐

18. **Is uw bedrijf aangesloten bij een brancheorganisatie?**

☐ Ja ▶ *ga door naar vraag 19*
☐ Nee ▶ *ga door naar vraag 22*
☐ Weet niet ▶ *ga door naar vraag 22*

19. **Heeft uw brancheorganisatie een arbocatalogus opgesteld?**

☐ Ja
☐ Nee
☐ Weet niet

20. **Van welke (andere) diensten van uw brancheorganisatie maakt u gebruik?** *(meerdere antwoorden mogelijk)*

☐ Aanreiken van modellen voor RI&E en Plan van Aanpak
☐ Brancheloket
☐ Verzuimloket
☐ Gezamenlijk contract
☐ Info over Arbo
☐ Cursussen/opleidingen/trainingen
☐ Advisering
☐ Geen van deze
☐ Anders, namelijk:
☐ Weet niet

21. **Hoe beoordeelt u de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van uw bedrijf rondom arbobeleid?**

☐ Goed
☐ Voldoende
☐ Matig
☐ Slecht
☐ Weet niet/geen mening

22. **In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over het arbobeleid in uw bedrijf?**

		Helemaal eens	Eens	Eens noch oneens	Oneens	Helemaal oneens
a.	Brancheafspraken in CAO's of arbocatalogi leiden tot veranderingen die werknemers echt merken	☐	☐	☐	☐	☐
b.	Werkgevers kunnen zelf het ziekteverzuim beperken	☐	☐	☐	☐	☐
c.	Door de Arbowet- en regelgeving wordt in ons bedrijf extra aandacht aan arbeidsomstandigheden besteed	☐	☐	☐	☐	☐
d.	De werknemers zijn alles bij elkaar tevreden over het arbo- en verzuimbeleid binnen ons bedrijf	☐	☐	☐	☐	☐

▸ *Indien minder dan 10 werknemers: door naar vraag 24*

23. **In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over het gezondheidsbeleid in uw bedrijf?**

		Helemaal eens	Eens	Eens noch oneens	Oneens	Helemaal oneens
a.	In ons bedrijf draagt een goede gezondheid van medewerkers merkbaar bij aan bedrijfsmatig succes	☐	☐	☐	☐	☐
b.	In ons bedrijf wordt een medewerker met een ongezonde leefstijl en werkstijl daarop aangesproken	☐	☐	☐	☐	☐
c.	In ons bedrijf treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken	☐	☐	☐	☐	☐

24. **Stelt uw verzekeraar uw bedrijf premiekorting in het vooruitzicht bij het aantoonbaar verbeteren van arbeidsomstandigheden en verzuim?**

- ☐ Ja, onze zorgverzekeraar doet dat
- ☐ Ja, onze verzuimverzekeraar doet dat
- ☐ Ja, onze zorgverzekeraar en verzuimverzekeraar doen dat
- ☐ Nee
- ☐ Weet niet

25. **Stelt uw bedrijf bij de inkoop van producten en diensten eisen op het gebied van veiligheid en gezondheid?**

- ☐ Ja, altijd
- ☐ Ja, soms
- ☐ Nee
- ☐ Weet niet

26. **Heeft uw bedrijf sinds 1 januari 2007 gebruik gemaakt van de mogelijkheid het loon (gedeeltelijk) in te houden van zieke werknemers die onvoldoende re-integratie inspanningen leveren?**

- ☐ Ja (volledig of gedeeltelijk)
- ☐ Nee want de situatie heeft zich nog niet voorgedaan
- ☐ Nee want wij vinden dat niet nodig
- ☐ Weet niet

27. **Heeft uw organisatie wel eens gebruik gemaakt van de mogelijkheid om zieke werknemers die onvoldoende meewerken aan hun re-integratie te ontslaan?**

- ☐ Ja
- ☐ Nee, maar wij zijn het wel van plan (de situatie heeft zich alleen nog niet voorgedaan)
- ☐ Nee, want wij vinden dat niet nodig
- ☐ Weet niet

28. **Zijn werknemers als gevolg van de loondoorbetalingsverplichting actiever betrokken bij hun re-integratie?**

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Niet van toepassing, wij hebben geen (langdurig) zieke werknemers
- ☐ Weet niet

29. **Houdt uw bedrijf bij het aannemen van nieuw personeel rekening met het risico op ziekteverzuim?**

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet niet

Nu volgt een aantal regelingen die het aannemen van ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten laagdrempeliger kunnen maken.

