

NEA 2009: vinger aan de pols van werkend Nederland



De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is het grootste periodieke onderzoek in Nederland naar de arbeidssituatie van werknemers. De NEA maakt deel uit van het TNO Meerjarenprogramma Innovatie van Arbeid (2007-2010). TNO en CBS voeren de NEA uit met steun van het Ministerie van SZW. Het doel van de NEA is om tegemoet te komen aan de informatiebehoefte op het gebied van arbeid in Nederland bij werkgeversorganisaties, vakbonden, bedrijven en instellingen en bij de overheid. Zij kunnen de resultaten benutten om de kwaliteit van de arbeid in Nederland te verbeteren.

INHOUDSOPGAVE

Tien highlights uit de NEA 2009	2
Kerncijfers NEA 2009	3
1. Werktijd en overwerk	4
2. Door willen werken tot en na het 65e levensjaar	4
3. Baanonzekerheid en ander werk zoeken	5
4. Arbeidsvoorwaarden	6
5. Organisatieveranderingen	7
6. Arbeidsveiligheid	7
7. Sociale steun van leidinggevende en collega's	8
8. Werken met een chronische aandoening	9
9. Opleiding en ontwikkeling	10
10. Tevredenheid met het werk en de arbeidsomstandigheden	11
Verdeling van de NEA 2009 respondenten naar beroep en bedrijfstak	12
Vragenlijst	13
Resultaten in tabelvorm	21

Tien highlights uit de NEA 2009

De NEA volgt de trends in vele arbeidsrisico's, effecten van die risico's en maatregelen die werkgevers in verband daarmee treffen. Na een samenvattend overzicht van kerncijfers uit de NEA 2009 belicht deze brochure tien thema's in meer detail. In deze brochure is ook de NEA-vragenlijst opgenomen. De brochure sluit af met een overzichtstabel waarin de resultaten staan van alle vragen uit de vragenlijst, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en sector.

Mogelijkheden van de NEA

De NEA is voor het eerst in 2003 uitgevoerd en wordt vanaf 2005 ieder jaar gehouden. In 2009 is de respons 22.768 werknemers. De jaarlijkse uitvoering van de NEA maakt het mogelijk om trends in de tijd weer te geven. De NEA-gegevens worden ook veelvuldig gebruikt om de samenhang tussen verschillende aspecten van het werk te bepalen en om duidelijkheid te verkrijgen over wat de (gezondheids)gevolgen voor werknemers zijn van specifieke arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Doordat de NEA informatie bevat over de blootstelling van werknemers aan verschillende arbeidsrisico's, is de NEA goed in staat om risicogroepen te identificeren. De omvang van de NEA maakt het ook mogelijk om de arbeidssituatie te beschrijven voor een specifieke beroepsgroep of voor een specifieke branche. Op basis van de NEA kunnen betrouwbare uitspraken worden gedaan over meer dan 40 beroepen en meer dan 100 branches. Hierdoor leent de NEA zich uitstekend voor gebruik als referentiebestand of als benchmarkinstrument.

Meer NEA-resultaten

De eerste resultaten van elke NEA worden elk jaar in mei gepubliceerd. Dat gebeurt met een landelijk persbericht, via de NEA-website (www.tno.nl/nea), Statline (www.cbs.nl/statline), het rapport NEA 2009 en via deze brochure. De resultaten van de NEA 2009 worden meer uitgebreid beschreven in de Arbobalans 2010, die in het najaar van 2010 zal verschijnen. Het aantal resultaten dat afkomstig is van de NEA's van 2003 tot en met 2009 groeit gestaag, en heeft verschillende (wetenschappelijke) artikelen, boekhoofdstukken, persberichten en presentaties op congressen en symposia opgeleverd. De belangrijkste NEA-publicaties zijn te vinden via de website van TNO (www.tno.nl/nea).

NEA-cohortonderzoek

Een nieuw element van de NEA is dat de respondenten uit 2007 opnieuw zijn benaderd in 2008 en 2009. Dit vervolgonderzoek is uitgevoerd naast de reguliere NEA 2008 en 2009 en heeft geleid tot een respons van ruim 10.000 personen in 2008 en bijna 8.000 personen in 2009. Het NEA-cohortonderzoek behoort daarmee tot de grootste longitudinale arbeidsonderzoeken ter wereld. Het biedt uitgebreide mogelijkheden om kennis te ontwikkelen over de samenhang tussen de

verschillende aspecten van de arbeidssituatie en over de samenhang tussen de arbeidssituatie en de gezondheid en het functioneren van werknemers. TNO werkt hierbij op brede schaal samen met universiteiten en andere kennisinstellingen. Meer informatie over het NEA-cohortonderzoek is te vinden via www.tno.nl/nea.

Technische gegevens

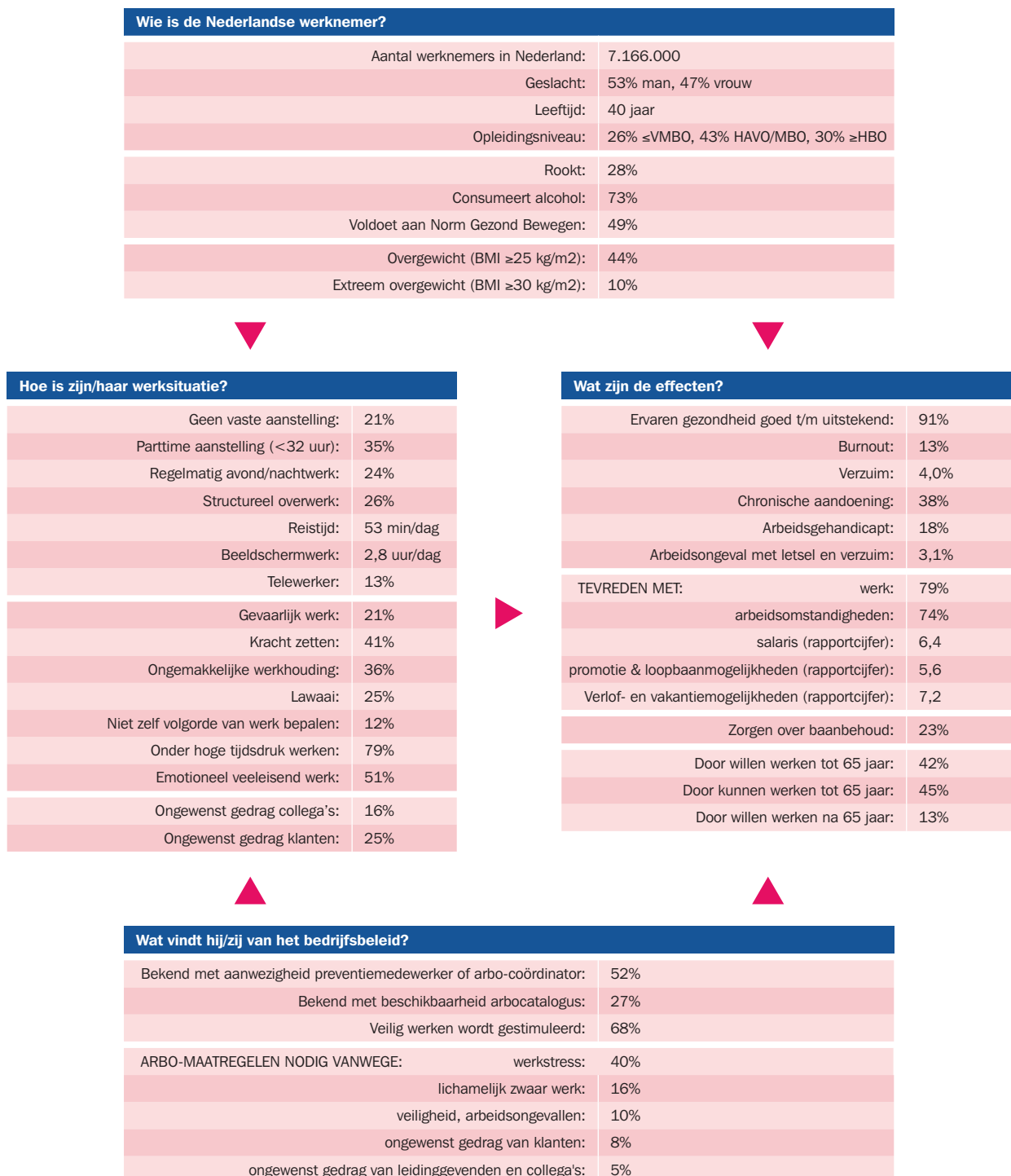
De steekproef van de NEA wordt door het CBS uit de Polis-administratie getrokken, een bestand met daarin gegevens van alle Nederlandse werknemers. De werknemers krijgen de vragenlijst op hun huisadres toegestuurd en kunnen de ingevulde lijst per post retourneren. De lijst kan naar wens ook via Internet worden ingevuld. Het CBS voert vervolgens een weging uit zodat de NEA-gegevens beschouwd kunnen worden als representatief voor de Nederlandse werknemerspopulatie. Het CBS biedt tevens de mogelijkheid om de NEA-gegevens te koppelen aan andere databronnen uit het Sociaal Statistisch Bestand. Meer informatie hierover is te vinden op www.cbs.nl/cvb. Meer details over de werkwijze van het NEA-onderzoek zijn te vinden in het rapport "NEA 2009: Methodologie en globale resultaten", dat is te downloaden van de website www.tno.nl/nea.

Naast NEA ook WEA

Naast het werknemersonderzoek NEA heeft TNO in 2008 ook grootschalig onderzoek uitgevoerd bij werkgevers. Over deze Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) is eveneens een brochure verschenen met algemene resultaten en enkele highlights. Deze WEA-brochure is te downloaden via www.tno.nl/monitorarbeid.

