



TNO-rapport

Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

R081145/031-12916.01.02

www.tno.nl/arbeid

**Werkgevers Enquête Arbeid (WEA):
Tussenrapport als verslag over 2008**

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94

Datum	December 2008
Auteurs	P.R.A. Oeij J.M.A.F. Sanders E. de Vroome S.N.J. van den Bossche P.G.W. Smulders

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

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

© 2008 TNO

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
1.1	Doel van de WEA	5
1.2	Doel van de rapportage	5
2	Verantwoording van de vragen uit de WEA	7
2.1	Inleiding	7
2.2	Overzicht en herkomst van onderwerpen.....	8
2.3	Beschrijving van items in de WEA.....	11
2.3.1	Bedrijfskenmerken.....	11
2.3.2	Arbeidsomstandigheden.....	12
2.3.3	Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden.....	13
2.3.4	Bedrijfsbeleid.....	14
2.3.5	Personeel.....	15
3	Stand van zaken dataverzameling.....	19
3.1	Inleiding.....	19
3.2	Steekproef.....	19
3.3	Respons.....	24
4	Besluit.....	31
5	Literatuur	33
A	Belscript voor benaderen van vestigingen	35
B	De aankondigingsbrief.....	37
C	Poster WEA – monitoring symposium.....	41
D	Vragenlijst WEA 2008.....	45

1 Inleiding

1.1 Doel van de WEA

In het kader van het TNO-meerjarenprogramma Innovatie van Arbeid hebben het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en TNO afgesproken een tweejaarlijkse monitor onder werkgevers op te zetten over beleidsterreinen van SZW: WEA, Werkgevers Enquête Arbeid. In het jaar 2007 is een haalbaarheidsstudie uitgevoerd (Oeij et al, 2007) en in 2008 is de monitor ontwikkeld en vindt eerste meting plaats.

Het doel van de WEA is drieledig:

- De WEA fungeert als bron voor beleidsmatige en wetenschappelijke kennisontwikkeling op het terrein van arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid, sociaal ondernemerschap, sociale innovatie, flexibilisering, ICT-beleid, arbeidsmarktbeleid en kenmerken van bedrijven en instellingen en kenmerken van het personeel.
- De WEA vergaart periodieke informatie (in tweejaarlijkse metingen) over deze onderwerpen onder een grote en representatieve steekproef van bedrijven en instellingen (vestigingen) in Nederland. Het doel is om te monitoren wat werkgevers doen op genoemde thema's.
- De WEA is van algemeen maatschappelijk belang doordat hierdoor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, sociale partners en andere stakeholders voorziet van beleidsrelevante informatie het bovengenoemd terrein.

Een nevensdoel van de WEA is het terugdringen van de enquêtedruk onder bedrijven en instellingen door het integreren van meerdere bestaande onderzoeken (monitors). Dit betreffen de Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden (Bos & Engelen, 2005; 2007) en de AVON-monitor (ArbeidsVoorwaarden en arbeidsverhoudingen op OndernemingsNiveau) (MuConsult, 2002; Van Sloten et al, 2005a; Ten Have et al, 2007b).

1.2 Doel van de rapportage

Dit rapport is een verslag van de werkzaamheden in 2008. In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de herkomst van de onderwerpen en de vragen uit de WEA. Hoofdstuk 3 bevat een verslag van de steekproeftrekking en de stand van zaken van de dataverzameling. De dataverzameling loopt van november 2008 tot in februari 2009.

Hoofdstuk 4 bevat een korte vooruitblik naar 2009.

Dit rapport is bedoeld als tussenrapportage en beschrijft de werkzaamheden en bevindingen van het jaar 2008. In 2009 zal een eindrapport verschijnen met de hoofdelementen uit dit tussenrapport en een analyse van de kwaliteit van de data verzameld in 2008/2009 evenals de eerste resultaten van de WEA 2008/9-meting.

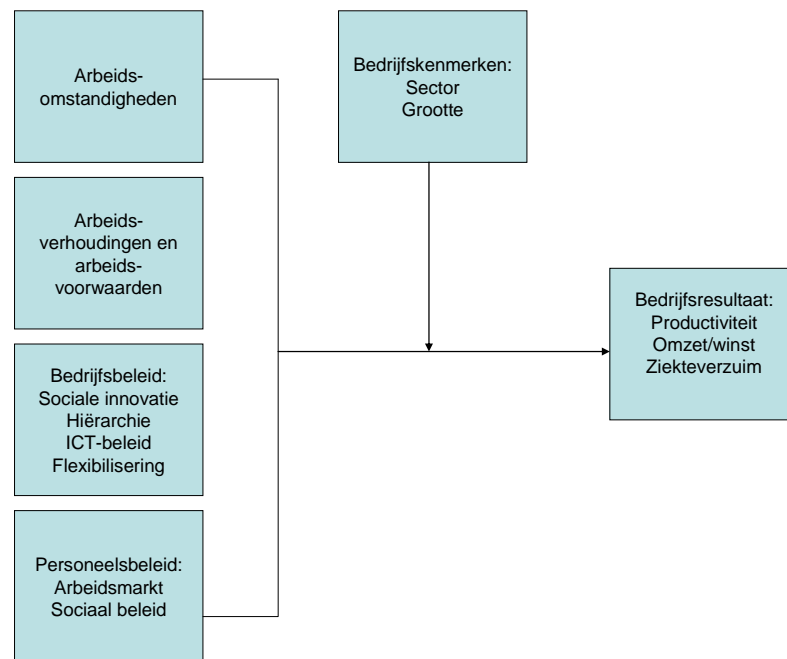
2 Verantwoording van de vragen uit de WEA

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk belicht de herkomst van de onderwerpen en vragen uit de WEA-vragenlijst. De vragenlijst staat in Bijlage D. De WEA omvat de volgende thema's:

1. Organisatiekenmerken (rechtsvorm, jaar oprichting)
2. Arbeidsomstandigheden
3. Arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsrelaties
5. Sociale zekerheid
6. Bedrijfsbeleid
 - Sociale innovatie
 - Hiërarchie
 - Flexibilisering
 - ICT-beleid
7. Personeel
 - Arbeidsmarktbeleid
 - Sociaal ondernemerschap
 - Integraal GezondheidsManagement
 - Kenmerken/opbouw personele bestand
8. Bedrijfsresultaat
 - Productiviteit
 - Omzet/winst
 - Ziekteverzuim

Om deze thema's te ordenen, gebruiken wij figuur 2.1 als denkkader. Het model is geen causaal model maar een denkkader. Het gaat ons er ook niet om het model te toetsen, maar om inzichtelijk te maken wat de mogelijk relevante verbanden zijn voor nader onderzoek. Dergelijke modellen heeft TNO eerder toegepast bij de publicaties van Trends in Arbeid, laatstelijk in 2004 (Houtman et al, 2004: pag. 3 en 16). Ons model wijkt daar overigens van af.



Figuur 2.1: Denkkader voor de WEA monitor.

Ten behoeve van het TNO Symposium Monitoring (6 november 2008) is een poster-presentatie vervaardigd die samenvat waarover de WEA gaat. Deze poster is opgenomen als Bijlage C.

2.2 Overzicht en herkomst van onderwerpen

In tabel 2.2 wordt een overzicht gegeven van de onderwerpen in de WEA en waaraan deze zijn ontleend.

De vragen over arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden, en over sociale zekerheid zijn nagenoeg alle afkomstig van SZW. Met deze vragen wil SZW informatie verzamelen voor haar eigen beleid.

De vragen over bedrijfsbeleid (sociale innovatie, hiërarchie, flexibilisering, ICT-beleid), personeel (arbeidsmarktbeleid, sociaal ondernemerschap, Integraal GezondheidsManagement, kenmerken/opbouw personele bestand) en het bedrijfsresultaat (productiviteit, omzet/winst, 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 2.2: Overzicht onderwerpen WEA 2008

Module	Items (aantal)	Herkomst
Bedrijfskenmerken	01.Functie respondent (1)	Zelf ontwikkeld TNO
	02.Structuur (1)	PASO (aangepast)
	03.Profit-non profit (1)	PASO (aangepast)
	04.Hoofdactiviteit (1)	OSA Arbeidsvraagpaneel
	05.Oprichtingsjaar (1)	PASO (aangepast)
	06.Aantal medewerkers (1)	PASO (aangepast)
Arbeidsomstandigheden	07.Arbeidsrisico's (14)	WA (aangepast)
	08.Maatregelen arbo en verzuim (10)	WA (aangepast)
	09.Maatregelen ZZP-ers/vrijwilligers (1)	Zelf ontwikkeld SZW
	10.RI&E gemaakt (1)	WA (aangepast)
	11.RI&E getoetst (1)	Zelf ontwikkeld SZW
	12.Plan van aanpak (1)	WA (aangepast)
	13.Contract arbodienst (1)	WA (aangepast)
	14.Type arbodienst (4)	WA (aangepast)
	15.Tevreden diensten arbodienst (5)	WA (aangepast)
	16.Wijzigingen Arbowed (4)	WA (aangepast)
	17.Stellingen Arbowed (8)	WA (aangepast)
	18.Brancheorgansiatie (1)	WA (aangepast)
	19.Arbocatalogus (1)	Zelf ontwikkeld SZW
	20.Diensten brancheorganisatie (9)	WA (aangepast)
	21.Oordeel brancheorganisatie (1)	WA
	22.Stellingen arbobeleid (4)	WA (aangepast)
	23.Integraal Gezondheids Management (3)	Zelf ontwikkeld TNO
	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)	Zelf ontwikkeld SZW	
30.regelingen ouderen bekend (2)	Zelf ontwikkeld SZW	
31.regelingen ouderen gebruikt (1)	Zelf ontwikkeld SZW	
32.regeling ouderen belangrijk (1)	Zelf ontwikkeld SZW	
33. regelingen arbeidsongeschikten bekend (6)	Zelf ontwikkeld SZW	
34. regelingen arbeidsongeschikten gebruikt (1)	Zelf ontwikkeld SZW	
35. regelingen arbeidsongeschikten belangrijk (1)	Zelf ontwikkeld SZW	
Arbeidsverhoudingen en Arbeidsvoorwaarden	36.OR/PvT aanwezig (1)	AVON (aangepast)
	37.tevreden OR/PvT (1)	AVON (aangepast)
	38.lid werkgeversorganisatie (1)	AVON
	39.tevreden werkgeversorganisatie (1)	AVON (aangepast)
	40.valt onder CAO (1)	AVON (aangepast)
	41.tevreden CAO (1)	AVON (aangepast)
	42.werkoverleg (1)	AVON (aangepast)