30. Bent u bekend met de volgende regelingen voor ouderen?

	ja	nee
Premievrijstelling bij aanname van ouderen	☐	☐
Tijdelijke subsidieregeling leeftijdsbewust beleid	☐	☐

Indien bij vraag 30 voor beide regelingen met 'nee' is geantwoord: ► door naar vraag 33.

31. Heeft uw bedrijf een of meer van deze regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van ouderen?

☐ Ja ► *ga door naar vraag 32*
☐ Nee ► *ga door naar vraag 33*
☐ Weet niet ► *ga door naar vraag 33*

32. Hoe belangrijk of onbelangrijk zijn/waren deze regelingen bij het aannemen van deze ouderen?

☐ Zeer belangrijk
☐ Belangrijk
☐ Belangrijk noch onbelangrijk
☐ Onbelangrijk
☐ Zeer onbelangrijk

33. Bent u bekend met de volgende regelingen voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten?

	ja	nee
No-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid *(in de eerste 5 jaar na aanname is er voor de werkgever geen loondoorbetalingverplichting bij ziekte voor jonggehandicapten tot 65 jaar)*	☐	☐
Arbeidsplaatsvoorzieningen *(vergoeding voor de kosten van aanpassing van de werkplek bij indienstname van gedeeltelijk arbeidsgeschikte)*	☐	☐
Jobcoach *(vergoeding van extra begeleiding van gedeeltelijk arbeidsgeschikte op de werkplek)*	☐	☐
Proefplaatsing van arbeidsgehandicapten van maximaal 3 maanden, waarin geen salaris hoeft te worden betaald	☐	☐
Loonkostensubsidie / compensatie *(Loondispensatie Wajong, Verrekening jonggehandicaptenkorting, Loonkostensubsidies voor herbeoordeelde WAO-ers (brugbanen) of langdurig werklozen)*	☐	☐
Premiekortingen of vrijstellingen *(van 1 jaar wanneer een arbeidsgehandicapte weer bij de eigen werkgever aan de slag gaat of de algemene premiekorting van 3 jaar bij in dienstneming van arbeidsgehandicapte, (extra) premiekorting Wajong)*	☐	☐

Indien in vraag 33 bij alle regelingen met 'nee' is geantwoord: ► door naar vraag 36.

34. Heeft uw bedrijf een of meer van deze regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerkers?

☐ Ja ► *ga door naar vraag 35*
☐ Nee ► *ga door naar vraag 36*
☐ Weet niet ► *ga door naar vraag 36*

35. Hoe belangrijk of onbelangrijk zijn/waren deze regelingen bij het aannemen van deze (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten?

☐ Zeer belangrijk
☐ Belangrijk
☐ Belangrijk noch onbelangrijk
☐ Onbelangrijk
☐ Zeer onbelangrijk

3 Arbeidsverhoudingen en Arbeidsvoorwaarden

► *Indien minder dan 10 werknemers: door naar vraag 38*

36. Is er in uw bedrijf een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging?

☐ Ja, een ondernemingsraad of medezeggenschapsraad (OR of MR) ► *door naar vraag 37*
☐ Ja, een personeelsvertegenwoordiging (PvT) ► *door naar vraag 37*
☐ Nee ► *ga door naar vraag 38*
☐ Weet niet ► *ga door naar vraag 38*

37. Hoe tevreden of ontevreden bent u over het functioneren van de OR, MR en/of PvT?
(geef een rapportcijfer van 1 = zeer ontevreden tot 10 = zeer tevreden)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

38. Is uw bedrijf lid van een werkgeversorganisatie?

☐ Ja ► *ga door naar vraag 39*
☐ Nee ► *ga door naar vraag 40*
☐ Weet niet ► *ga door naar vraag 40*

39. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de behartiging van uw belangen door de werkgeversorganisatie?
(geef een rapportcijfer van 1 = zeer ontevreden tot 10 = zeer tevreden)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

40. **Valt uw bedrijf onder een Collectieve Arbeids Overeenkomst (CAO)?**

- ☐ Ja, bedrijf valt onder ondernemings-CAO
- ☐ Ja, bedrijf valt onder bedrijfstak-CAO
- ☐ Ja, bedrijf valt onder arbeidsvoorwaardenregeling voor overheidspersoneel
- ☐ Ja, bedrijf valt onder andere CAO-vorm
- ☐ Nee, bedrijf valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel geheel
- ☐ Nee, bedrijf valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel gedeeltelijk

ga door naar vraag 41

- ☐ Nee, bedrijf valt niet onder een CAO — *ga door naar vraag 42*
- ☐ Weet niet — *ga door naar vraag 42*

41. **Hoe tevreden of ontevreden bent u met de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling?**
(geef een rapportcijfer van 1 = zeer ontevreden tot 10 = zeer tevreden)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

- ☐ ik geef geen rapportcijfer, want ik heb daarover geen mening
- ☐ ik geef geen rapportcijfer, want ik ben onvoldoende bekend met de CAO

42. **Is er in uw bedrijf werkoverleg met medewerkers?**

- ☐ Nee, nooit
- ☐ Ja, eens in de paar jaar
- ☐ Ja, jaarlijks
- ☐ Ja, meerdere keren per jaar
- ☐ Ja, meerdere keren per maand
- ☐ Ja, meerdere keren per week

43. **Is er in uw bedrijf een klachtenregeling voor het personeel?**

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet niet

44. **Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden of ontevreden u bent over de wijze waarop de volgende arbeidsvoorwaarden in uw organisatie geregeld zijn?** *(geredeneerd vanuit het belang van uw bedrijf)*

	1 = zeer ontevreden									10 = zeer tevreden	Weet niet / N.v.t./ komt niet voor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Salarissystematiek	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Resultaatgerichte beloning/prestatiebeloning	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Pensioenregeling	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Reiskostenvergoeding	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Functionerings- en/of beoordelingsgesprekken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Promotie- en loopbaanmogelijkheden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Scholings- en opleidingsmogelijkheden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mogelijkheden om in deeltijd te werken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Flexibele werktijden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Thuiswerkregeling	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Verlof- en vakantiemogelijkheden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Overlegmogelijkheden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

45. **Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe belangrijk of onbelangrijk u de volgende onderwerpen vindt voor uw bedrijf?**

	1 = zeer onbelangrijk									10 = zeer belangrijk	Weet niet / N.v.t.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Het bestaan van vakbonden?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen (zoals een OR)?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het bestaan van CAO's (collectieve arbeidsovereenkomsten)?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het bestaan van werkgeversorganisaties	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

▸ *Indien minder dan 10 werknemers: door naar vraag 47*

46. **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 bedrijf)*

	1 = zeer ontevreden									10 = zeer tevreden	Weet niet / N.v.t.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Personeelszaken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Direct leidinggevenden van medewerkers	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ondernemingsraad (OR), medezeggenschapsraad (MR) of personeelsvertegenwoordiging (PvT)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De vakbond	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

47. **In hoeverre is er veel of weinig ruimte in uw situatie voor individueel maatwerk over de volgende onderwerpen?** *(Maatwerk is het kunnen maken van verschillende afspraken met individuele medewerkers)*

		Heel veel ruimte	Veel ruimte	Veel noch weinig ruimte	Weinig ruimte	Heel weinig/ geen ruimte	Weet niet
a.	Salaris van medewerkers	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b.	Werktijden van medewerkers	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c.	Werkprestaties van medewerkers	☐	☐	☐	☐	☐	☐
d.	Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers	☐	☐	☐	☐	☐	☐
e.	Flexibele inzet van medewerkers	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Indien u bij vraag 47 bij een onderwerp 'heel weinig/geen ruimte' of 'weet niet' heeft geantwoord, dan kunt u het betreffende onderwerp in vraag 48 overslaan.