Kerncijfers NEA 2009

In onderstaand schema staan de belangrijkste resultaten van de NEA 2009. Ze geven in percentages en gemiddelden een beeld van de Nederlandse werknemers en hun werksituatie. Al deze cijfers – en nog veel meer – staan ook in de grote overzichtstabel aan het eind van deze brochure. De cijfers worden daar ook specifiek voor mannen, vrouwen, werknemers in 3 leeftijdsgroepen en in 12 bedrijfssectoren gegeven.



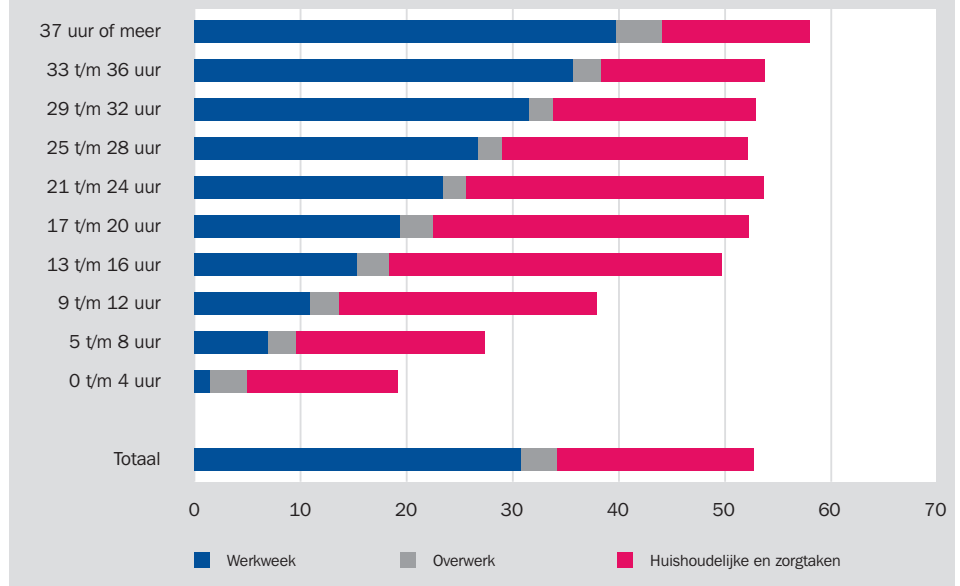
1. Werktijden en overwerk

De laatste jaren wordt in de discussie over de verhoging van de arbeidsdeelname in Nederland veel aandacht besteed aan de mogelijkheid om parttimers meer uren per week te laten werken. Maar hoe groot zijn eigenlijk de mogelijkheden voor uitbreiding van de arbeidsinzet van parttimers als ook rekening wordt gehouden met het aantal uren huishoudelijke en zorgtaken dat zij verrichten naast hun werk?

Om antwoord te krijgen op deze vraag is in figuur 1 onderscheid gemaakt in 10 groepen van werknemers met een verschillend aantal werkuren per week (volgens de arbeidsovereenkomst). De figuur laat zien dat er weinig variatie is in de totale tijd besteed aan werk en huishoudelijke en zorgtaken. Zo'n 50 tot 55 uur per week lijkt voor veel werknemers de standaard te zijn. Alleen werknemers die 37 of meer uur per week werken zijn wekelijks meer uren in touw. Werknemers met kleine parttime banen tot en met 12 uur per week zijn gemiddeld minder dan 40 uur per week actief met werk, overwerk, huishoudelijke en zorgtaken, maar dat komt door het grote aantal studenten in deze groepen met bijbanen naast de studie, vooral in de detailhandel en de horeca. Bij werknemers met parttime banen tot en met 20 uur is het aantal overwerkuren relatief groot. Zij werken gemiddeld dus aanzienlijk meer uren per week dan hun arbeidsovereenkomst aangeeft. Bij de fulltimers is er veel overwerk en is de totale tijd besteed aan huishoudelijke en zorgtaken relatief klein.

Op basis van de wisselwerking die blijkt te bestaan tussen de tijd besteed aan werk en de tijd besteed aan huishoudelijke en zorgtaken verwachten wij dat de mogelijkheden voor uitbreiding van de arbeidsinzet van parttimers vooral gezocht moeten worden in het professionaliseren van huishoudelijke en zorgtaken, zodat de huidige werknemers met een deeltijdbaan de handen meer vrij krijgen om betaalde arbeid te gaan verrichten.

FIGUUR 1 Gemiddelde tijd per week besteed aan werk, overwerk en huishoudelijke en zorgtaken door werknemers in 10 werkuren categorieën (NEA 2009)



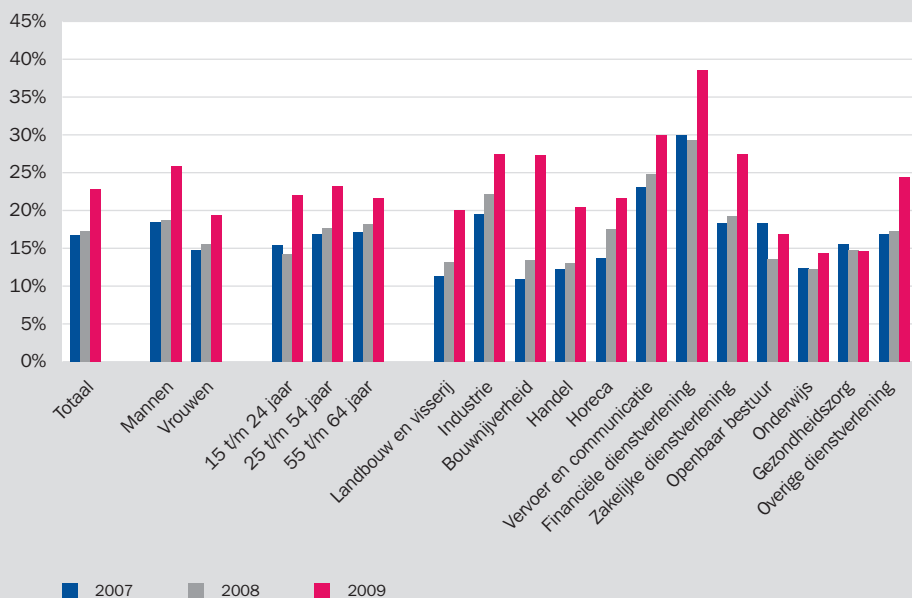
2. Door willen werken tot en na het 65e levensjaar

Ondanks de economische crisis en de daarmee gestegen werkloosheid staat het verhogen van de arbeidsparticipatie bovenaan de lijst van prioriteiten van de overheid. Zodra de crisis is verdwenen wordt weer een krappe arbeidsmarkt verwacht en daarom wordt nu al veel belang gehecht aan het voorkómen van uitval, het zo snel mogelijk reïntegreren van uitvallers, het in uren uitbreiden van parttime banen en het doorwerken tot het 65e levensjaar. Recent is ook het doorwerken na het 65e levensjaar onderwerp geworden van veel discussie. In figuur 2 is te zien dat het percentage werknemers dat tot het 65e jaar wil doorwerken ieder jaar toeneemt. In vier jaar tijd is het percentage maar liefst

verdubbeld van 21% in 2005 naar 42% in 2009. De stijging doet zich voor in alle werknemersgroepen en sectoren, maar de grootte van de stijging verschilt. Procentueel gezien is de stijging het grootst bij mannen, de 25 tot en met 54-jarigen en bij werknemers in de bouwnijverheid. De stijging is het kleinst bij de 15 tot en met 24-jarigen en in de horeca. Absoluut gezien verschilt het percentage werknemers dat tot 65 jaar door wil werken eveneens tussen de groepen. Bij vrouwen en oudere werknemers is de bereidheid iets geringer dan bij mannen en jongeren. Ondanks de relatief grote stijging in de bouwnijverheid sinds 2005, is de bereidheid tot 65 jaar door te werken

3. Baanonzekerheid en ander werk zoeken

FIGUUR 3 Percentage werknemers dat aangeeft het risico te lopen om de baan te verliezen (NEA 2007, 2008, 2009)

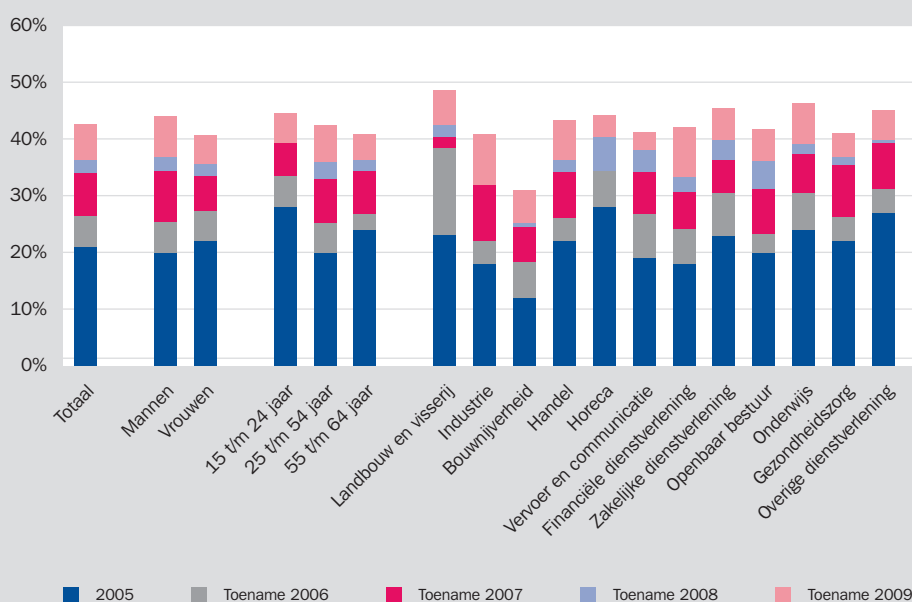


In de huidige crisisperiode staan banen van werknemers op de tocht. Figuur 3 laat zien dat de door werknemers ervaren baanonzekerheid is toegenomen van 16,7% in 2007 via 17,3% in 2008 naar 22,8% in 2009. De toename heeft dus vooral in 2009 plaatsgevonden. De toename van de baanonzekerheid is vooral groter bij mannen en jongeren. Bij deze groepen is in dezelfde periode ook de werkloosheid meer gestegen dan bij vrouwen en oudere werknemers. In de sectoren landbouw en visserij, industrie, bouwnijverheid, horeca en vervoer en communicatie is ook al in 2008 een toename van de baanonzekerheid te zien. Dit zijn ook grotendeels de sectoren waar de gevolgen van de crisis zich als eerste aftekenden.