Module	Items (aantal)	Herkomst
	43.klachtenregeling (1)	AVON (aangepast)
	44.tevreden arbeidsvoorwaarden (13)	AVON (aangepast)
	45.belang instituties (4)	AVON (aangepast)
	46.belang werknemersbehartiging (4)	AVON (aangepast)
	47.ruimte maatwerk arbeidsrelatie (4)	AVON (aangepast)
	48.gebruik ruimte maatwerk arbeidsrelatie (4)	AVON (aangepast)
	49.hulp bij problemen (7)	Zelf ontwikkeld SZW
	50.levensloopregeling (2)	Zelf ontwikkeld TNO
	51.voorwaarden levensloopregeling (4)	Zelf ontwikkeld TNO
Bedrijfsbeleid	52.hiërarchie (6)	PASO (aangepast)
	53.sociale innovatie (9)	Zelf ontwikkeld TNO/ ERIM aangepast
	54.bedrijfsprestaties (5)	Zelf ontwikkeld TNO
	55.rol uitzendbureau (3)	ABU Survey
	56.flexibilisering arbeid (5)	FLIPO
	57.technologie gebruik (3)	WES (aangepast)
	58.ICT-gebruik (5)	Zelf ontwikkeld TNO
Personeel	59.werving buitenland (1)	Zelf ontwikkeld TNO
	60.aantal in buitenland geworven werknemers (1)	Zelf ontwikkeld TNO
	61.percentage gekwalificeerd personeel (1)	OSA Arbeidsvraag- panel
	62.belang competenties (4)	Zelf ontwikkeld TNO
	63.werken met ZZP-ers (1)	Zelf ontwikkeld TNO
	64.aantal ZZP-ers (1)	Zelf ontwikkeld TNO
	65.toename ZZP-ers (1)	Zelf ontwikkeld TNO
	66.kwetsbare groepen in missie (1)	Zelf ontwikkeld TNO
	67.kwetsbare groepen aangenomen (10)	Zelf ontwikkeld TNO
	68.aantal werknemers kwetsbare groepen (1)	Zelf ontwikkeld TNO
	69.belemmeringen kwetsbare groepen (8)	Zelf ontwikkeld TNO
	70.doorwerken tot 65 jaar (1)	NEA (aangepast)
	71.doorwerken na 65 jaar (1)	NEA (aangepast)
	72.voorzienen langer doorwerken (14)	Zelf ontwikkeld TNO
	73.ziekteverzuimpercentage (1)	OSA Arbeidsvraag- panel
	74.werknemersaantallen onderverdelingen (6)	PASO (aangepast)
	75.belangrijke vraagstukken (open)	Zelf ontwikkeld TNO
	76.opmerkingen onderzoek (open)	Zelf ontwikkeld TNO

ABU Survey = Onderzoek toekomst van flexibele arbeid i.o.v. Algemene Bond Uitzendondernemingen (Goudswaard et al, 2007).

AVON Monitor = Monitor Arbeidsverhoudingen en Arbeidsvoorwaarden op Ondernemingsniveau (MuConsult, 2002; TNO 2004, 2007).

ERIM = ERasmus concurrentie en Innovatie Monitor (2006).

FLIPO = Methode Flexibele Inzet van Personeel in productiebedrijven (De Leede et al, 2002; De Leede & Goudswaard, 2008).

NEA = Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (2007).

PASO = Panel Survey of Organisations Flanders (Steunpunt Ondernemerschap, Ondernemingen en Innovatie/ KU Leuven, 2004).

OSA Arbeidsvraagpanel = Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA, 2006).

WA = Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden (Research voor Beleid, 2005, 2007).

WES = Workplace and Employee Surveys (Statistics Canada, 2004, 2005).

2.3 Beschrijving van items in de WEA

In deze paragraaf wordt nader ingegaan op de herkomst en ontwikkeling van vragen (tabel 2.2). Zoals eerder gezegd zijn de Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden en de AVON-monitor een belangrijke basis voor de WEA. Een algemene wens was verder om de onderwerpen die onderdeel zijn van de NEA (Van den Bossche et al, 2006), de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden onder werknemers, zo veel mogelijk onderdeel te maken van de WEA. Dit om resultaten bij werknemers en werkgevers met elkaar te kunnen vergelijken. Enerzijds om geen dubbel werk te doen en anderzijds om bedrijven en instellingen minimaal mogelijk te belasten is er naar gestreefd zo min mogelijk overlap te hebben met reeds bestaand regelmatig wederkerend onderzoek onder werkgevers in Nederland, zoals bijvoorbeeld verricht door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA)¹.

Bij de beschrijving volgen we de blokken (en items) uit de WEA-vragenlijst. Er is een verschil tussen twee typen vragen in de vragenlijst. Enerzijds bevat de WEA vragen over feiten en meningen over het beleidsterrein van SZW, zoals over arbeidsomstandigheden, sociale zekerheid en arbeidsverhoudingen. Dit zijn veelal vragen of respondenten bekend zijn met maatregelen, of zij actief zijn op deze beleidsterreinen binnen hun bedrijf en wat hun mening is over deze onderwerpen. Dit betreft alle vragen die zijn ingebracht door SZW en een groot deel van de TNO-vragen. Anderzijds bevat de WEA enkele vragen over theoretische constructen zoals over sociale innovatie. Hierbij is het doel om op basis van meningen en oordelen van respondenten grip te krijgen op de aard van werkgeversgedrag (zoals over sociale innovatie).

Over het algemeen hebben de vragen het monitoren van ‘werkgeversgedrag’ als hoofddoel. Dat wil zeggen, we proberen een beeld te krijgen ‘wat’ werkgevers doen op het thema Arbeid en ‘hoe vaak’ dat voorkomt (prevalentie). Dit beeld kan aanleiding vormen voor verdiepende en mogelijk verklarende vervolgstudies.

2.3.1 *Bedrijfskenmerken*

Dit deel heeft als doel enkele demografische kenmerken van de organisatie vast te stellen. Het betreft een onderzoek onder vestigingen (zie over de steekproef hoofdstuk 3) die een profit of non-profit karakter hebben. Gemakshalve worden deze vestigingen aangeduid als ‘bedrijf’². De onderwerpen die aan de orde komen zijn:

- 01. Functie respondent;
- 02. Structuur;

¹ Voorafgaand aan de opstelling van de WEA-vragenlijst is even inventarisatie uitgevoerd onder nationale en internationale werkgeversonderzoeken en –monitors (zie o.a. Kraan & Bakhuys Roozeboom, 2008).

² Dat wil zeggen in de schriftelijke versie van de WEA 2008. In de digitale versie worden vestigingen die zichzelf kenmerken als non-profit verder geadresseerd als ‘organisatie’.

- 03. Profit-non profit;
- 04. Hoofdactiviteit;
- 05. Oprichtingsjaar;
- 06. Aantal medewerkers.

Deze vragen zijn ontleend aan de PASO (Panel Survey of Organisations Flanders, Steunpunt Ondernemerschap, Ondernemingen en Innovatie/ KU Leuven, 2004) (2, 3, 5, 6) en aan het OSA Arbeidsvraagpanel (Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarkt-onderzoek, 2006, ronde 1) (4) en zelf ontwikkeld (1).

Vanuit de steekproefinformatie wordt hier het volgende aan gekoppeld: de SBI-code van het bedrijf en het Kamer van Koophandelnummer (voor zover het bedrijf verplicht is om ingeschreven te staan bij de Kamer van Koophandel).

2.3.2 *Arbeidsomstandigheden*

In dit blok zitten naast arbeidsomstandigheden ook vragen over sociale zekerheid en integraal gezondheidsmanagement.

2.3.2.1 *Arbeidsomstandigheden*

Vragen over onderstaande onderwerpen hebben als doel het bedrijvenbeleid omtrent arbeidsomstandigheden in beeld te brengen.

- 07. Arbeidsrisico's;
- 08. Maatregelen arbo en verzuim;
- 09. 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 Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden (Bos & Engelen, 2007) die is uitgevoerd door Research voor Beleid in opdracht van het Ministerie van SZW. Alle vragen zijn aangepast, behalve 11 en 21. Vraag 7 is kent overeenkomsten met de wijze waarop dit is gevraagd in de NEA (Van den Bossche et al, 2008).

2.3.2.2 *Integraal Gezondheids Management*

In de WEA is een vraag opgenomen over aspecten van integraal gezondheidsmanagement (IGM).

- 23. Integraal Gezondheids Management.

Deze vraag is een door TNO zelfontwikkelde vraag die relevant is in het kader van het VP Gezond ondernemen/IGM³, deelproject 'Bedrijfskundige opbrengsten van het investeren in gezondheid en vitaliteit', en daarnaast voor het project MOVE Europe.

2.3.2.3 *Sociale Zekerheid*

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

- 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, loondoorbetalingsverplichting en subsidieregelingen voor ouderen en arbeidsongeschikten (dit onderdeel betreft het vergroten van arbeidsparticipatie). De vragen 24-28 zijn ontleend aan de Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden en aangepast. De overige vragen zijn ontwikkeld door SZW, en ten dele afgeleid van eerder onderzoek naar bekendheid met regelgeving (Bolhuis & Van Petersen, 2007).

2.3.3 *Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden*

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

- 36. OR/PvT aanwezig;
- 37. tevreden OR/PvT;
- 38. lid werkgeversorganisatie;
- 39. tevreden werkgeversorganisatie;
- 40. valt onder CAO;
- 41. tevreden CAO;
- 42. werkoverleg;
- 43. klachtenregeling;
- 44. tevreden arbeidsvoorwaarden;
- 45. belang instituties;
- 46. belang werknemersbehartiging;
- 47. ruimte maatwerk arbeidsrelatie;
- 48. gebruik ruimte maatwerk arbeidsrelatie.