48. **Gebruiken de leidinggevenden *de bestaande* ruimte voor individueel maatwerk in sterke of geringe mate bij onderstaande onderwerpen op het gebied van arbeidsverhoudingen?**

		In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	In geringe mate	Helemaal niet	Weet niet
a.	Salaris van medewerkers	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b.	Werktijden van medewerkers	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c.	Werkprestaties van medewerkers	☐	☐	☐	☐	☐	☐
d.	Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers	☐	☐	☐	☐	☐	☐
e.	Flexibele inzet van medewerkers	☐	☐	☐	☐	☐	☐

49. **Op welke terreinen biedt uw bedrijf medewerkers hulp bij ernstige problemen in de privé-situatie?**
(meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Bij financiële problemen
- ☐ Bij gezondheids- en medische problemen van de medewerker zelf
- ☐ Bij problemen met gezin of relatie *(bijvoorbeeld ziekte, overlijden, scheiding)*
- ☐ Bij problemen met de huisvesting
- ☐ Bij problemen met de Nederlandse taal en/of analfabetisme
- ☐ Bij problemen in contacten met instanties *(bijvoorbeeld gemeente, politie, school)*
- ☐ Géén specifieke hulp bij privé-situaties

50. **Ongeveer hoeveel procent van de werknemers in uw bedrijf neemt deel aan een levensloopregeling?**

a. Levensloopregeling van eigen bedrijf: ☐☐☐ procent ☐ Weet niet

b. Individuele levensloopregeling bij een externe financiële instelling: ☐☐☐ procent ☐ Weet niet

51. **Welke voorwaarden stelt uw bedrijf aan de opname van verlof in het kader van de levensloopregeling?**
(meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Geen enkele voorwaarde
- ☐ Verlof moet binnen bepaalde termijn worden aangevraagd
- ☐ Verlofduur is aan vastgesteld maximum verbonden
- ☐ Anders, namelijk: ☐
- ☐ Weet niet

4 Bedrijfsbeleid

▸ *Indien minder dan 10 werknemers: door naar vraag 54*

52. **Wordt over de volgende activiteiten in uw bedrijf centraal of decentraal beslist?**
Centraal: door het algemeen management of een gespecialiseerde afdeling.
Decentraal: op de werkplek/afdeling door de uitvoerende werknemers zelf.

		Helemaal/ vooral centraal	Helemaal/ vooral decentraal
a.	Bepalen van de werkmethode	☐	☐
b.	Bepalen van de werkverdeling	☐	☐
c.	Bepalen van de werktijden en pauzes	☐	☐
d.	Beslissen over de besteding van de (werk-) budgetten	☐	☐
e.	Oplossen van operationele problemen/ storingen in het productieproces of werkproces	☐	☐
f.	Kiezen van nieuwe producten en/of diensten	☐	☐

53. Bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over het beleid van uw bedrijf?

		Helemaal eens	Eens	Eens noch oneens	Oneens	Helemaal oneens
a.	Ons bedrijf reageert meteen op ontwikkelingen die op haar afkomen	☐	☐	☐	☐	☐
b.	Ons bedrijf haalt bewust nieuwe kennis van buiten naar binnen	☐	☐	☐	☐	☐
c.	Ons bedrijf werkt samen met derden en/of participeert in netwerken	☐	☐	☐	☐	☐
d.	Ons bedrijf maakt steeds nieuwe combinaties tussen verschillende manieren van het organiseren van het werkproces *(bijvoorbeeld het tegelijk combineren van flexibel inzetten van personeel met nieuwe toepassingen van ICT)*	☐	☐	☐	☐	☐
e.	In ons bedrijf worden de talenten van medewerkers zo goed mogelijk (optimaal) benut	☐	☐	☐	☐	☐
f.	In ons bedrijf zijn vertrouwen en betrokkenheid belangrijker dan regels en controle	☐	☐	☐	☐	☐
g.	In ons bedrijf worden de werkprocessen regelmatig vernieuwd	☐	☐	☐	☐	☐
h.	In ons bedrijf wordt regelmatig naar nieuwe markten/ klanten gezocht	☐	☐	☐	☐	☐
i.	In ons bedrijf worden de bestaande producten/ diensten regelmatig verbeterd en/of verfijnd	☐	☐	☐	☐	☐

54. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over bedrijfsprestaties in de afgelopen twee jaar?