In de financiële dienstverlening is de baanonzekerheid met 38,6% het grootst en dat was ook in de voorgaande jaren al het

beduidend laag bij werknemers in die sector. Werknemers in de landbouw en visserij, en ook in de zakelijke dienstverlening en het onderwijs antwoorden relatief vaak "ja" op de vraag of men tot 65 jaar wil doorwerken. Het percentage werknemers dat ook na het 65e levensjaar werkzaam wil blijven is van 2008 tot 2009 slechts in geringe mate gestegen, namelijk van 11,7% naar 13,0%. Op basis van deze resultaten verwachten we dat de arbeidsparticipatie van ouderen tot 65 jaar verder zal stijgen, maar dat de arbeidsparticipatie van 65-plussers niet snel grote vormen zal aannemen.

FIGUUR 2 Percentage werknemers dat tot het 65e jaar werkzaam wil blijven (NEA 2005, 2006, 2007, 2008, 2009)



geval. Alleen in het onderwijs en de gezondheidszorg wordt het risico om de baan te verliezen door minder dan 15% van de werknemers gemeld. In deze twee sectoren is de baanonzekerheid ook niet of nauwelijks toe- of afgenomen. Bij het openbaar bestuur gaven in 2008 minder werknemers aan onzeker te zijn over het behoud van hun baan dan in het jaar daarvoor en daarna. Dit

is mogelijk het gevolg van het komen en gaan van de discussie over inkrimping van het openbaar bestuur in deze jaren (zie ook highlight 5).

De stijging in baanonzekerheid gaat samen met een kleine daling van het percentage werknemers dat ander werk zoekt. In 2007 en 2008 zocht ongeveer 26% van de werknemers ander werk, in 2009 is dat gedaald

naar 24%. De in tijden van crisis gewenste toename van de mobiliteit op de arbeidsmarkt heeft dus niet plaatsgevonden bij werknemers. De daling in het actief op zoek gaan naar ander werk is vooral groot in de sectoren landbouw en visserij, bouwnijverheid en cultuur en overige dienstverlening.

4. Arbeidsvoorwaarden

In de NEA-vragenlijst worden 13 arbeidsvoorwaarden aan de werknemers voorgelegd. Gevraagd is om de tevredenheid met ieder van deze arbeidsvoorwaarden aan te geven met een rapportcijfer dat loopt van 1 tot 10. Het is interessant om de beoordeling van deze set van arbeidsvoorwaarden in 2007 te vergelijken met de beoordeling in 2009, vanwege de invloed die de crisis kan hebben op de beleving van de arbeidsvoorwaarden. Vergelijking met 2008 is niet mogelijk omdat toen de vraagstelling anders was.

Figuur 4 laat zien dat werknemers in 2007 het meest tevreden waren met het salaris. In 2009 is het salaris echter gedaald naar de zesde plaats.

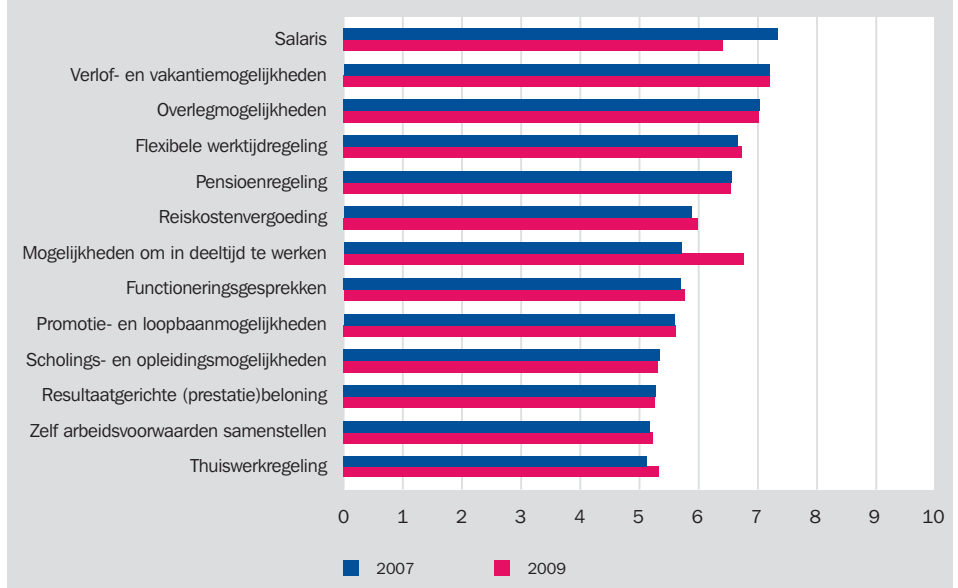
In 2009 is men het meest tevreden met de verlof- en vakantiemogelijkheden. In 2007 stond deze arbeidsvoorwaarde overigens al op de tweede plaats, direct achter het salaris. Vooral de tevredenheid met de mogelijkheid om in deeltijd te werken is toegenomen en staat nu op een gedeelde derde plaats, samen met flexibele werktijdregeling. Mogelijk is deze toename te verklaren doordat er in tijden van crisis minder werk is en werkgevers meer bereid zijn om deeltijdwerk te

faciliteren, waardoor werknemers meer tevreden zijn over de mogelijkheden die op dit gebied worden geboden.

Opvallend is dat werknemers niet zo tevreden zijn over de arbeidsvoorwaarden die recent onderwerp van cao-onderhandelingen zijn geworden (resultaatgerichte beloning, zelf de arbeidsvoorwaarden samen-

stellen, thuiswerkregeling). Ook over de scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden zijn werknemers betrekkelijk ontevreden. Het zijn vooral de op de persoonlijke situatie gerichte arbeidsvoorwaarden, zoals het inkomen en de mogelijkheden om de eigen tijd in te richten, waar men het meest tevreden over is.

FIGUUR 4 Gemiddeld rapportcijfer voor tevredenheid met arbeidsvoorwaarden (NEA 2007, 2009)



5. Organisatieveranderingen

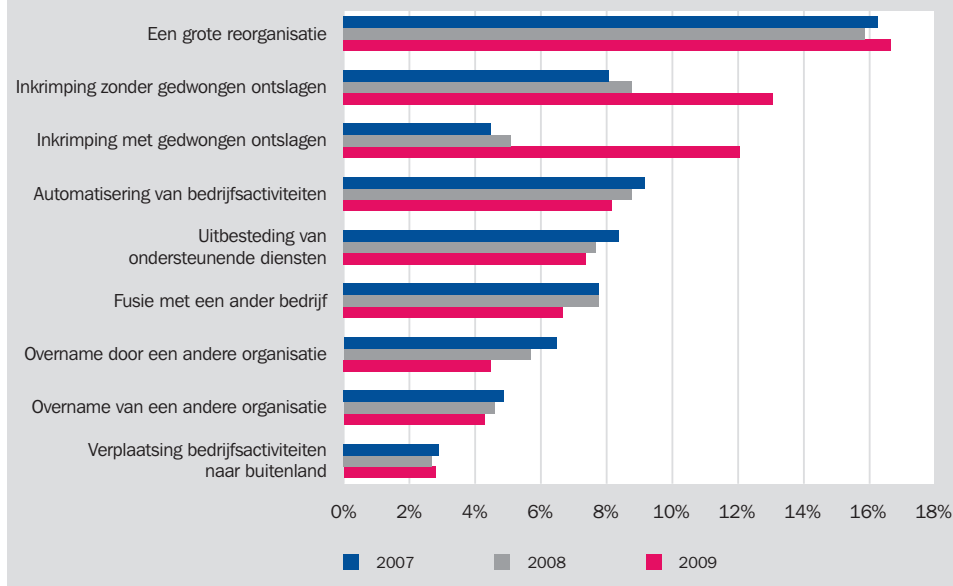
Het Nederlandse bedrijfsleven is sterk in ontwikkeling. In 2009 gaf 47% van de werknemers aan dat er bij hen in de organisatie sprake was van één of meer organisatieveranderingen. In 2008 en 2007 was dat nog 43%.

Figuur 5 laat zien dat in 2009 veel werknemers met inkrimping te maken kregen. Het percentage werknemers dat te maken heeft met inkrimping in hun organisatie zonder gedwongen ontslagen is in een jaar gestegen van 9% naar 13% en het percentage werknemers dat te maken heeft met inkrimping met gedwongen ontslagen is zelfs gestegen van 5% naar 12%. Ingrepen als automatisering van bedrijfsactiviteiten, uitbesteding van ondersteunende diensten, fusies en overnames nemen echter iets af. Grote reorganisaties nemen iets toe en zijn nog steeds het meest gemelde type organisatieverandering.