Deze vragen zijn afkomstig uit de AVON-monitor die in opdracht van het Ministerie van SZW drie keer is uitgevoerd (MuConsult, 2002; Van Slooten, 2005a; Ten Have 2007b). De AVON-monitor was een vragenlijstonderzoek onder zowel een steekproef

³ VP staat voor Vraaggestuurd Programma

van werknemers als een steekproef van leidinggevenden. De WEA is daarentegen een onderzoek onder werkgevers en derhalve is de respondent een persoon op een hoger aggregatieniveau binnen de organisatie dan de leidinggevende. Alle vragen zijn aangepast, behalve vraag 38.

Overigens wordt in de NEA een aantal vergelijkbare vragen voorgelegd aan werknemers, namelijk 41, 44, 45 en 45.

De thematiek heeft raakvlakken met het TNO-onderzoek naar maatwerk in arbeidsrelaties (Nauta et al., 2007).

Er is een vraag opgenomen over hulp aan medewerkers bij ernstige problemen die medewerkers ondervinden:

- 49. hulp bij problemen.

Deze vraag is een zelfontwikkelde vraag door SZW.

Er zijn twee vragen over de levensloopregeling in de WEA:

- 50. levensloopregeling;
- 51. voorwaarden levensloopregeling.

Deze vragen zijn door TNO ontwikkelde vragen in het kader het VP Sociale Zekerheid en Gezondheidszorg met als doel inzicht te krijgen in keuzedilemma's van werknemers op dit terrein.

2.3.4 *Bedrijfsbeleid*

Onder de noemer bedrijfsbeleid ressorteert een aantal thema's dat betrekking heeft op aspecten zoals management en besturing om bedrijfsdoelen te realiseren. Het betreffen hiërarchie, sociale innovatie, bedrijfsprestaties, flexibilisering van arbeid, en ICT en technologie.

2.3.4.1 *Hiërarchie*

De WEA bevat een vraag over de 'besturings- of managementstructuur' binnen bedrijven:

- 52. hiërarchie.

Deze vraag over centrale of decentrale besluitvorming is afkomstig uit de PASO en aangepast. Doel hiervan is indicaties te ontleen aan de hiërarchie van de besturing en daarmee van de invloed van werknemers op de besluitvorming.

2.3.4.2 *Sociale innovatie*

De WEA bevat een vragenblok over sociale innovatie:

- 53. sociale innovatie.

Het thema sociale innovatie is 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 een verbeterd concurrentievermogen en productiviteit met als middel betere bedrijfsprestaties en ontplooiing van talent (Taskforce Sociale Innovatie, 2004). Sociale innovatie is het antwoord op inno-

vatieprocessen 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’). Sociale innovatie is een thema binnen het VP Innovatie van Arbeid, project Slimmer Werken. Daarin is ook aandacht voor innovatief werkgedrag van werknemers.

De vragen zijn zelf ontwikkeld door TNO en ten dele afgeleid van Jansen et al (2006b) en geïnspireerd door de Erasmus concurrentie en innovatie monitor (ERIM) (Jansen et al, 2006a). De vragen zijn mede relevant in het kader van het VP Innovatie die Werkt, deelproject Monitoring Sociale Innovatie.

2.3.4.3 *Bedrijfsprestaties*

In de vragenlijst is aandacht voor prestaties van bedrijven:

- 54. bedrijfsprestaties.

De vraag over bedrijfsprestaties valt uiteen in arbeidsproductiviteit, product/dienstkwaliteit, klanttevredenheid en omzet en winst. Deze vraag is bedoeld als afhankelijke variabele, als effectmaat van de maatregelen die bedrijven nemen op de thema’s, met name bedoeld als effect van sociale innovatie, flexibilisering en ICT/technologiebeleid. De vragen zijn ontwikkeld door TNO.

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.

Deze vragen over flexibilisering passen in het VP Innovatie die Werkt, deelproject Flexibilisering. Ze zijn voor dit doel opgesteld dan wel aangepast. De vragen over de rol van uitzendbureaus zijn ontleend aan het ABU Survey (Goudswaard et al, 2007). De vragen over flexibilisering zijn gebaseerd op de FLIPO aanpak over flexibiliteit van personeel in organisaties en over de balansgedachte van werknemers- en werkgeversbelangen bij flexibilisering, de zogenaamde ‘gebalanceerde flexibiliteit’ (De Leede et al, 2002; De Leede & Goudswaard, 2008).

2.3.4.5 *ICT en technologie*

In de WEA wordt ingegaan op technologiegebruik en ICT-gebruik:

- 57. technologie gebruik;
- 58. ICT-gebruik.

Deze vragen zijn door TNO zelf ge(her)formuleerd in het kader van het VP Innovatie die Werkt, deelproject Monitoring Sociale Innovatie. Vraag 57 is gebaseerd op de Workplace and Employee Surveys (WES) (Statistics Canada, 2004, 2005). Vraag 58 is zelf ontwikkeld.

2.3.5 *Personeel*

De WEA bevat vragen over het personeel in de bedrijven. Deelonderwerpen daarin zijn werving, competenties, sociaal ondernemingsbeleid, doorwerken na 65 jaar, ziekteverzuim en kenmerken van het personeelsbestand.

2.3.5.1 *Arbeidsmarkt: werving in het buitenland, competenties en ZZP-ers*

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

- 59. werving buitenland;
- 60. aantal in buitenland geworven werknemers.

Deze vragen zijn zelf ontwikkeld en relevant in het kader van het VP Migratie en het VP Krapte op de arbeidsmarkt. Doel hiervan is vast te stellen in hoeverre werving in buitenland toeneemt naarmate de schaarste van personeel groeit.

In de WEA zitten enkele vragen over aansluiting en belang van competenties:

- 61. percentage gekwalificeerd personeel;
- 62. belang competenties.

Vraag 61 is afkomstig uit OSA Vraagpaneel (ronde 3) en aangepast. Vraag 62 is zelf ontwikkeld. De vragen zijn van belang voor het VP Krapte op de arbeidsmarkt. Doel is verschuivingen in de gevraagde competenties vast te stellen.

De WEA vraagt naar de inzet van zelfstandigen zonder personeel (ZZP-ers, freelancers):

- 63. werken met ZZP-ers;
- 64. aantal ZZP-ers;
- 65. toename ZZP-ers.

Deze vragen zijn ontwikkeld door SZW.

2.3.5.2 *Sociaal ondernemerschap: kwetsbare groepen*

De WEA gaat in op sociaal ondernemerschap, dat wil zegen werkgevers dia aandacht hebben voor kwetsbare groepen. Dit betreft mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie c.q. afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld mensen die aan het werk zijn gegaan vanuit langdurige werkloosheid (bijstand/WWB), via een re-integratiebedrijf, UWV (Wajong, arbeidsgehandicapten), zorg of Sociale Werkvoorziening, (WSW).

- 66. kwetsbare groepen in missie;
- 67. kwetsbare groepen aangenomen;
- 68. aantal werknemers kwetsbare groepen;
- 69. belemmeringen kwetsbare groepen.

Deze vragen zijn relevant voor het deelproject ‘Sociale Economie’ binnen VP Onderkant Arbeidsmarkt. Het doel van dit deelproject is onderzoeken welke mogelijkheden sociale economie (en sociale ondernemingen) mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie bieden en hoe bedrijven hierin gestimuleerd of ondersteund kunnen worden.

2.3.5.3 *Doorwerken tot en na 65 jaar*

Er is in de WEA vragen gesteld over 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 mogelijk te maken, waarin vragen zijn gesteld aan werknemers en hun mening over langer doorwerken.

2.3.5.4 *Ziekteverzuim*

De WEA kent een vraag over het ziekteverzuimpercentage.

- 73. ziekteverzuimpercentage.

Deze vraag is afkomstig uit OSA Vraagpanel (ronde 3).

2.3.5.5 *Kenmerken personeelsbestand*

De WEA vraagt naar de onderverdeling van werknemers in de volgende categorieën: man-vrouwverdeling, leeftijdsverdeling, verdeling naar opleiding, allochtoon-autochtoon, deeltijders-voltijders, tijdelijk in dienst- vast in dienst.

- 74. werknemersaantallen onderverdelingen.

Deze vragen zijn zelf ontwikkeld. Het doel van deze informatie is het kunnen verdelen van bedrijven naar personele achtergrondvariabelen en mogelijk verklaringen te vinden voor werkgeversgedrag tegen de achtergrond van het personele bestand van bedrijven.

2.3.5.6 *Resterende vragen*

De WEA stelt twee open slotvragen naar onderwerpen/vraagstukken die voor bedrijven van belang zijn en naar opmerking die respondenten hebben op het onderzoek.

- 75. belangrijke vraagstukken,
- 76. opmerkingen onderzoek.

Deze vragen zijn zelf ontwikkeld. Doel hiervan is feedback te krijgen van respondenten over voor hen relevante thema's waarop TNO en SZW kunnen inspelen.

3 Stand van zaken dataverzameling

3.1 Inleiding

Het veldwerk is gestart in het najaar van 2008. In september-oktober is de steekproef bepaald. Rond 1 oktober is gestart met het aanschrijven van vestigingen. Eerst is een eerste tranche uitgezet van ca. 15.000 vestigingen. In december is de tweede tranche uitgezet van circa 8.000 vestigingen. De verwachting is dat het veldwerk gereed is in februari 2009.

In dit hoofdstuk beschrijven we kort de steekproef en de respons tot dusverre. Dit zal meer uitgebreid worden beschreven als de gehele dataverzameling achter de rug is, in het eindrapport in 2009. Dan zullen ook de onderwerpen als dataverzamelingsmethode, weging en steekproeffracties aan bod komen. In die rapportage komt ook de kwaliteit van de data aan de orde als mede de analyses van non-respons.