		Helemaal eens	Eens	Eens noch oneens	Oneens	Helemaal oneens
a.	De arbeidsproductiviteit in ons bedrijf is verbeterd	☐	☐	☐	☐	☐
b.	De kwaliteit van de producten/ diensten van ons bedrijf is verbeterd	☐	☐	☐	☐	☐
c.	De tevredenheid van de klanten van ons bedrijf is toegenomen	☐	☐	☐	☐	☐
d.	De omzet van ons bedrijf is gegroeid	☐	☐	☐	☐	☐
e.	De winst van ons bedrijf is gegroeid*)	☐	☐	☐	☐	☐

** indien non-profit: het financieel resultaat van onze organisatie is positief (groter dan of gelijk aan € 0,-)*

► ***Indien minder dan 10 werknemers: door naar vraag 56***

55. Maakt uw bedrijf in sterke of geringe mate gebruik van een uitzendbureau (of verwante instelling) op het terrein van:

		In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	In geringe mate	Helemaal niet	Weet niet
a.	Werkgeverschap *(bijvoorbeeld een deel of alle werknemers zijn in dienst van een uitzendbureau of detacheringsbureau)*	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b.	*Personeelsbeleid (bijvoorbeeld uitzendbureau verzorgt personeelsbeleid zoals werving en selectie, training en opleiding, outsourcing)*	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c.	Operationele planning en aansturing *(bijvoorbeeld uitzendbureau verzorgt planning van een afdeling of dienst)*	☐	☐	☐	☐	☐	☐

56. **Past uw bedrijf in sterke of geringe mate de volgende vormen van flexibilisering van de arbeid toe?**

		In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	In geringe mate	Helemaal niet	Weet niet
a.	Brede inzetbaarheid van personeel	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b.	Flexibele werktijden	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c.	Flexibele contracten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
d.	Zelf roosteren (werknemers zelf de werktijden laten bepalen)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
e.	Ruimte voor individuele keuzemogelijkheden	☐	☐	☐	☐	☐	☐

57. **Ongeveer hoeveel procent van alle werknemers in uw bedrijf maakt ten minste éénmaal per week gebruik van onderstaande technologieën (voor het werk)?**

a. (Personal) computer (PC) ☐☐☐ procent ☐ Weet niet

b. Computergestuurde of -ondersteunde technologie (scanners, robots) ☐☐☐ procent ☐ Weet niet

c. Lopende band/ assemblagelijn ☐☐☐ procent ☐ Weet niet

58. **Gebruikt uw bedrijf regelmatig computerprogramma's/ software voor onderstaande doelen?**

		Ja	Nee	Weet niet
a.	Beheersing van informatie- en documentstromen	☐	☐	☐
b.	Voorraadbeheer	☐	☐	☐
c.	Ondersteuning van communicatie tussen personen (anders dan e-mail)	☐	☐	☐
d.	Ondersteuning van samenwerking tussen personen	☐	☐	☐
e.	Urenregistratie en/of boekhouding	☐	☐	☐

5 Personeel

59. **Werft uw bedrijf (ook) werknemers buiten de Nederlandse grenzen voor deze vestiging?**

☐ Ja (zelf of in samenwerking met derden) ▶ *ga door naar vraag 60*
☐ Nee ▶ *ga door naar vraag 61*
☐ Weet niet ▶ *ga door naar vraag 61*

60. **Ongeveer hoeveel werknemers heeft uw bedrijf in de afgelopen twee jaar buiten Nederland in dienst genomen voor deze vestiging?**

Aantal: ☐☐☐ ☐ Weet niet

61. **Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk?**

☐☐☐ procent ☐ Weet niet

► *Indien minder dan 10 werknemers: door naar vraag 63*

62. **Hoe belangrijk of onbelangrijk is het voor uw bedrijf dat medewerkers beschikken over onderstaande competenties?**