Voor werknemers in de industrie, de sector transport en communicatie, de financiële dienstverlening, het openbaar bestuur en de gezondheidszorg melden organisatieveranderingen. Werknemers in de landbouw en visserij, de bouwnijverheid, de handel, de horeca, het onderwijs en de cultuur en overige dienstverlening melden dit soort veranderingen minder vaak.

Inkrimpingen met gedwongen ontslagen deden zich in 2009 relatief vaak voor in de industrie, vervoer en communicatie en de financiële en zakelijke dienstverlening. In 2008 begon de inkrimping met gedwongen ontslagen al in de financiële dienstverlening. In de sectoren landbouw en visserij, handel, horeca, openbaar bestuur, onderwijs, gezondheidszorg en cultuur en overige dienstverlening is er relatief weinig sprake van inkrimping met gedwongen ontslagen. In het openbaar bestuur komt echter wel vaak inkrimping zonder gedwongen ontslagen voor, vooral in de jaren 2007 en 2009.

FIGUUR 5 Percentage werknemers dat organisatieveranderingen rapporteert (NEA 2007, 2008, 2009)



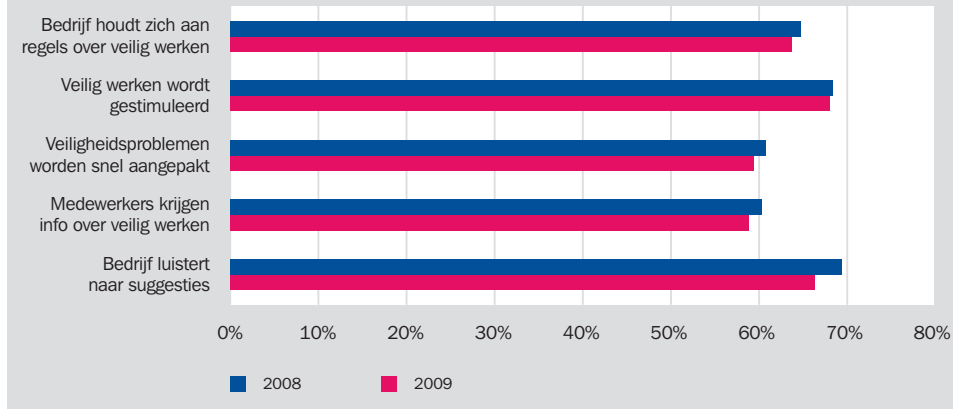
6. Arbeidsveiligheid

Het succes bij het nemen van maatregelen op het gebied van de arbeidsveiligheid is mede afhankelijk van de communicatie tussen de leiding van het bedrijf en de werknemers op de werkvloer. Vaak horen we dat als de economische situatie slecht is, ook de aandacht voor de veiligheid van werknemers daaronder leidt. In de NEA zijn in 2008 en 2009 vijf vragen gesteld aan de werknemers over de arbeidsveiligheid. We kunnen dus een indicatie krijgen van de invloed van de crisis op de cultuur rond de arbeidsveiligheid. Inderdaad blijkt uit figuur 6 dat op uit-

spraken over arbeidsveiligheid het percentage werknemers dat een bevestigend antwoord geeft van 2008 naar 2009 enigszins afneemt. Er is volgens werknemers dus iets minder aandacht voor de arbeidsveiligheid in 2009 ten opzichte van 2008. De daling in deze aandacht doet zich vooral voor in de sectoren bouwnijverheid, vervoer en communicatie en de financiële en zakelijke dienstverlening. Dit zijn sectoren die ook sterk te lijden hebben van de economische crisis. Overigens is er in de sectoren landbouw en visserij, industrie en bouwnijverheid nog

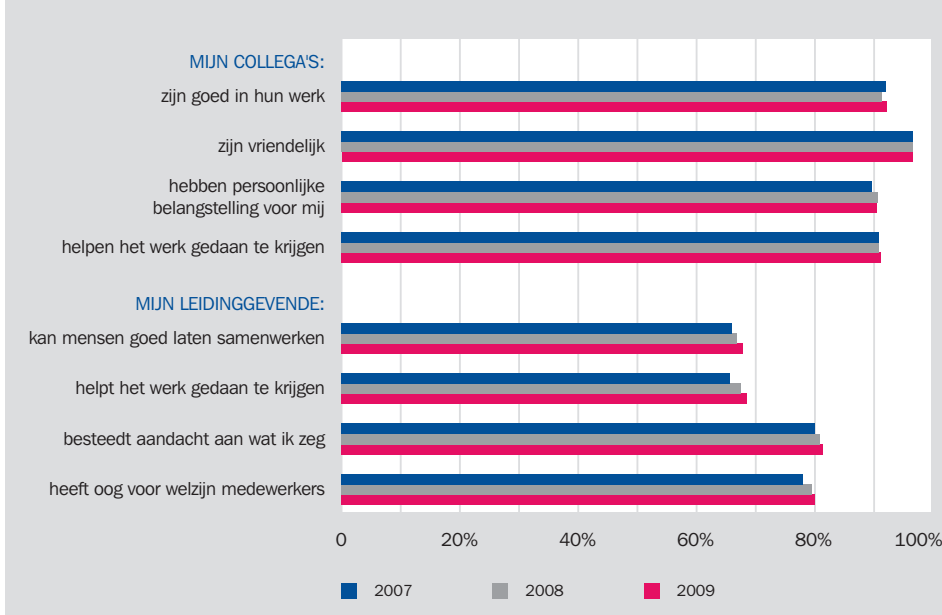
steeds meer aandacht voor alle vijf veiligheidsaspecten dan in andere sectoren. Het zijn ook de sectoren waar veiligheid een grote rol speelt. In de sectoren handel, vervoer en communicatie, financiële en zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur en onderwijs melden werknemers minder aandacht voor dit soort aspecten. In de sector vervoer en communicatie geldt dit vooral voor het luisteren naar suggesties van medewerkers en het snel aanpakken van veiligheidsproblemen. In de horeca krijgen de werknemers minder vaak informatie, maar worden de veiligheidsproblemen wel vaker snel aangepakt.

FIGUUR 6 Percentage werknemers dat het (helemaal) eens is met een bepaald aspect ten aanzien van arbeidsveiligheid (NEA 2008 en 2009)



7. Sociale steun van leidinggevende en collega's

FIGUUR 7 Percentage werknemers dat het (helemaal) eens is met uitspraken over sociale steun (NEA 2007, 2008, 2009)



Sociale steun van de leidinggevende en van collega's is een belangrijke positieve factor in het werk. Beide factoren zijn de afgelopen drie jaren in de NEA gemeten. Hoewel meer werknemers sociale steun van collega's dan van hun leidinggevende ervaren, laat figuur 7 wel zien dat de steun van de leidinggevende licht toeneemt over de jaren 2007 tot en met 2009. De oorzaak van deze stijging is niet duidelijk. Mogelijk besteden leidinggevenen in economisch slechte tijden meer tijd aan contact met de medewerkers omdat er minder werk is, of omdat men het contact met de medewerkers in economisch slechte tijden belangrijker vindt. Vrouwen ervaren over het algemeen meer sociale steun van de leidinggevende en van collega's dan mannen, en jongeren meer dan ouderen. De meeste steun van de leidinggevende wordt ervaren door werknemers in de landbouw en visserij, financiële en zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur en overige dienstverlening, terwijl werknemers

8. Werken met een chronische aandoening

De afgelopen jaren is de arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland fors toegenomen en het kabinet investeert verder in de inzetbaarheid en kansen van ouderen op de arbeidsmarkt. Door de stijging van de arbeidsdeelname van ouderen wordt een toename verwacht in het aandeel werknemers dat te maken heeft met een chronische aandoening. Figuur 8 laat zien dat het percentage werknemers met een chronische aandoening de afgelopen jaren inderdaad is gestegen. In 2009 had 38,1% van de werknemers een chronische aandoening, in 2005 was dat 33,7%. Deels kan dit verklaard worden door de stijging in het aandeel oudere werknemers en daarnaast