3.2 Steekproef

Het doel is 5.100 netto waarnemingen te realiseren. Het steekproefkader werd gevormd door het LISA (Landelijk Informatiesysteem van Arbeidsplaatsen en vestigingen). Hieronder beschrijven we kort enkele uitgangspunten en vervolgens presenteren we in twee tabellen het steekproefkader en de beoogde netto respons (zie verder ook Oeij et al, 2007).

Bij de berekening van de streefgetallen die in de uiteindelijke netto steekproef 'zouden moeten zitten' zijn enkele uitgangspunten in acht genomen:

1. Het totale aantal netto cases is gepland op 5.100.
2. Als het enigszins mogelijk is proberen we in elke sector (elke 'regel') ten minste circa 125 cases te realiseren.
3. Als het enigszins mogelijk is proberen we in elke cel (sector * grootteklasse) ten minste 10 cases te realiseren.
4. De beoogde netto steekproeffractie kan en/of mag echter nooit hoger zijn dan 1/5. Dat is enerzijds om de enquêtedruk tegen te gaan, anderzijds omdat we een respons verwachten van circa 20%, en we uiteraard niet meer dan 100% van de populatie in een 'cel' kunnen benaderen. Verder: 'regel' 4) heeft voorrang op regels 2) en 3). Bijvoorbeeld: Er zijn 20 bedrijven in de landbouw met 100+ personeel (tabel 1a). Daarvan hoeven er in de steekproef 'slechts' 4 te daadwerkelijk mee te doen (tabel 1b1). In de eerste tranche worden er in die 'cel' dan 12 verzocht om mee te doen, en is de respons in de eerste tranche van 12 dan kleiner dan 4, dan wordt er onder de overige 8 in die populatiecel gesampled om te proberen er uiteindelijk 4 in de steekproef te krijgen.
5. Gegeven bovenstaande 'regels' proberen we de uiteindelijke (verwachte) gewichten om en nabij de één te houden. Met andere woorden, er zijn wel bepaalde 'minima' en 'maxima' van kracht, maar afgezien daarvan proberen we de verdeling over de steekproefcellen procentueel gezien zo veel mogelijk te laten lijken op de verdeling over de populatiecellen.

In tabel 1a staan de populatieaantallen, het steekproefkader, uitgesplitst naar bedrijfssector (hoofdgroep, sector en SBI code) en naar grootteklassen (aantal werkzame personen verdeeld naar 2-4, 5-9, 10-49, 50-99 en 100+). In tabel 1b zijn de beoogde netto steekproefaantallen per sector- en grootte stratum (streefgetallen) weergegeven.

Tabel 1a. Populatieaantallen 24-9-2008. Bron: LISA (dynamisch bestand september 2008).

Hoofdgroep	Sector	SBI93	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Totaal
Landbouw, bosbouw en visserij	1 Landbouw, bosbouw en visserij	01, 02, 05	3.414	1.288	901	47	20	5.670
Industrie	2 Aardolie- en chemische industrie	11, 23, 24	206	124	343	117	176	966
	3 Voedings- en genotmiddelenindustrie	15, 16	1.507	1.085	1.036	233	222	4.083
	4 Textiel- en leerindustrie	17, 18, 19	733	269	312	39	29	1.382
	5 Uitgeverijen	22	2.057	994	1.073	123	105	4.352
	6 Metaal(producten) en machine-industrie	27, 28, 29	2.741	1.792	3.033	491	335	8.392
	7 Elektronische industrie	30, 31, 32, 33	1.078	550	719	113	131	2.591
	8 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
	Bouwnijverheid	9 Bouwbedrijven	451, 452	8.731	3.257	4.213	517	307
10 Bouwinstallatiebedrijven		453	2.993	1.600	2.069	282	162	7.106
11 Afwerking van gebouwen		454, 455	6.362	1.767	1.432	100	18	9.679
Handel	12 Autohandel en -reparatie	50	9.392	4.454	3.218	153	44	17.261
	13 Groothandel	51	20.060	7.503	7.658	904	540	36.665
	14 Warenhuizen en supermarkten	521	1.307	1.123	2.760	292	72	5.554
Horeca	15 Detailhandel overig	522, 523, 524, 525, 526, 527	47.952	15.650	5.453	184	80	69.319
	16 Logiesverstrekking	551, 552	2.330	746	837	107	62	4.082
	17 Maaltijden- en drankenverstrekking	553, 554, 555	19.116	5.843	2.701	91	22	27.773
Wegvervoer en communicatie	18 Vervoer over de weg	602	3.271	1.427	2.424	502	339	7.963
	19 Dienstverlening voor het vervoer	63	2.817	1.362	1.152	211	154	5.696
	20 Post en telecommunicatie	64	1.267	475	641	150	147	2.680
	21 Ander type vervoer en communicatie	601, 603, 61, 62	2.185	417	225	37	73	2.937
Financiële instellingen	22 Banken en verzekeraars	65, 66	2.819	1.109	1.143	289	325	5.685
	23 Overige financiële instellingen	67	3.828	1.442	827	78	42	6.217
Zakelijke dienstverlening	24 Verhuur (on)roerende goederen	70, 71	6.498	2.007	1.379	241	101	10.226
	25 Computerservice en informatietechnologie	72	5.472	1.535	1.584	184	181	8.956
	26 Juridische en economische dienstverlening	741	13.431	4.181	4.225	472	306	22.615
	27 Architecten- en ingenieursbureaus	742	4.232	1.592	1.768	213	128	7.933
	28 Uitzendwezen	745	3.613	1.581	1.560	286	190	7.230
	29 Ander type zakelijke dienstverlening	73, 743, 744, 746, 747, 748	9.949	2.886	2.808	452	398	16.493
	Overheid	30 Openbaar bestuur	751, 7521, 753	198	180	498	359	710
31 Defensie/ justitie/ politie/ brandweer		7522, 7523, 7524, 7525	125	106	387	246	329	1.193

Hoofdgroep	Sector	SBI93	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Totaal
Onderwijs	32 Basis- en speciaal onderwijs	801	320	1.707	6.432	247	50	8.756
	33 Voortgezet onderwijs	802	184	119	897	588	509	2.297
	34 Hoger onderwijs	803	74	57	194	121	178	624
	35 Ander type onderwijs	804	2.245	491	477	58	53	3.324
Gezondheids- en welzijnszorg	36 Ziekenhuizen	8511	57	51	161	48	249	566
	37 Ander type gezondheidszorg	8512, 8513, 8514, 8515, 8516, 8517, 852	10.814	4.452	2.263	214	203	17.946
	38 Verpleeg- en verzorgingshuizen	85311, 85313	63	52	423	508	537	1.583
	39 Ander type welzijnszorg	85312, 85314, 85315, 85316, 8532, 8533, 8534	5.708	3.351	5.260	622	585	15.526
Overige dienstverlening	40 Cultuur, sport en recreatie	92	8.445	2.090	1.812	189	128	12.664
	41 Ander type cultuur en overige dienstverlening	90, 91, 93, 95, 99	9.652	3.224	1.716	214	145	14.951
Totaal			231.302	85.769	80.560	10.799	8.983	417.413

Tabel 1b. Beoogde netto steekproefaantallen per sector- en grootte stratum (streefgetallen). Dit is in elke cel maximaal 1/5 van het populatieaantal om enquêtedruk te reduceren en gezien de verwachte respons van circa 1/5.

Hoofdgroep	Sector	SBI93	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Totaal
Landbouw, bosbouw en visserij	1 Landbouw, bosbouw en visserij	01, 02, 05	68	26	18	9	4	125
Industrie	2 Aardolie- en chemische industrie	11, 23, 24	27	16	44	15	23	125
	3 Voedings- en genotmiddelenindustrie	15, 16	43	31	30	10	10	125
	4 Textiel- en leerindustrie	17, 18, 19	62	23	26	8	6	125
	5 Uitgeverijen	22	52	25	27	10	10	125
	6 Metaal(producten) en machine-industrie	27, 28, 29	38	25	42	10	10	125
	7 Elektronische industrie	30, 31, 32, 33	48	25	32	10	10	125
	8 Ander type industrie	10, 14, 20, 21, 25, 26, 34, 35, 36, 37, 40, 41	50	23	32	10	10	125
	Bouwnijverheid	9 Bouwbedrijven	451, 452	56	21	27	10	10
10 Bouwinstallatiebedrijven		453	47	25	33	10	10	125
11 Afwerking van gebouwen		454, 455	74	21	17	10	4	125
Handel	12 Autohandel en -reparatie	50	58	28	20	10	9	125
	13 Groothandel	51	60	22	23	10	10	125
	14 Warenhuizen en supermarkten	521	26	23	56	10	10	125
	15 Detailhandel overig	522, 523, 524, 525, 526, 527	71	23	10	10	10	125
	Horeca	16 Logiesverstrekking	551, 552	62	20	22	10	10
17 Maaltijden- en drankenverstrekking		553, 554, 555	76	23	11	10	4	125
Wegvervoer en communicatie	18 Vervoer over de weg	602	48	21	36	10	10	125
	19 Dienstverlening voor het vervoer	63	55	27	23	10	10	125
	20 Post en telecommunicatie	64	56	21	28	10	10	125
	21 Ander type vervoer en communicatie	601, 603, 61, 62	82	16	10	7	10	125
Financiële instellingen	22 Banken en verzekeraars	65, 66	58	23	24	10	10	125
	23 Overige financiële instellingen	67	67	25	14	10	8	125
Zakelijke dienstverlening	24 Verhuur (on)roerende goederen	70, 71	69	21	15	10	10	125
	25 Computerservice en informatietechnologie	72	67	19	19	10	10	125
	26 Juridische en economische dienstverlening	741	64	20	20	10	10	125
	27 Architecten- en ingenieursbureaus	742	58	22	24	10	10	125
	28 Uitzendwezen	745	56	25	24	10	10	125
	29 Ander type zakelijke dienstverlening	73, 743, 744, 746, 747, 748	67	19	19	10	10	125
	Overheid	30 Openbaar bestuur	751, 7521, 753	13	12	32	23	46