		Heel belangrijk	Belangrijk	Belangrijk noch onbelangrijk	Niet belangrijk	Helemaal niet belangrijk
a.	Vakkennis *('weten')*	☐	☐	☐	☐	☐
b.	Vakvaardigheden *('kunnen')*	☐	☐	☐	☐	☐
c.	Motivatie *('willen')*	☐	☐	☐	☐	☐
d.	Uitvoering *('doen')*	☐	☐	☐	☐	☐

63. **Werkt uw bedrijf met 'Zelfstandigen Zonder Personeel' *('freelancers', ZZP'ers)*?**

☐ Ja ► *ga door naar vraag 64*
☐ Nee ► *ga door naar vraag 65*
☐ Weet niet ► *ga door naar vraag 65*

64. **Ongeveer hoeveel 'Zelfstandigen Zonder Personeel' zijn (tijdelijk) verbonden aan uw bedrijf?** *(in het afgelopen jaar)*

Aantal: ☐☐☐ ☐ Weet niet

65. **Bent u van plan om in de komende twee jaar (méér) met 'Zelfstandigen Zonder Personeel' te gaan werken?**

☐ Ja
☐ Nee
☐ Weet niet

De volgende vragen gaan over bedrijfsbeleid gericht op mensen die willen werken, maar langdurig werkloos of arbeidsgehandicapt zijn. In het kort: 'kwetsbare groepen'.

66. **Is het inzetten van kwetsbare groepen expliciet onderdeel van de missie van uw bedrijf?**

☐ Ja
☐ Nee
☐ Weet niet

67. **Heeft uw bedrijf in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit een of meer van de volgende kwetsbare groepen?** *(meerdere antwoorden mogelijk)*

☐ Langdurig werklozen *(langer dan één jaar)*
☐ Voortijdig schoolverlaters *(drop-outs/ moeilijk lerende jongeren)*
☐ Jonggehandicapten *(Wajong'ers)*
☐ Geheel of gedeeltelijk arbeidsgehandicapten
☐ Personen vanuit een sociale werkplaats *(Wet sociale werkvoorziening/ WSW)*
☐ Ex-gedetineerden
☐ (Ex-)psychiatrische patiënten
☐ (Ex-)patiënten uit de gehandicaptenzorg

► *ga door naar vraag 68*

☐ Nee ► *ga door naar vraag 69*
☐ Anders, namelijk: ☐ ► *ga door naar vraag 68*
☐ Weet niet ► *ga door naar vraag 69*

68. **Ongeveer hoeveel werknemers in uw bedrijf zijn afkomstig uit 'kwetsbare groepen'?**
Het opgegeven aantal mag niet groter zijn dan in vraag 6.

Aantal: ☐☐☐ ☐ Weet niet

69. **Welke belemmeringen zijn er voor uw bedrijf om (meer) personen uit kwetsbare groepen in dienst te nemen?**
(meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ De verwachte kosten van begeleiding
- ☐ Financiële risico's door productiviteitsverlies
- ☐ De verwachte organisatorische rompslomp
- ☐ Het werk in ons bedrijf leent zich er niet voor
- ☐ Onbekendheid met waar kwetsbare werkzoekenden kunnen worden gevonden
- ☐ Kwetsbare werkzoekenden solliciteren niet bij ons bedrijf
- ☐ Er zijn geen belemmeringen
- ☐ Anders, namelijk: ____
- ☐ Weet niet

70. **Is het voor de personele bezetting in uw bedrijf belangrijk dat werknemers tot hun 65ste doorwerken?**

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet niet

71. **Is het voor de personele bezetting in uw bedrijf belangrijk dat werknemers ook ná hun 65ste doorwerken?**