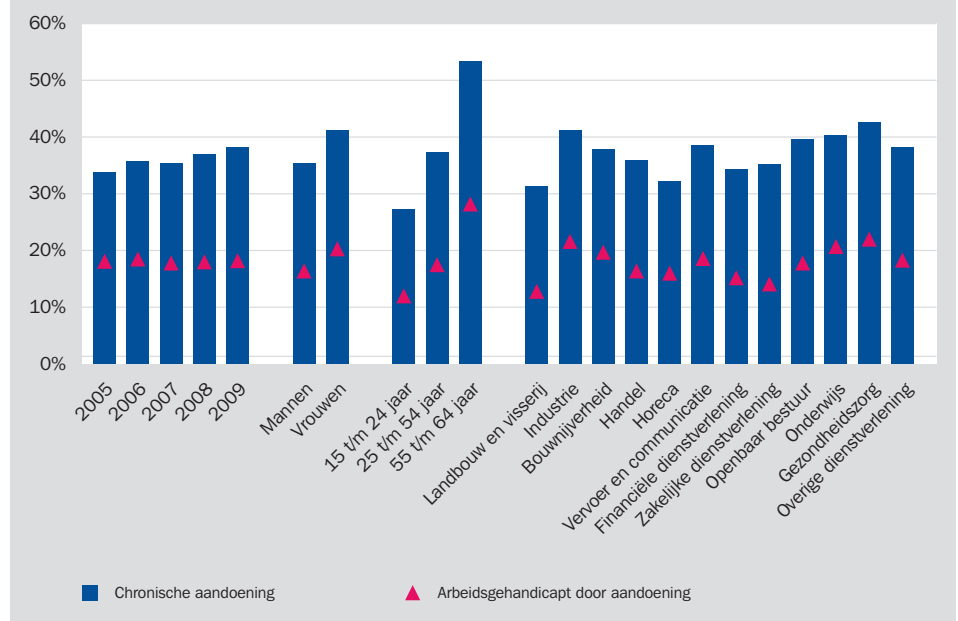
blijven wellicht meer mensen met een aandoening aan het werk dan in 2005. De meest voorkomende chronische aandoeningen bij werknemers zijn klachten aan het bewegingsapparaat. Bij ongeveer de helft van de werknemers met een chronische aandoening vormt deze aandoening een belemmering bij het uitvoeren van hun werk. Deze groep wordt "arbeidsgehandicapt" genoemd. Het percentage werknemers met een arbeidshandicap komt in 2009 daarmee uit op 18% en dit percentage is sinds 2005 redelijk stabiel gebleven. Vrouwen hebben vaker te maken met een chronische aandoening (41%) dan mannen (35%). Ook hebben zij vaker (20%) last van de

gevolgen van hun aandoening in het werk dan mannen (16%). Het is niet verwonderlijk dat het aandeel werknemers met een chronische aandoening sterk stijgt met de leeftijd. Werknemers van 55 tot en met 64 jaar hebben bijna in twee keer zo veel gevallen (53%) te kampen met een chronische aandoening als jongeren van 15 tot en met 24 jaar (27%). Het aandeel met een arbeidshandicap is zelfs meer dan twee keer zo groot bij de oudere (28%) als bij jongere werknemers (12%). In de gezondheidszorg en de industrie zijn de meeste werknemers met een chronische aandoening (beide ruim 40%), in de landbouw en visserij de minste (31%).

in de sectoren industrie en vervoer en communicatie juist minder steun van de leidinggevende ervaren. Steun van collega's is laag in de industrie, bouw- en nijverheid en vervoer en communicatie. In de financiële dienstverlening, het onderwijs, de zorg en de overige dienstverlening ervaart men juist meer sociale steun van collega's.

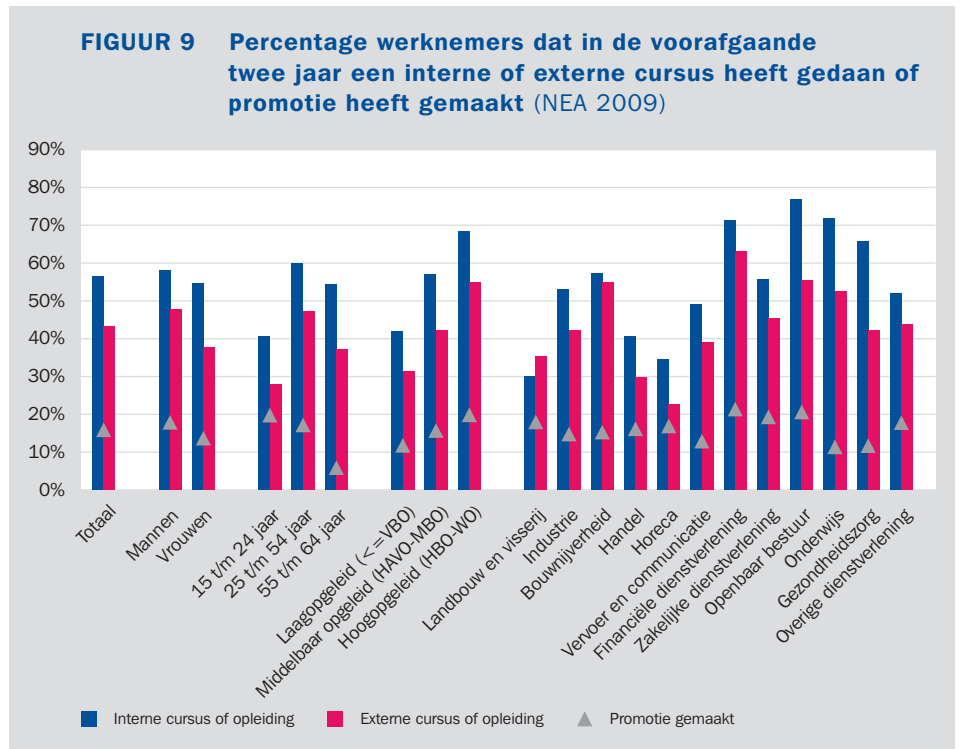
Er zijn dus veel werknemers die sociale steun van hun collega's en leidinggevende ervaren. Er moeten echter wel contactmogelijkheden zijn. In sectoren waar veel wordt samengewerkt wordt ook meer sociale steun ervaren. Veel werknemers in de sector vervoer en communicatie zijn vaak lange tijd alleen aan het werk. In de industrie en de bouw zijn er vaak fysieke beperkingen zoals lawaai en onoverzichtelijke situaties waardoor de contactmogelijkheden beperkt zijn. De mogelijkheden om sociale steun te ontvangen zijn dus ook gerelateerd aan de werksituatie.

FIGUUR 8 Percentage werknemers met een chronische aandoening, respectievelijk met een arbeidshandicap (NEA 2005, 2006, 2007, 2008, 2009)



9. Opleiding en ontwikkeling

Investeren in opleiding en ontwikkeling vergroot de inzetbaarheid van werknemers. Vanwege de economische crisis in 2009, hebben bedrijven enerzijds minder budget beschikbaar voor opleiding, maar anderzijds krijgen medewerkers ruimte om zich bij te scholen, bijvoorbeeld via deeltijd WW. Figuur 9 laat zien dat in 2009 het aandeel werknemers dat in de voorafgaande twee jaar een interne cursus gevolgd heeft 56% was. Het percentage deelnemers aan door de werkgever betaalde externe cursussen was 43%. In 2008 was dit aandeel voor beide typen cursussen iets hoger (59% en 44%). Ook het percentage werknemers dat in de voorafgaande twee jaar promotie heeft gemaakt lijkt in 2009 (15,9%) iets lager dan in 2008 (18,3%). Of de economische crisis zijn weerslag heeft op de opleidingsdeelname en promotie van werknemers is op basis van deze cijfers nog niet éénduidig te zeggen. Onder mannen en werknemers van 25 tot en met 54 jaar was de deelname aan cursussen hoger dan onder vrouwen en jongere of oudere werknemers. Mannen en de 15- tot en met 54-jarigen maakten ook het vaakst promotie. De verschillen tussen mannen en vrouwen hebben waarschijnlijk te maken met het feit dat vrouwen over het algemeen minder uren werken dan mannen en daardoor minder gelegenheid hebben of geneigd zijn om zich bij te scholen of promotie te maken. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe vaker een cursus werd gevolgd en promotie werd gemaakt. Van de hoogopgeleiden volgde 68% van de werknemers een interne cursus. Bij de laagopgeleiden was dat slechts 42%. Voor de externe opleidingen was het patroon ongeveer hetzelfde, al was de deelname voor beide groepen lager (55% en 31%). Werknemers met een hoger opleidingsniveau maakten in meer gevallen (20%) promotie in hun werk dan de laagopgeleiden (12%). In de sector openbaar bestuur was het percentage werknemers dat een interne opleiding heeft gevolgd het grootst (77%),



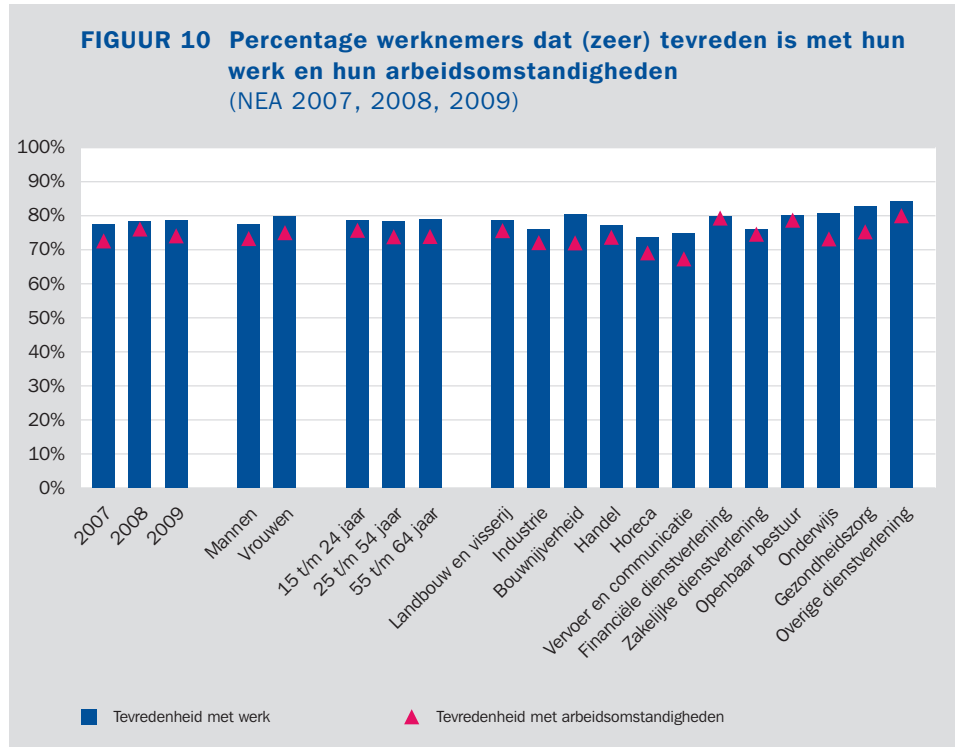
gevolgd door de sectoren onderwijs, financiële dienstverlening en gezondheidszorg. Deze sectoren scoorden ook hoog bij de externe opleidingen, evenals de sector bouwnijverheid. In de handel, horeca en de landbouw en visserij was het percentage cursusdeelname laag, waarschijnlijk omdat in deze sectoren veel laagopgeleiden werken. Binnen de financiële en zakelijke dienstverlening en binnen het openbaar bestuur is het percentage werknemers dat promotie heeft gemaakt het grootst. Aan de andere kant laat figuur 9 zien dat binnen de sectoren vervoer en communicatie, onderwijs en gezondheidszorg relatief weinig doorgroei in functies plaatsvindt.