Hoofdgroep	Sector	SBI93	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Totaal
	31 Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	7522, 7523, 7524, 7525	13	11	40	26	34	125
Onderwijs	32 Basis- en speciaal onderwijs	801	10	20	75	10	10	125
	33 Voortgezet onderwijs	802	10	10	47	31	27	125
	34 Hoger onderwijs	803	15	11	39	24	36	125
	35 Ander type onderwijs	804	73	16	16	10	10	125
Gezondheids- en welzijnszorg	36 Ziekenhuizen	8511	11	10	32	10	50	113
	37 Ander type gezondheidszorg	8512, 8513, 8514, 8515, 8516, 8517, 852	65	27	14	10	10	125
	38 Verpleeg- en verzorgingshuizen	85311, 85313	10	10	30	36	38	125
	39 Ander type welzijnszorg	85312, 85314, 85315, 85316, 8532, 8533, 8534	42	24	38	10	10	125
Overige dienstverlening	40 Cultuur, sport en recreatie	92	72	18	15	10	10	125
	41 Ander type cultuur en overige dienstverlening	90, 91, 93, 95, 99	69	23	12	10	10	125
			0	0	0	0	0	0
Totaal			2.068	849	1.116	499	568	5.100

3.3 Respons

Zoals gezegd is het veldwerk gestart per 1 oktober. De uitvoering daarvan ligt in handen van Stratus Marktonderzoek BV. De vestigingen zijn eerst schriftelijk aangeschreven met een aankondigingsbrief (bijlage A). Daarna zijn zij telefonisch benaderd met de vraag om mee te werken (zie het belscript in Bijlage B). Vervolgens kregen respondenten de mogelijkheid de vragenlijst te ontvangen via een internetlink (digitaal invullen) of via de post (paper & pencil). Daarna zijn vestigingen die binnen een bepaalde termijn niet reageerden meermalen nagebeeld.

Een meer uitgebreide beschrijving van het veldwerk volgt zodra de dataverzameling gereed is en wij beschikken over een veldwerkverslag van Stratus.

De gerealiseerde steekproef (van de eerste tranche) is te zien in tabel 2. Hierin is verdisconteerd dat er volgens Stratus een uitloop zal zijn van 3% ten opzichte van de feitelijke respons per van 2/12/2008. Donker gearceerde cellen zitten al na tranche 1 op of boven hun gewenste aantal. In die cellen zal het werven dus stoppen.

Tabel 2. Gerealiseerde aantallen eerste Tranche per 2/12/2008, inclusief verwachte 'uitloop' van 3% van de nog 'uitstaande' wervingen in elke cel.

	2 5 wn	5 9 wn	10 49 wn	50 99 wn	100+ wn	Totaal
Landbouw, bosbouw en visserij	24	15	10	10	3	62
Aardolie en chemische industrie	13	11	24	12	15	74
Voedings en genotmiddelenindustrie	19	19	14	10	11	71
Textiel en leerindustrie	26	10	13	7	8	63
Uitgeverijen	18	14	15	8	12	67
Metaal(producten) en machine industrie	21	10	29	4	10	74
Elektronische industrie	18	15	20	7	14	74
Ander type industrie	18	10	19	8	9	63
Bouwbedrijven	26	10	24	7	8	74
Bouwinstallatiebedrijven	15	17	19	8	7	65
Afwerking van gebouwen	21	10	6	6	3	46
Autohandel en reparatie	26	27	14	11	8	85
Groothandel	61	41	41	7	10	160
Warenhuizen en supermarkten	10	9	28	7	5	58
Detailhandel overig	146	69	30	5	11	260
Logiesverstrekking	13	16	9	13	8	58
Maaltijden en drankenverstrekking	44	24	10	6	2	86
Vervoer over de weg	22	13	22	11	6	73
Dienstverlening voor het vervoer	24	19	11	7	11	72
Post en telecommunicatie	19	5	10	3	4	41
Ander type vervoer en communicatie	17	9	5	7	7	45
Banken en verzekeraars	19	3	7	7	5	40
Overige financiële instellingen	24	13	6	7	6	56
Verhuur (on)roerende goederen	26	12	15	5	9	66
Computerservice en informatietechnologie	22	10	14	12	12	69
Juridische en economische dienstverlening	44	29	19	8	6	105
Architecten en ingenieursbureaus	23	15	15	7	8	68
Uitzendwezen	31	15	10	12	10	78
Ander type zakelijke dienstverlening	32	12	19	8	8	80

	2 5 wn	5 9 wn	10 49 wn	50 99 wn	100+ wn	Totaal
Openbaar bestuur	2	8	22	18	31	81
Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	5	9	13	9	12	47
Basis en speciaal onderwijs	9	18	61	5	10	102
Voortgezet onderwijs	3	10	31	19	18	81
Hoger onderwijs	6	7	22	10	16	60
Ander type onderwijs	24	13	9	15	9	70
Ziekenhuizen	5	3	20	8	38	73
Ander type gezondheidszorg	49	23	9	8	10	99
Verpleeg en verzorgingshuizen	5	10	21	23	28	87
Ander type welzijnszorg	20	19	34	7	6	86
Cultuur, sport en recreatie	19	9	10	13	13	63
Ander type cultuur en overige dienstverle- ning	37	20	11	15	9	92
Totaal	1.005	632	740	370	429	3.175

In tabel 3 staan de responspercentages per cel in de eerste tranche (eveneens inclusief bovengenoemde uitloop van 3%).

Tabel 3. Responspercentages in Tranche 1 (inclusief de verwachte 'uitloop' van 3%).

	2 5 wn	5 9 wn	10 49 wn	50 99 wn	100+ wn	Totaal
Landbouw, bosbouw en visserij	15%	26%	24%	34%	27%	21%
Aardolie en chemische industrie	20%	28%	22%	33%	28%	25%
Voedings en genotmiddelenindustrie	19%	26%	20%	32%	35%	24%
Textiel en leerindustrie	18%	19%	20%	28%	49%	21%
Uitgeverijen	15%	25%	25%	26%	39%	22%
Metaal(producten) en machine industrie	24%	18%	30%	13%	32%	25%
Elektronische industrie	16%	27%	27%	22%	48%	25%
Ander type industrie	16%	20%	26%	26%	29%	21%
Bouwbedrijven	14%	14%	27%	22%	26%	19%
Bouwinstallatiebedrijven	14%	30%	25%	26%	22%	22%
Afwerking van gebouwen	12%	21%	15%	19%	29%	15%
Autohandel en reparatie	14%	30%	21%	35%	29%	21%
Groothandel	13%	24%	24%	22%	32%	19%
Warenhuizen en supermarkten	16%	18%	22%	22%	16%	19%
Detailhandel overig	13%	19%	24%	16%	35%	16%
Logiesverstrekking	9%	35%	18%	42%	26%	19%
Maaltijden en drankenverstrekking	10%	19%	16%	19%	18%	13%
Vervoer over de weg	20%	27%	27%	35%	19%	24%
Dienstverlening voor het vervoer	19%	32%	22%	22%	35%	24%
Post en telecommunicatie	15%	11%	15%	9%	13%	14%
Ander type vervoer en communicatie	9%	25%	16%	34%	22%	15%
Banken en verzekeraars	14%	5%	14%	22%	16%	13%
Overige financiële instellingen	16%	23%	18%	22%	22%	19%
Verhuur (on)roerende goederen	17%	25%	44%	16%	29%	22%
Computerservice en informatietechnologie	14%	23%	32%	39%	39%	23%
Juridische en economische dienstverlening	15%	32%	21%	26%	19%	20%
Architecten en ingenieursbureaus	17%	30%	27%	22%	26%	23%
Uitzendwezen	24%	27%	19%	39%	32%	26%
Ander type zakelijke dienstverlening	16%	21%	33%	26%	26%	21%
Openbaar bestuur	6%	26%	29%	33%	29%	27%
Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	16%	29%	13%	14%	15%	16%
Basis en speciaal onderwijs	29%	40%	37%	16%	32%	34%
Voortgezet onderwijs	9%	32%	29%	26%	30%	27%
Hoger onderwijs	17%	22%	24%	16%	19%	20%
Ander type onderwijs	15%	34%	25%	52%	29%	23%
Ziekenhuizen	16%	9%	24%	26%	30%	24%
Ander type gezondheidszorg	22%	25%	20%	26%	32%	23%
Verpleeg en verzorgingshuizen	16%	32%	31%	28%	32%	29%
Ander type welzijnszorg	17%	26%	31%	22%	19%	24%
Cultuur, sport en recreatie	12%	22%	28%	42%	42%	21%
Ander type cultuur en overige dienstverle- ning	19%	32%	32%	52%	29%	26%
Totaal	15%	24%	25%	26%	28%	20,8%

In tabel 4 staan de nog te realiseren netto-aantallen per cel.

Tabel 4. Netto aantal cases nog nodig in de tweede Tranche.