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet niet

▸ *Indien minder dan 10 werknemers: door naar vraag 73*

72. **Welke voorzieningen/ maatregelen zijn er in uw bedrijf getroffen, zodat werknemers langer (tot en/of na hun 65ste) door kunnen blijven werken?**
(meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Deeltijd vervroegde uittreding *(deeltijd-VUT)*
- ☐ Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige- en ploegendienst
- ☐ Oudere werknemers vrijstellen van overwerk
- ☐ Kortere werkweek van oudere werknemers
- ☐ Extra vrije dagen bij oudere werknemers
- ☐ Aanpassing van de werktijden van oudere werknemers
- ☐ Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname bij oudere werknemers
- ☐ Taakverlichting bij oudere werknemers
- ☐ Ander takenpakket van oudere werknemers
- ☐ Teruggang in salaris bij oudere werknemers
- ☐ Teruggang in functie bij oudere werknemers
- ☐ Aanpassing van de werkplek van oudere werknemers
- ☐ Gezondheidsbeleid / stimuleren van gezondheid ingevoerd
- ☐ Hier zijn geen voorzieningen/ maatregelen voor getroffen

73. **Wat was binnen uw bedrijf het ziekteverzuimpercentage in 2007, *exclusief* zwangerschap- en bevallingsverlof?**

☐☐,☐ procent ☐ Weet niet

74. **Eerder vroegen wij u ongeveer hoeveel werknemers er in uw bedrijf werkzaam zijn en hoeveel FTE zij vertegenwoordigen? Nu volgen enkele vragen over verdelingen van uw personeel.**
(Peildatum: 1/1/2008; graag absolute aantallen, exclusief uitzendkrachten/gedetacheerden, studenten en stagiairs. Als u geen exacte aantallen beschikbaar heeft, graag een absolute of procentuele inschatting op basis van uw eerder opgegeven totaalcijfer)

	Aantal	Indien geen aantal: percentage
Totaal werknemers (neem het aantal over uit vraag 6):		
Kunt u de werknemers in aantallen of percentages onderverdelen in:		
Mannen:		%
Vrouwen:		%
Jonger dan 25 jaar:		%
25 tot en met 34 jaar:		%
35 tot en met 44 jaar:		%
45 tot en met 54 jaar:		%
55 tot en met 64 jaar:		%
65 jaar of ouder:		%
Ongeschoolden *(maximaal lager onderwijs/ basisonderwijs)*:		%
Laaggeschoolden *(maximaal LBO, MAVO, VMBO)*:		%
Middelbaar geschoolden *(maximaal MBO, HAVO, VWO)*:		%
Hooggeschoolden *(hoger onderwijs of universiteit)*:		%
Allochtone (niet-Nederlandse en niet-westerse) medewerkers:		%
Autochtone (Nederlandse en westerse) medewerkers:		%
Deeltijders *(arbeidsovereenkomst van minder dan 36 uur per week)*:		%
Voltijders *(36 uur of meer)*:		%
Personeel in tijdelijke dienst *(arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur)*:		%
Personeel in vaste dienst *(arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur)*:		%

75. **Welke onderwerpen en/of vraagstukken zijn voor uw bedrijf of instelling van groot belang, nu en in de toekomst?**

76. **Indien u opmerkingen heeft over dit onderzoek, kunt u deze hieronder kwijt.**

Hartelijk dank voor uw medewerking!

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 of 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 antwoorden op dergelijke vragen.

De WEA is een tweejaarlijks representatief vragenlijstonderzoek onder 5000 bedrijven en instellingen. Het doel is ontwikkelingen in organisaties te volgen op het terrein van arbeid. De WEA is een gezamenlijk initiatief van TNO en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De eerste meting onder werkgevers vond plaats eind 2008/ begin 2009.

De WEA omvat de volgende thema's:

- Organisatiekenmerken (rechtsvorm, jaar oprichting)
- Arbeidsomstandigheden
- Arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsrelaties
- Sociale zekerheid
- Bedrijfsbeleid (sociale innovatie, hiërarchie, flexibilisering, ICT-beleid)
- Personeel (arbeidsmarktbeleid, sociaal ondernemerschap, integraal gezondheidsmanagement)
- Kenmerken/opbouw personele bestand
- Bedrijfsresultaat (productiviteit, omzet/winst)
- Ziekteverzuim

De publicatie is de methodologische verantwoording en biedt een overzicht van de eerste resultaten.

TNO | Kennis voor zaken