10. Tevredenheid met het werk en de arbeidsomstandigheden

De algemene tevredenheid van werknemers met het werk en de algemene tevredenheid met hun arbeidsomstandigheden is afhankelijk van een groot aantal factoren, zoals de fysieke en mentale zwaarte van het werk, de omgeving waar men werkt en de arbeidsvoorwaarden. Tevredenheid en ontevredenheid zijn dan ook vaak gebonden aan specifieke beroepen en/of bedrijfstakken. In figuur 10 is te zien dat ongeveer 78% van de werknemers (zeer) tevreden is met het werk en dat rond de 75% van de werknemers (zeer) tevreden is met de arbeidsomstandigheden. Beide percentages fluctueren nauwelijks over de jaren. Klaarblijkelijk heeft de economische situatie weinig invloed gehad op de tevredenheid met het werk en de arbeidsomstandigheden. Vrouwen zijn vaker tevreden met werk en arbeidsomstandigheden dan mannen. De verschillende leeftijdsgroepen verschillen niet in hun tevredenheid over werk en arbeidsomstandigheden.

Werknemers in de sectoren industrie, horeca en vervoer en communicatie zijn vaker ontevreden met zowel het werk als de arbeidsomstandigheden (zie ook de tabel op pagina 32). In het openbaar bestuur en de overige dienstverlening zijn werknemers juist vaker tevreden met werk en arbeidsomstandigheden. Voor de arbeidsomstandigheden geldt dat ook werknemers in de financiële dienstverlening vaker tevreden zijn. Werknemers in de landbouw en visserij, het onderwijs en de gezondheidszorg zijn vaker tevreden met het werk, terwijl men in de handel en zakelijke dienstverlening vaker ontevreden is.

Ten aanzien van de tevredenheid met de arbeidsomstandigheden zijn werknemers in de industrie, horeca en de sector vervoer en communicatie het minst positief. In de sectoren financiële dienstverlening, openbaar bestuur en overige dienstverlening zijn werknemers bovengemiddeld tevreden met hun arbeidsomstandigheden.



Verdeling van de NEA 2009-respondenten naar beroep en bedrijfstak

BEROEP	Aantal werknemers	%
1 Schilders	103	0,5%
2 Loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers	287	1,3%
3 Metselaars, timmerlieden en andere bouwvakkers	552	2,5%
4 Drukkers en verwante functies	129	0,6%
5 Voedingsmiddelen- en drankenbereiders	405	1,8%
6 Kleermakers, kostuumnaaisters, stoffeerdere e.d.	88	0,4%
7 Elektromonteurs, reparateurs van elektrische apparaten	350	1,6%
8 Machinebankwerkers, monteurs, instrumentmakers, reparateurs	524	2,4%
9 Overige ambachtelijke en industriële beroepen	948	4,3%
10 Buschauffeurs, treinbestuurders, zeelieden, e.d.	176	0,8%
11 Vrachtwagenchauffeurs	366	1,6%
12 Laders, lossers, inpakkers, grondwerk- en kraanmachinisten	254	1,1%
13 Overige transportberoepen	279	1,3%
14 Secretariaessen, typisten, e.d.	703	3,2%
15 Boekhouders, kassiers, e.d.	563	2,5%
16 Postdistributiepersoneel	92	0,4%
17 Overige administratieve beroepen	1.451	6,5%
18 Vertegenwoordigers, handelsagenten	286	1,3%
19 Winkeliers, winkelbedienden en andere verkopers	1.504	6,8%
20 Verzekeringsagenten, makelaars, tussenpersonen, e.d.	180	0,8%
21 Overige commerciële beroepen	776	3,5%
22 Koks, kelners, buffetbedienden	542	2,4%
23 Huisbewaarders, schoonmaakpersoneel (in gebouwen, e.d.)	322	1,5%
24 Politiepersoneel, brandweer, bewakers, e.d.	413	1,9%
25 Kappers, schoonheidsspecialisten	84	0,4%
26 Overige dienstverlenende functies	886	4,0%
27 Geneeskundigen, tandartsen, dierenartsen	221	1,0%
28 Verpleegkundigen, ziekenverzorgenden	1.004	4,5%
29 Bejaardenverzorgers, kinderverzorgers, gezinshulpen e.d.	682	3,1%
30 Overige gezondheidszorgberoepen	1.255	5,7%
31 Docenten basisonderwijs	406	1,8%
32 Docenten voortgezet onderwijs	324	1,5%
33 Docenten hoger onderwijs	131	0,6%
34 Overige onderwijsberoepen	379	1,7%
35 Architecten, ingenieurs en verwante technici, tekenaars	636	2,9%
36 Statistici, wiskundigen, systeemanalisten, ICT-functies	790	3,6%
37 Kunstenaars	20	0,1%
38 Overige vakspecialisten	690	3,1%
39 Akkerbouwers	17	0,1%
40 Veehouders, pluimveehouders	24	0,1%
41 Tuinbouwers, bollenkwekers, boomkwekers, hoveniers, e.d.	205	0,9%
42 Vissers, viskwekers, jagers, e.d.	6	0,0%
43 Overige agrarische beroepen	105	0,5%
44 Leidinggevende functies	1.273	5,7%
45 Overige beroepen	1.781	8,0%
Alle beroepen	22.211	100,0%
Beroep ontbreekt	557	
TOTALE RESPONS	22.768	

BEDRIJFSTAK*	Aantal werknemers	%
1 Landbouw, bosbouw en visserij - 01-02, 05	275	1,2%
2 Winning van delfstoffen (geen turf) - 11, 14	30	0,1%
3 Voedings- en genotmiddelenindustrie - 15-16	418	1,8%
4 Textiel, kleding en lederindustrie - 17-19	46	0,2%
5 Hout- en bouwmaterialenindustrie - 20, 26	135	0,6%
6 Papierindustrie, drukken, uitgeven - 21-22	274	1,2%
7 Aardolie- rubber en kunststofindustrie - 23, 25	119	0,5%
8 Vervaardiging van chemische producten - 24	191	0,8%
9 Vervaardiging van metalen in primaire vorm - 27	87	0,4%
10 Vervaardiging van producten van metaal - 28	266	1,2%
11 Vervaardiging van machines en apparaten - 29	282	1,2%
12 Vervaardiging van elektrische en optische apparaten - 30-33	201	0,9%
13 Vervaardiging auto's, aanhangwagens en opleggers - 34	63	0,3%
14 Vervaardiging van transportmiddelen - 35	92	0,4%
15 Vervaardiging meubels en overige goederen; recycling - 36-37	465	2,0%
16 Elektriciteit, aardgas, stoom, warm water - 40	89	0,4%
17 Winning en distributie van water - 41	21	0,1%
18 Bouwnijverheid - 45	1.152	5,1%
19 Handel en reparatie auto's, motoren; benzinstations - 50	370	1,6%
20 Groothandel en handelsbemiddeling - 51	1.259	5,5%
21 Detailhandel en reparatie - 52	2.029	8,9%
22 Horeca - 55	797	3,5%
23 Vervoer over land - 60	576	2,5%
24 Vervoer door de lucht en over water - 61-62	145	0,6%
25 Dienstverlening ten behoeve van het vervoer - 63	300	1,3%
26 Post en telecommunicatie - 64	346	1,5%
27 Financiële instellingen - 65	743	3,3%
28 Verzekeringswezen en pensioenfondsen - 66	141	0,6%
29 Activiteiten financiële instellingen - 67	145	0,6%
30 Verhuur van en handel in onroerende goederen - 70	252	1,1%
31 Verhuur van roerende goederen - 71	79	0,3%
32 Computerservice - 72	497	2,2%
33 Speur- en ontwikkelingswerk - 73	168	0,7%
34 Overige zakelijke dienstverlening - 74	2.888	12,7%
35 Openbaar bestuur, verplichte sociale verzekeringen - 75	1.667	7,3%
36 Onderwijs - 80	1.525	6,7%
37 Gezondheids- en welzijnszorg - 85	3.669	16,1%
38 Milieudienstverlening - 90	98	0,4%
39 Werkgevers, werknemers en beroepsorganisaties - 91	290	1,3%
40 Cultuur, sport en recreatie - 92	338	1,5%
41 Overige dienstverlening - 93	202	0,9%
42 Particuliere huishoudens met personeel in loondienst - 95	32	0,1%
Alle sectoren	22.762	100,0%
Bedrijfstak ontbreekt	6	
TOTALE RESPONS	22.768	

*Standaard Bedrijfsindeling 1993

2009

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

VOOR WERKNEMERS



TNO, CBS en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voeren dit jaar de zesde *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden* uit. De enquête gaat over uw werk en wat u daarvan vindt. Gaag vraag ik uw medewerking voor dit belangrijke onderzoek.