	2 5 wn	5 9 wn	10 49 wn	50 99 wn	100+ wn	Totaal
Landbouw, bosbouw en visserij	12	21	14	0	1	48
Aardolie en chemische industrie	6	11	0	12	6	35
Voedings en genotmiddelenindustrie	1	10	10	15	15	51
Textiel en leerindustrie	7	12	15	2	0	35
Uitgeverijen	4	10	11	14	15	53
Metaal(producten) en machine industrie	0	11	19	8	15	53
Elektronische industrie	2	7	9	13	12	42
Ander type industrie	6	13	19	14	15	67
Bouwbedrijven	8	11	18	13	14	64
Bouwinstallatiebedrijven	5	11	16	14	13	58
Afwerking van gebouwen	13	16	10	11	0	51
Autohandel en reparatie	10	22	15	15	2	64
Groothandel	0	0	0	13	15	28
Warenhuizen en supermarkten	7	8	16	13	6	49
Detailhandel overig	0	0	0	10	9	18
Logiesverstrekking	6	9	11	14	5	45
Maaltijden en drankenverstrekking	8	13	7	10	2	39
Vervoer over de weg	3	11	19	15	11	59
Dienstverlening voor het vervoer	3	11	10	13	15	52
Post en telecommunicatie	3	6	8	5	8	29
Ander type vervoer en communicatie	8	12	10	0	8	38
Banken en verzekeraars	6	1	9	13	10	38
Overige financiële instellingen	11	18	10	8	3	50
Verhuur (on)roerende goederen	11	15	11	10	15	61
Computerservice en informatietechnologie	10	12	13	15	15	65
Juridische en economische dienstverlening	3	2	10	14	11	41
Architecten en ingenieursbureaus	6	12	14	13	14	59
Uitzendwezen	0	13	12	15	15	55
Ander type zakelijke dienstverlening	12	15	14	14	14	68
Openbaar bestuur	2	14	0	3	0	19
Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	5	15	8	6	7	40
Basis en speciaal onderwijs	15	4	6	10	1	35
Voortgezet onderwijs	5	15	0	2	2	23
Hoger onderwijs	1	4	11	7	11	35
Ander type onderwijs	12	12	12	0	2	38
Ziekenhuizen	1	2	11	2	12	27
Ander type gezondheidszorg	0	19	9	14	15	57
Verpleeg en verzorgingshuizen	1	1	6	10	7	25
Ander type welzijnszorg	5	16	22	13	11	66
Cultuur, sport en recreatie	12	14	14	14	14	69
Ander type cultuur en overige dienstverle- ning	14	22	13	11	15	75
Totaal	241	451	442	413	377	1.925

Voor de 2^e tranche is in december een steekproefdesign opgesteld in tabel 5 met hierin de aantallen te benaderen cases, om de netto aantallen in tabel 4 te bereiken. Hierin

wordt in sterke mate gebruik gemaakt van de informatie omtrent de responsepercentages in de eerste tranche (tabel 3).

Tabel 5. Aantal te benaderen cases in Tranche 2 gezien de gewenste aantallen (Tabel 4) en het responspercentage in Tranche 1 (Tabel 3). Het totale aantal te benaderen in Tranche 1 en 2 samen mag bovendien niet hoger uitkomen dan het populatieaantal.

	2 5 wn	5 9 wn	10 49 wn	50 99 wn	100+ wn	Totaal
Landbouw, bosbouw en visserij	81	81	59	0	3	224
Aardolie en chemische industrie	31	40	0	37	21	129
Voedings en genotmiddelenindustrie	6	38	52	47	43	185
Textiel en leerindustrie	38	64	72	6	0	179
Uitgeverijen	24	40	43	54	39	200
Metaal(producten) en machine industrie	0	61	62	59	47	229
Elektronische industrie	10	24	33	57	26	149
Ander type industrie	41	64	75	54	50	285
Bouwbedrijven	56	78	67	57	54	311
Bouwinstallatiebedrijven	34	37	62	54	57	244
Afwerking van gebouwen	109	77	66	59	2	313
Autohandel en reparatie	74	74	75	43	5	272
Groothandel	0	0	0	57	47	103
Warenhuizen en supermarkten	41	43	74	57	38	252
Detailhandel overig	0	0	0	60	25	84
Logiesverstrekking	64	26	61	35	21	205
Maaltijden en drankenverstrekking	77	68	41	51	8	246
Vervoer over de weg	16	40	70	43	59	228
Dienstverlening voor het vervoer	15	34	48	57	43	197
Post en telecommunicatie	18	51	56	54	59	238
Ander type vervoer en communicatie	89	49	60	0	34	231
Banken en verzekeraars	42	29	63	57	60	251
Overige financiële instellingen	70	78	57	38	12	255
Verhuur (on)roerende goederen	64	60	25	60	50	260
Computerservice en informatietechnologie	68	53	41	39	39	239
Juridische en economische dienstverlening	20	7	48	54	59	188
Architecten en ingenieursbureaus	36	41	52	57	54	239
Uitzendwezen	0	48	64	39	47	197
Ander type zakelijke dienstverlening	74	73	44	54	54	298
Openbaar bestuur	39	54	0	8	0	101
Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	30	50	58	43	45	226
Basis en speciaal onderwijs	50	10	16	60	2	138
Voortgezet onderwijs	49	47	0	6	7	110
Hoger onderwijs	6	20	46	44	58	174
Ander type onderwijs	84	34	48	0	9	175
Ziekenhuizen	4	21	44	8	39	116
Ander type gezondheidszorg	0	75	47	54	47	222
Verpleeg en verzorgingshuizen	6	3	19	36	22	87
Ander type welzijnszorg	29	59	72	57	59	275
Cultuur, sport en recreatie	105	65	50	35	35	288
Ander type cultuur en overige dienstverlening	71	71	42	21	50	255
Totaal	1.671	1.887	1.913	1.705	1.424	8.600

Naarmate een cel een lager responspercentage heeft wordt deze ondersampled, en naarmate een cel een hoger responspercentage heeft wordt deze oversampled. Ook wordt verdisconteerd dat het totale aantal te benaderen cases in tranche 1 en tranche 2 samen, uiteraard nooit boven het totale aantal cases in een cel in de populatie kan uitkomen.

Per 2/12/2008 (incl. 3% verwachte aanvulling) zijn 3.175 vestigingen succesvol benaderd; dat is een (verwachte) respons van 20,8%.

In beide tranches samen zullen dan 23.900 cases zijn benaderd voor een absolute netto-respons van 5.100, en dus een responspercentage van 21,3%, geheel volgens plan. Zijn de responsepercentages in de tweede Tranche anders dan in de eerste tranche, dan verandert dat getal uiteraard.

Bij de samenstelling van de steekproef voor de tweede tranche (tabel 5) zijn enkele ervaringen uit de eerste tranche verwerkt:

- de respons in de categorie 2-4 werknemers blijft met 12% achter bij het totaalgemiddelde van 18% (werkelijk gerespondeerd per 2/12/2008 excl. 3% op-hoging). In de andere grootteklassen is de respons boven de verwachte 21%. Besloten is bij de 2e tranche de klasse 2-4 medewerkers te verkleinen in de steekproef (ondersamplen), omdat naar verhouding te veel inspanning nodig zou zijn om in totaal 5.100 waarnemingen te halen. We vergroten de bruto-aantallen naar verhouding in de overige grootteklassen (oversamplen). We gaan er vanuit dat in de klasse 2-4 werknemers ongeveer netto 1.000-1.200 vestigingen worden gehaald.
- (Met name) In de detailhandel en in de groothandel hebben we nu al voldoende waarnemingen in de kleinere grootteklassen. Bovendien hadden we in de oorspronkelijke steekproefopzet reeds relatief veel vestigingen opgenomen in deze bedrijfssectoren. Voor de 2e tranche trekken we alleen nog cases voor de grotere grootteklassen in deze sectoren en herverdelen we de rest van de bruto-aantallen over andere bedrijfssectoren.

4 Besluit

Hiermee sluit het ‘tussenrapport’ over 2008 af. In 2009 komen onder meer de volgende onderwerpen aan bod, waarmee we een ‘eindrapport’ maken:

- uitgebreid verslag van het veldwerk (pilot, dataverzameling, dataverwerking);
- respons;
- non-respons;
- wegingsfactoren, steekproeffracties;
- mogelijke koppeling vragenlijstgegevens-LISAgegevens;
- omzetting SBI1993 naar SBI2008;
- datakwaliteit;
- item non-respons;
- betrouwbaarheid van de vragen en schalen;
- presentatie van de resultaten.

In 2009 (en daarna) zullen naast een of meer inhoudelijke rapporten ook enkele analyses verwerkt worden in artikelen.

5 Literatuur

- Bolhuis, P. & Van Petersen, A. (januari 2007),
Bouwen op vertrouwen. Professionals over de arbeidsmarktpositie van mensen met een arbeidsbeperking. B3208. Leiden, Research voor Beleid.
- Bos, C. & Engelen, M. (januari 2005).
De Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden. Eerste meting. Eindrapport. B2909. Leiden, Research voor Beleid.
- Bos, C. & Engelen, M. (april 2007).
De Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden. Tweede meting. Eindrapport. 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 Bossche, Koppes, L., Granzier, J., Vroome, E. de, & Smulders, P. (2008),
Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007. Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- 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. (oktober 2007a),
Tabellenboek AVON Monitor2007. Onderzoek Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Den Haag / Hoofddorp: SZW / TNO.
- Have, C.J.M. ten, Oeij, P.R.A., Kraan, K.O. (oktober 2007b),
Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau: AVON Monitor 2007. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Werkdocumenten nummer 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 Bosch & Volberda, H.W. (2006b),
Exploratory innovation, exploitative innovation, and performance: effects of organizational antecedents and environmental moderators. submitted paper *Management Science*.
- Kraan, K. & Bakhuis Roozeboom, M. (August 2008),
Employer Level Monitoring Surveys. An International Inventory. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

- Leede, J. de, E. Cox-Woudstra, A. Goudswaard, G. van Rhijn, J. van Schie, B. Tuinzaad, & A. van Veldhuisen (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. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Werkdocumenten nummer 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. (september 2007),
Werkgeversmonitor Arbeid 2008 en 2010: resultaten haalbaarheidsstudie. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Sloten, G.C. van, Nauta, A., Oeij, P.R.A. (april 2005a),
Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau: AVON Monitor 2004. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Werkdocumenten nummer 340. Den Haag: SZW.
- Sloten, G.C. van, Nauta, A., Oeij, P.R.A. (april 2005b),
Tabellenboek AVON Monitor 2004. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Den Haag / Hoofddorp: SZW / TNO.
- Statistics Canada (2004, 2005),
2004 and 2005 Workplace and Employee Surveys. Survey questionnaires. Ottawa: Statistics Canada, Business and Labour Market Analysis Division & Labour Statistics Division.
- Taskforce Sociale Innovatie (juli 2004),
Sociale Innovatie, de andere dimensie. Den Haag : zu.
- Volberda, H.W., Vaas, F., Visser, J., & Leijnse, F. (november 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.

A Belscript voor benaderen van vestigingen

Werving deelname WEA belscript

>> intro telefonisch benaderen organisatie
Dag mijnheer/mevrouw....

U spreekt met van onderzoeksbureau Stratus. In opdracht van TNO en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voeren wij een enquête uit over het thema 'arbeid', de Werkgevers Enquête Arbeid. Hierover hebben wij u een aankondigingsbrief gestuurd rond ... [datum] gericht aan

Kunt u mij doorverbinden met degene die de brief heeft behandeld/ontvangen?

Telefoniste <mag ik u vragen waarover het gaat?>

Het gaat over deelname aan de Werkgevers Enquête Arbeid. Dat is een onderzoek van TNO in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ik wil graag degene spreken die de aankondigingsbrief heeft ontvangen om hierover concrete afspraken te maken.

[telefoniste verbindt door]

>> gesprek contactpersoon.

Dag mijnheer/mevrouw...

Mijn naam is ... en ik ben van onderzoeksbureau Stratus. In opdracht van TNO nemen wij de Werkgevers Enquête Arbeid af. Hierover hebben wij u een aankondigingsbrief gestuurd rond ... [datum] gericht aan

Heeft u deze brief ontvangen? Deze was gericht aan [....].

[indien brief niet ontvangen/gelezen: Het betreft een onderzoek over het thema 'arbeid', waarbij onder andere de onderwerpen innovatie, arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden aan de orde komen. Hoe organisaties daarmee omgaan, kan rechtstreekse gevolgen hebben voor het beleid van de regering. U kunt uw mening geven over zaken die uw organisatie aangaan.]

Ik wil u vragen of u bereid bent om mee te doen aan dit belangrijke onderzoek. U ontvangt daarvoor als tegenprestatie een samenvatting van de belangrijkste uitkomsten. Hiermee kunt u zichzelf vergelijken met andere organisaties.

Uw deelname is zeer belangrijk. Ook voor uzelf. U kunt uw mening geven over relevante onderwerpen als innovatie, arbeidsmarkt, arbobeleid en over het regeringsbeleid over deze onderwerpen. U kunt zelf bepalen hoe u aan het onderzoek wilt deelnemen. Dit kan via een internetlink of door het invullen van een schriftelijke vragenlijst.

Mag ik u vragen of u bereid bent om aan dit onderzoek uw zeer gerespecteerde medewerking te verlenen?

Zo nee, mag ik u vragen wat de reden is waarom u niet mee wilt doen?

- 1. ik heb geen tijd/de gewenste respondent heeft geen tijd
- 2. ik / de gewenste respondent vind/vindt het onderwerp/onderzoek niet relevant
- 3. ik / de organisatie wil geen gegevens verstrekken
- 4. de deskundige persoon is niet beschikbaar

- 5. u moet zijn bij de hoofdvestiging/wij mogen niet meedoen
- 6. anders namelijk.....

Indien 1 of 4 : kan ik beter terugbellen op een ander moment/naar een andere persoon?
[zo ja, belafsprak maken]

Zo ja,

[n.b. proberen te sturen dat men zo veel mogelijk via internet meewerkt]

Indien u de vragenlijst via internet wilt invullen, sturen wij een link naar uw email-adres. Mag ik uw emailadres noteren?

[Indien resp dat niet wil, dan pas schriftelijk aanbieden]

Naast de mogelijkheid om de vragenlijst via internet in te vullen kunnen wij u ook een papieren versie opsturen die u schriftelijk kunt invullen. Wilt u dit liever?

Zo ja, check adresgegevens en noteer naam contactpersoon/respondent

Indien nodig in het gesprek:

- aangeven dat de antwoorden anoniem worden verwerkt tot een rapportage door TNO waarin individuele organisaties niet herkenbaar zijn.
- de duur van het invullen van de vragenlijst duurt circa 25 minuten.
- evt. doorverwijzen met vragen naar TNO (Peter Oeij of Jos Sanders 023 554 9972)

Ik wil u alvast hartelijk danken voor uw medewerking. Mocht u nog vragen hebben, dan kunt van Stratus op telefoonnummer bereiken. Ik herhaal

B De aankondigingsbrief



Retouradres: Postbus 718, 2130 AS HOOFDDORP

Naam
Adres
POSTCODE PLAATS

Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.tno.nl

T +31 23 554 93 93
F +31 23 554 93 94
info-arbeid@tno.nl

Datum

9 september 2008

Onze referentie

B08847/031-
11517.01.02.oeij/bo

E-mail

peter.oeij@tno.nl

Doorkiesnummer

+31 23 554 99 72

Doorkiesfax

+31 23 554 93 05

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. Markt-onderzoekbureau 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 een 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

Op opdrachten aan TNO zijn van toepassing de Algemene Voorwaarden voor onderzoeksopdrachten aan TNO, zoals gedeponeerd bij de Rechtbank Den Haag en de Kamer van Koophandel Haaglanden; de Algemene Voorwaarden zullen op verzoek worden toegezonden.

C Poster WEA – monitoring symposium

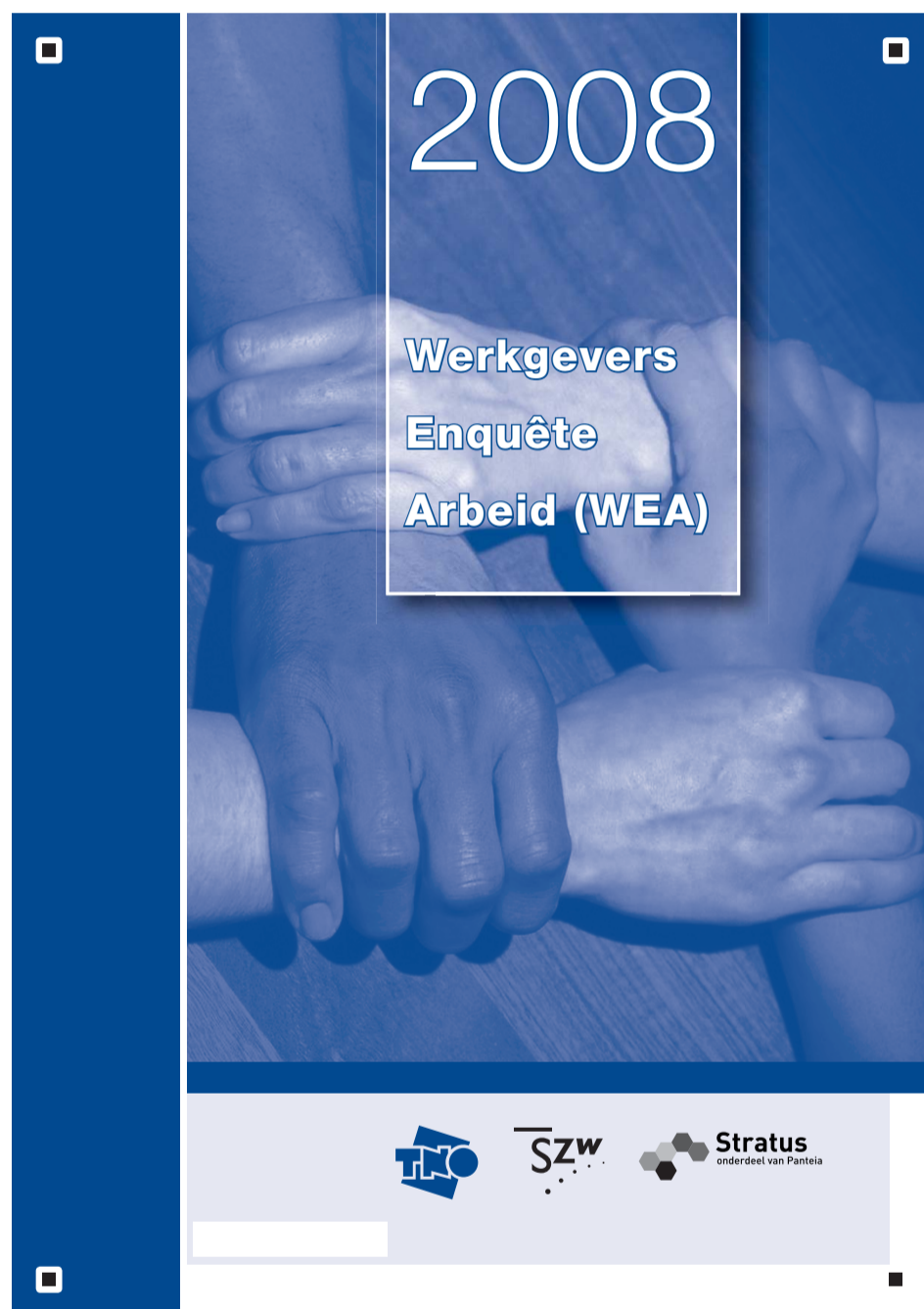


Peter Oeij



WEA – Werkgevers Enquête Arbeid

De WEA is een tweejaarlijks 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.



Thema's

De WEA omvat de volgende onderwerpen:

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

Het thema arbeidsomstandigheden heeft betrekking op het naleven van wet- en regelgeving, op bekendheid met wet- en regelgeving, op wat bedrijven doen aan beleid en maatregelen, de rol van brancheorganisaties en de wijze waarop bedrijven samenwerken met aanbieders van arbodienstverlening.

Het thema sociale zekerheid gaat in op re-integratie en regelingen op het terrein van ouderen en arbeidsongeschikten.

Het thema arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden behandelt rol en functie van medezeggenschap, sociale partners, CAO en werkoverleg. Daarnaast wordt ingegaan op de totstandkoming van maatwerk bij arbeidsvoorwaarden.

Het thema bedrijfsbeleid omvat vragen over besluitvorming, sociale innovatie, bedrijfsprestaties, flexibilisering van arbeid en ICT-gebruik.

Het thema personeel beslaat competenties, arbeidsmarktbeleid rond kansarme groepen, langer doorwerken, ziekteverzuim en demografische kenmerken van het personeelsbestand.

Het thema algemene kenmerken van het personeelsbestand verzamelt gegevens over de juridische structuur, bedrijfstak, oprichting en bedrijfsgrootte.

Doelen

Het doel van de WEA is het tweejaarlijks monitoren van ontwikkelingen op de genoemde thema's. De WEA zal fungeren als bron voor beleidsmatige en wetenschappelijke kennisontwikkeling op de genoemde thema's. Voor SZW is dit een belangrijke bron voor haar beleid; voor TNO is dit een belangrijke bron voor kennisontwikkeling. De WEA zal leiden tot publicaties op het beleidsterrein van SZW en tot wetenschappelijke en praktijkpublicaties van TNO.