U bent speciaal geselecteerd om deze enquête in te vullen. Het is dan ook belangrijk dat u de enquête zelf invult. Door mee te doen ondersteunt u een goed doel of maakt u kans op een Staatslot of Irscheque ter waarde van € 25,-. Uiteraard garanderen wij uw privacy. Onderzoeksgegevens worden anoniem gemaakt en adresgegevens worden vernietigd.

U kunt uw ingevulde enquête terugsturen naar Intomart GfK met bijgevoegde antwoordenvolp. De enquête is ook gemakkelijk via het internet in te vullen. Ga naar de website en vul uw unieke inlogcode in:

Website: www.nea2009.tno.nl

Uw unieke inlogcode:

Voor meer informatie over het onderzoek, uw beloning en waarborging van uw privacy verwijst ik u naar bijgevoegde flyer.

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking.
Namens TNO, CBS en het ministerie van SZW,

Met vriendelijke groet,

dr. Lando Koppen (TNO)
Onderzoeksléider Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden



Algemene informatie

- Invul tijd: circa 25 minuten
- Gegevens blijven anoniem
- Mee doen kan tot 14 december 2009

Invullen via internet?

- Ga naar www.nea2009.tno.nl
- Voer uw inlogcode in (zie voor- of achterzijde vragenlijst)

Schriftelijk invullen?

- Gebruik een balpen
- Zet in het hokje van uw keuze een kruisje
- Corrigeren: maak het foute hokje "zwart" en zet een kruisje in het goede hokje
- Bij invullen van getallen s.v.p. niet buiten de hokjes schrijven
- Verwijder dit voorvel voordat u de vragenlijst aan ons terugstuurt
- Retourneer de vragenlijst in de bijgevoegde antwoordenvolp (postzegel niet nodig)



1 Persoonsgegevens

Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

Wat is uw geboortejaar?

19

Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgeemaakt?

- Geen opleiding gevolgd/afgeemaakt
- Basisonderwijs
- MAVO
- Voorbereidend beroepsonderwijs
- HAVO/VWO
- Middelbaar beroepsonderwijs
- Hoger beroepsonderwijs
- Wetenschappelijk onderwijs

Hoe is uw huishouden samengesteld?

- Gehuwd of samenwonend zonder thuiswonende kinderen
- Gehuwd of samenwonend met thuiswonende kinderen
- Eénouder-huishouden
- Alleenstaand
- Anders

Hoeveel uren per dag besteedt u gemiddeld aan huishoudelijke taken en zorgen?

uur per dag

Heeft u momenteel een betaalde baan?

- Nee, géén betaalde baan *Vul de vragenlijst niet verder in*
- Ja, één betaalde baan
- Ja, meerdere betaalde banen

Heeft uw partner een betaalde baan?

- Ja, heeft betaalde baan
- Nee, heeft geen betaalde baan
- Geen partner

Heeft u meer dan één betaalde baan? Vul dan de vragenlijst in voor de baan waaraan u gemiddeld de meeste tijd besteedt!

2 Uw dienstverband

a) Wat is de aard van uw dienstverband?

- Werknemer met vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)
- Werknemer met tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vaste aanstelling
- Werknemer met tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd
- Uitzendkracht
- Oproepkracht/invakkracht
- Werkzaam via Wet Sociale Werkvoorziening (bijv. in sociale werkplaats)

b) Wat is de omvang van uw dienstverband?

uren per week (volgens contract)

c) Hoeveel uur per week zou u willen werken?

uren per week (volgens contract)

d) Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans? (Dus: over hoeveel dagen worden de gewerkte uren per week verspreid?)

dagen per week

e) Werkt u in ploegendienst?

- Ja, regelmatig
- Ja, soms
- Nee

f) Heeft u het afgelopen jaar 's avonds of 's nachts gewerkt?

- Ja, incidenteel
- Nee, nooit *Ca naar 2k*

g) Heeft u het afgelopen jaar in het weekend gewerkt?

- Ja, structureel
- Ja, incidenteel
- Nee, nooit *Ca naar 2k*

h) Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week? (Het gaat zowel om betaald als onbetaald overwerk. Reissijd niet metellen, overwerk thuis wel metellen)

uren per week

i) Worden uw overuren uitbetaald?

- Ja, volledig
- Ja, deels
- Nee

k) Hoe lang pauzeert u in totaal op een gemiddelde werkdag?

minuten per dag

l) Hoeveel tijd besteedt u op een gemiddelde werkdag aan woon-werkverkeer? (s.v.p. heen- en terugreis optellen)

minuten per dag

m) Hoeveel van uw normale betaalde arbeid verricht u gemiddeld thuis? (overwerk niet metellen)

uren per week

n) Hoe lang bent u werkzaam bij uw huidige werkgever?

jaar

o) Hoe lang bent u werkzaam in uw huidige functie?

maanden

p) Hoeveel personen werken er ongeveer in uw bedrijf of instelling? (Als uw bedrijf meer dan één vestiging heeft, geef dan alleen het aantal werknemers aan van de vestiging waar u werkt)

- 1 tot en met 4
- 5 tot en met 9
- 10 tot en met 49
- 50 tot en met 99
- 100 tot en met 499
- 500 tot en met 999
- 1.000 of meer

q) Geeft u in uw huidige functie leiding? (personeel waaraan u via anderen leidinggeeft, ook metellen)

- Nee
- Ja, aan 1 – 4 medewerkers
- Ja, aan 5 – 9 medewerkers
- Ja, aan 10 – 49 medewerkers
- Ja, aan 50 – 99 medewerkers
- Ja, aan 100 of meer medewerkers

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

- Een grote reorganisatie
- Overname door een andere organisatie
- Overname van een andere organisatie
- Inkrimping zonder gedwongen ontslagen
- Inkrimping met gedwongen ontslagen
- Fusie met een ander bedrijf
- Uitbesteding van ondersteunende diensten
- Verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland
- Automatisering van bedrijfsactiviteiten
- Geen van bovenstaande veranderingen

3 Uw beroep

Kunt u angeven in welke categorie uw beroep of functie het beste past?

Ambachtelijke en industriële beroepen, **namelijk:**

- Schilders
- Loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers, e.d.
- Metselaars, timmerlieden en andere bouwvakkers
- Drukkers en verwante functies
- Voedingsmiddelen- en drankenbereiders
- Kleermakers, kostuummakers, stoffeerders, confectie-medewerkers, e.d.

- Elektronische apparaten
- Machinebankwerkers, monteurs, instrumentmakers, reparateurs van machines, e.d.
- Overige ambachtelijke en industriële beroepen

Transportberoepen, **namelijk:**

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

Administratieve beroepen, **namelijk:**

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

Commerciële beroepen, **namelijk:**

- Vertegenwoordigers, handelsagenten
- Winkeliers, winkelielenden en andere verkopers
- Verzekeringsspecialisten, makelaars, tussenpersonen, e.d.
- Overige commerciële beroepen

Dienstverlenende beroepen, **namelijk:**

- Koks, keizers, buffetbedienden
- Huisbewaarders, schoonmaakpersoneel (in gebouwen, e.d.)
- Politiepersoneel, brandweer, bewakers, e.d.
- Kappers, schoonheidsspecialisten
- Overige dienstverlenende functies

4 Uw bedrijf

Bij wat voor soort bedrijf of instelling bent u werkzaam?

Kunt u angeven in welke van onderstaande categorieën uw bedrijf of instelling het beste past?

Industrie, **namelijk:**

- Voedings- en genotmiddelenindustrie
- Aardolie- en chemische industrie
- Metaalproductieindustrie
- Metaal- en elektronische industrie
- Machine-industrie
- Ander type industrie

Gezondheids- en welzijnszorg, **namelijk:**

- Ziekenhuizen
- Ander type gezondheidszorg
- Verpleeg- en verzorgingshuizen
- Ander type welzijnszorg

Openbaar bestuur/overheid, **namelijk:**

- Gemeenten, provincies
- Ministeries
- Justitie (exclusief het ministerie zelf)
- Politie
- Ander type openbaar bestuur/overheid

Overige dienstverlening, **namelijk:**

- Cultuur, sport en recreatie
- Ander type cultuur en overige dienstverlening

Landbouw, bosbouw en visserij

- Landbouw, bosbouw en visserij

Energie- en waterleidingbedrijven

- Energie- en waterleidingbedrijven

Horeca

- Horeca

Overige bedrijven

- Overige bedrijven

Handel, **namelijk:**

- Autohandel en -reparatie
- Groothandel machines en apparaten
- Warenhuizen en supermarkten
- Ander type groot- en detailhandel

Vervoer en communicatie, **namelijk:**

- Wegvervoer (exclusief openbaar vervoer)
- Post en telecommunicatie
- Ander type vervoer en communicatie

Financiële instellingen, **namelijk:**

- Bankwezen
- Ander type financiële instellingen

Zakelijke dienstverlening, **namelijk:**

- Computerservice en informatietechnologie
- Juridische en economische dienstverlening
- Architecten- en ingenieursbureaus
- Ander type zakelijke dienstverlening

5 Uw werkomstandigheden

Moet u gevaarlijk werk doen?

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

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

Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?

Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?

Doet u werk in besloten ruimten waarin het gevaar bestaat voor verstikking, vergiftiging of brand?

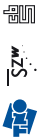
Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?

	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee
Moet u gevaarlijk werk doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten, bijvoorbeeld bij tillen, duwen, trekken, sjouwen, of gebruikt u in uw werk gereedschappen en apparaten waarbij u veel kracht moet zetten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voortuig dat trillingen of schudden veroorzaakt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doet u werk in besloten ruimten waarin het gevaar bestaat voor verstikking, vergiftiging of brand?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 Klanten en collega's

Hoe vaak heeft u bij het uitvoeren van uw functie contact met de volgende personen en bedrijven?