Achtergrond

De achtergrond van de WEA is tweeledig. Een belangrijk aspect is om de enquêtelast voor bedrijven zo klein mogelijk te houden. De WEA combineert een aantal onderzoeken die voorheen apart werden uitgevoerd. Het Ministerie van Sociale Zaken heeft besloten twee van haar projecten te integreren, te weten de Werkgeversenquête Arbeidsomstandigheden en de monitor Arbeidsverhoudingen en Arbeidsvoorwaarden op OndernemingsNiveau (AVON). De tweede achtergrond is de kennisbehoefte van TNO om bij werkgevers gegevens te verzamelen over onderwerpen als sociale innovatie en bedrijfsbeleid over de onderkant van de arbeidsmarkt. De WEA is onderdeel van het TNO meerjarenprogramma Monitoring van Arbeid 2007-2010. De kosten voor de WEA worden uit dit programma gefinancierd; SZW draagt bij met een subsidie.

Methodiek

De eerste meting vindt plaats eind 2008; in 2009 zijn de data beschikbaar. De data zullen telkens onder een nieuwe steekproef van bedrijven en instellingen verzameld worden. Het betreft cross-sectioneel onderzoek en geen panelonderzoek. De respondent is de directeur/eigenaar of het hoofd P&O/HRM. De steekproef voor 2008 is getrokken op basis van het LISA Vestigingenregister (Landelijk InformatieSysteem van Arbeidsplaatsen en vestigingen), aangevuld met een apart steekproefkader voor de Landbouw.

Het onderzoek richt zich op 'vestigingsniveau' en het doel is om er netto 5000 te ondervragen. De vestigingen worden eerst schriftelijk op de hoogte gebracht van het onderzoek. Vervolgens worden zij telefonisch benaderd met het verzoek om deel te nemen. Diegenen die positief reageren, krijgen de mogelijkheid om de vragen digitaal dan wel schriftelijk in te vullen. In het eerste geval wordt een link gemaild naar de deelnemer, in het tweede geval wordt per post een vragenlijst toegestuurd. Als tegenprestatie ontvangen de deelnemers eens samenvatting van de onderzoeksuitkomsten.

De dataverzameling / het veldwerk wordt uitgevoerd door Stratus BV.

Het databestand wordt beheerd door TNO en is beschikbaar voor TNO en SZW. Na 12 maanden zal het datamateriaal beschikbaar komen voor onderzoeksorganisaties voor onderzoeksdoeleinden.

Contact

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Peter Oeij, email: peter.oeij@tno.nl, Tel nr.: 023 554 99 72

D Vragenlijst WEA 2008



2008

Werkgevers

Enquête

Arbeid (WEA)



Stratus
onderdeel van Panteia

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)

Totaal werknemers: Aantal FTE



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)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technische verbeteringen (bijvoorbeeld afscherming van machineonderdelen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persoonlijke beschermingsmiddelen (bijvoorbeeld een helm of handschoenen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bevorderen van een gezonde leefstijl (bijvoorbeeld bedrijfsfitness)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Algemeen/ integraal beleid voor veilig en gezond werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prikkels om verzuim te voorkomen of terug te dringen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Begeleiding bij verzuim en re-integratie (bijvoorbeeld aanstelling verzuimcoördinator)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anders, namelijk: <input style="width: 400px; height: 30px;" type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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 ontevreden	Niet tevreden	Helemaal niet tevreden	N.V.T.
a.	Advisering over uw Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	Toetsing van uw Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	Begeleiding van zieke werknemers bij terugkeer naar werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	Uitvoeren van Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e.	Uitvoeren van aanstellingskeuring(en)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	De wettelijke verplichting tot een arbo-spreekuur is vervallen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	Werkgevers zijn verplicht om beleid te voeren tegen werkdruk, agressie en geweld, en intimidatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	Werkgevers kunnen een arbo-catalogus opstellen waarin ze concrete afspraken maken ter verbetering van de arbeidsomstandigheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	De wijzigingen in de Arbowet hebben in de afgelopen 2 jaar tot wijzigingen geleid in het bedrijfsbeleid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	De Arbowet- en regelgeving is binnen ons bedrijf goed uitvoerbaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	In ons bedrijf vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzuim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e.	De administratie rond de Arbowet kost veel tijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f.	De Arbowet- en regelgeving is onduidelijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g.	Het aantal wettelijke verplichtingen in de Arbowet is groot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h.	Ons bedrijf ervaart regelmatig obstakels om te voldoen aan de Arbowet- en regelgeving	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	Werkgevers kunnen zelf het ziekteverzuim beperken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	Door de Arbowet- en regelgeving wordt in ons bedrijf extra aandacht aan arbeidsomstandigheden besteed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	De werknemers zijn alles bij elkaar tevreden over het arbo- en verzuimbeleid binnen ons bedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23.

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

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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	In ons bedrijf wordt een medewerker met een ongezonde leefstijl en werkstijl daarop aangesproken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	In ons bedrijf treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

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

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

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

29.

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

- Ja
- Nee
- Weet niet

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?

	ja	nee
Premievrijstelling bij aanneme van ouderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tijdelijke subsidieregeling leeftijdsbewust beleid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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 aanneme is er voor de werkgever geen loondoorbetalingsverplichting bij ziekte voor jonggehandicapten tot 65 jaar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsplaatsvoorzieningen (vergoeding voor de kosten van aanpassing van de werkplek bij indienstname van gedeeltelijk arbeidsongeschikte)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobcoach (vergoeding van extra begeleiding van gedeeltelijk arbeidsongeschikte op de werkplek)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proefplaatsing van arbeidsgehandicapten van maximaal 3 maanden, waarin geen salaris hoeft te worden betaald	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Loonkostensubsidie / compensatie (Loondispensatie Wajong, Verrekening jonggehandicaptenkorting, Loonkosten-subsidies voor herbeoordeelde WAO-ers (brugbanen) of langdurig werklozen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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



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

- 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resultaatgerichte beloning/prestatiebeloning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pensioenregeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reiskostenvergoeding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Functionerings- en/of beoordelingsgesprekken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promotie- en loopbaanmogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scholings- en opleidingsmogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mogelijkheden om in deeltijd te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibele werktijden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Thuiswerkregeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verlof- en vakantiemogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Overlegmogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



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?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen (zoals een OR)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het bestaan van CAO's (collectieve arbeidsovereenkomsten)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het bestaan van werkgeversorganisaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► *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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Direct leidinggevenden van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ondernemingsraad (OR), medezeggenschapsraad (MR) of personeelsvertegenwoordiging (PvT)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De vakbond	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Werktijden van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Werkprestaties van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Flexibele inzet van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Werktijden van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Werkprestaties van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Flexibele inzet van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	Bepalen van de werkverdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	Bepalen van de werktijden en pauzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	Beslissen over de besteding van de (werk-) budgetten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e.	Oplossen van operationele problemen/ storingen in het productieproces of werkproces	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f.	Kiezen van nieuwe producten en/of diensten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Ons bedrijf haalt bewust nieuwe kennis van buiten naar binnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Ons bedrijf werkt samen met derden en/of participeert in netwerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. In ons bedrijf worden de talenten van medewerkers zo goed mogelijk (optimaal) benut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. In ons bedrijf zijn vertrouwen en betrokkenheid belangrijker dan regels en controle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. In ons bedrijf worden de werkprocessen regelmatig vernieuwd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. In ons bedrijf wordt regelmatig naar nieuwe markten/ klanten gezocht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. In ons bedrijf worden de bestaande producten/ diensten regelmatig verbeterd en/of verfijnd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. De kwaliteit van de producten/ diensten van ons bedrijf is verbeterd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. De tevredenheid van de klanten van ons bedrijf is toegenomen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. De omzet van ons bedrijf is gegroeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. De winst van ons bedrijf is gegroeid [*])	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* 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 detachingsbureau)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Personeelsbeleid (bijvoorbeeld uitzendbureau verzorgt personeelsbeleid zoals werving en selectie, training en opleiding, outsourcing)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Operationele planning en aansturing (bijvoorbeeld uitzendbureau verzorgt planning van een afdeling of dienst)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Flexibele werktijden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Flexibele contracten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Zelf roosteren (werknemers zelf de werktijden laten bepalen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Ruimte voor individuele keuzemogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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/ assemblagelijijn procent Weet niet

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

	Ja	Nee	Weet niet
a. Beheersing van informatie- en documentstromen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Voorraadbeheer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Ondersteuning van communicatie tussen personen (anders dan e-mail)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Ondersteuning van samenwerking tussen personen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Urenregistratie en/of boekhouding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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



62.

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

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')	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	Vakvaardigheden ('kunnen')	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	Motivatie ('willen')	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	Uitvoering ('doen')	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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*) ► *ga door naar vraag 68*

Ex-gedetineerden

(Ex-)psychiatrische patiënten

(Ex-)patiënten uit de gehandicaptenzorg
- 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 65^{ste} doorwerken?

- Ja
- Nee
- Weet niet

71.

Is het voor de personele bezetting in uw bedrijf belangrijk dat werknemers ook ná hun 65^{ste} 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 65^{ste}) 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 (<i>maximaal lager onderwijs/ basisonderwijs</i>):						%
Laaggeschoolden (<i>maximaal LBO, MAVO, VMBO</i>):						%
Middelbaar geschoolden (<i>maximaal MBO, HAVO, VWO</i>):						%
Hooggeschoolden (<i>hoger onderwijs of universiteit</i>):						%
Allochtone (niet-Nederlandse en niet-westerse) medewerkers:						%
Autochtone (Nederlandse en westerse) medewerkers:						%
Deeltijders (<i>arbeidsovereenkomst van minder dan 36 uur per week</i>):						%
Voltijders (<i>36 uur of meer</i>):						%
Personeel in tijdelijke dienst (<i>arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur</i>):						%
Personeel in vaste dienst (<i>arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur</i>):						%

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!