	Nooit	Een paar keer per jaar	Een paar keer per maand	Een paar keer per week	Dagelijks
• Collega's van uw eigen team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Collega's van andere teams, afdelingen of vestigingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Toeleveranciers, onderaannemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de onderstaande uitspraken?	Helemaal mee onteens	Mee onteens	Mee eens	Helemaal mee eens	N.v.t.
• Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn collega's zijn vriendelijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn collega's zijn goed in hun werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u in de afgelopen 12 maanden een conflict gehad met:	Nee	Ja, kortdurend	Ja, vaak	Ja, zeer vaak	
• Een of meer directe collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Uw direct leidinggevende?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Uw werkgever?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kunt u aangeven in welke mate u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met:	Nee, nooit	Ja, een enkele keer	Ja, vaak	Ja, zeer vaak	
• Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevendens of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Intimidatie door leidinggevendens of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Lichamelijk geweld door leidinggevendens of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Pesten door leidinggevendens of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



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

	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee	N.v.t.
Werkte u met water of waterige oplossingen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krijgt u tijdens uw werk stoffen op uw huid? (zoals lijm, verf, schoonmaakmiddelen, geneesmiddelen, bestrijdingsmiddelen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ademt u tijdens het werk stoffen in? (zoals damp van oplosmiddel, uitlaatgas, lasrook, graanstof, stof van steen en beton)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komt u in contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee	
Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u zelf uw werktempo regelen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u verbod opnemen wanneer u dat wilt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u in een hoog tempo werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u onder hoge tijdsdruk werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u eeg snel werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u heel veel werk doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u extra hard werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw werk hectisch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw werk emotioneel veeleisend?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vereist uw werk intensief nadenken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vergt uw werk veel aandacht van u?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Op mijn werk worden werknemers aangemoedigd om na te denken over manieren om het werk beter te doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In mijn werk krijg ik tijd om nieuwe ideeën te ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het bedenken van nieuwe producten/diensten van mijn bedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het verbeteren van producten/diensten van mijn bedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw werk gevarieerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vereist uw baan creativiteit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7 Computergebruik

Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk? (inclusief laptop, notebook en thuiswerk)

uur per dag

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

Ja
 Nee

8 Arbeidsongevallen

a) Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens het werk betrokken geweest bij een ongeval of voorval, waardoor u lichamelijke letsel of geestelijke schade heeft opgelopen?

Ja, één keer
 Ja, meerdere keren, namelijk: keer
 Nee *Ga naar 9*

Onderstaande vragen hebben betrekking op uw meest recente arbeidsongeval/voorval in de afgelopen 12 maanden.

b) Welk soort letsel heeft u hierbij opgelopen?

Lichamelijk letsel
 Geestelijke schade
 Beide

c) Heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorval?

Ja, en ik ben nog steeds niet aan het werk
 Ja, maar ik ben inmiddels weer aan het werk
 Nee *Ga naar 8e*

d) Hoe lang heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorval? (te alle dagen van begin tot eind van het verzuim; ook tussenliggende vrije dagen en weekenddagen)

0 dagen (minder dan 1 volledige dag)
 1, 2 of 3 dagen
 4, 5 of 6 dagen
 1 tot 2 weken
 2 weken tot 1 maand
 1 maand tot 6 maanden
 Langer dan 6 maanden

e) Waar of door wie bent u voor dit ongeval/voorval behandeld? (meerdere antwoorden mogelijk)

Niet behandeld
 Bedrijfsfysiotherapeut, EHBO'er op het werk
 Bedrijfsarts
 Huisarts/huisartsenpost
 Op de (spoeisende) eerstehulpafdeling van een ziekenhuis
 In een ziekenhuis opgenomen
 Specialist, verbonden aan een ziekenhuis (afpraak op de polikliniek)
 Anders

f) Hoe ontstond het letsel? (kruis alléén de belangrijkste oorzaak aan)

Ergens aan gesneden, gestoten
 Door een voorwerp geraakt
 Een bekneling
 Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)
 Uitglijden, struikelen of andere val
 Door iemand bedreigd, gebeten, geschopt
 Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai
 Verkeersongeval op de openbare weg, tijdens werktijd
 Verkeersongeval op de openbare weg, tijdens voorwerkverkeer
 Anders

9 Arbo-maatregelen

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

	Nier nodig, want het speelt hier niet	Nier nodig, er zijn al voldoende maatregelen	Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen
• Werkdruk, werksstress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Emotioneel zwaar werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• RSI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Lichamelijk zwaar werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Gehud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Roken door collega's of klanten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Gevaarlijke stoffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Veiligheid, bedrijfsongevallen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Virussen, bacteriën, schimmels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Is er in uw bedrijf of instelling een preventiedeveloper of arbo-coördinator?

Ja
 Nee
 Weet ik niet

Is er in uw bedrijf, instelling of uw bedrijfsstak een arbocatalogus opgesteld?

Ja
 Nee *Ga naar 10*
 Weet ik niet *Ga naar 10*

Heeft u ooit gebruik gemaakt van deze arbocatalogus?

Ja
 Nee

10 Bedrijfsveiligheid

Wilt u s.v.p. aangeven of u het eens of oneens bent met onderstaande stellingen:

	Helemaal mee eens	Grotendeels mee eens	Niet mee eens, niet me oneens	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
• Op mijn werk wordt er goed geluisterd naar suggesties van medewerkers om de veiligheid te verbeteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Op mijn werk krijgen de medewerkers veel informatie over veilig werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Op mijn werk worden veiligheidsproblemen snel aangepakt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Op mijn werk wordt veilig werken gestimuleerd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Op mijn werk houdt men zich aan de regels over veilig werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11 Uw gezondheid

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

- Uitstekend
- Zeer goed
- Goed
- Matig
- Slecht

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

	Ben een- keer, maar van korte duur	Een enkele keer, lang- durig	Meerdere keren, maar steeds van korte duur	Meerdere keren, langdurig
• Nek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Schouders	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Armen/ellebogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Polsen/handen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Rug	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Heupen/benen/knieën/voeten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

	Nooit keren per jaar	Maande- lijks	Eenke- re keer per maand	Elke week	Elke keren per dag
• Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Het wegt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wat is uw lengte?

cm

Wat is uw gewicht?

kg

12 Uw leefstijl

Hoewel dagen per week beweegt u gewoonlijk ten minste 30 minuten per dag? (Ied allen lichamelijke activiteiten mee die ten minste even zwaar zijn als savig doorwandelen of fietsen. Activiteiten die korter duren dan 5 minuten tellen niet mee)

Aantal dagen per week	0	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tijdens uw vrije tijd en uw werk samen

Alleen tijdens uw werk

Gebruikt u een ontbijt op dagen waarop u werkt?

(vergelijkbaar met minimaal 1 snee brood en een glas drinken?)

Hoewel alcoholische consumpties drinkt u gewoonlijk per week?

(Ied glazen bier, wijn en sterke drank bij elkaar op)

Hoewel rookt u gewoonlijk per week?

(Ied sigaren, sigaretten, shag en andere rookwaren bij elkaar op)

glazen per week

sigaretten (of andere rookwaar) per week

13 Ziekteverzuim

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

Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd?

- Ja
- Nee *Ga naar 14*

Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd?

keer

Hooveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd? (Ied alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken. Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken telt als verzuim)

dagen

Heeft u de afgelopen 12 maanden in verband met uw ziekte-verzuim contact gehad met een medewerker van de arbeidienst of een andere organisatie voor verzuimbegeleiding? (bijvoorbeeld een bedrijfsarts/arbo-arts of een verpleegkundige)

- Ja
- Nee

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

a) Met wat voor soort klachten heeft u de laatste keer verzuimd? (kruis alleen de belangrijkste klacht aan)

- Rugklachten
- Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen
- Klachten heup, benen, knieën, voeten
- Klachten hart- en vaatstelsel
- Psychische klachten, overspannenheid, burn-out
- Vermoeidheid of concentratieproblemen
- Conflict op het werk
- Klachten luchtwegen
- Rugklachten buik, maag of darmen
- Huidklachten
- Klachten oren of ogen
- Griep of verkoudheid
- Hoofdpijn
- Klachten in verband met zwangerschap
- Overige klachten
- N.v.t., nog nooit verzuimd *Ga naar 15*

b) Hooveel werkdagen heeft u deze laatste keer verzuimd?

(Ied alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken. Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken telt als verzuim)

dagen

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

- Ja, hoofzakelijk gevolg van mijn werk
- Ja, voor een deel gevolg van mijn werk
- Nee, geen gevolg van mijn werk *Ga naar 14e*
- Weet niet *Ga naar 14e*

d) Zo ja, wat was naar uw mening de belangrijkste reden in het werk die (geheel of voor een deel) leidde tot het ontstaan van deze klachten? (kruis alleen de belangrijkste reden aan)

- Werkdruk, werkstress
- Emotioneel te zwaar
- Lichamelijk te zwaar
- Langdurig dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter computer werken
- Te moeilijk werk
- Problemen met leiding, werkgever
- Problemen met collega's of ondergeschikten
- Problemen met klanten (of partners, leerlingen of passagiers, e.d.)
- Gevaarlijk werk/bedrijfsongeval
- Anders

e) Heeft er de laatste keer dat u verzuimde, verzuimcontrole plaatsgevonden door uw werkgever, arbo dienst of andere organisatie? (bijvoorbeeld: huisbezoek, oproep, telefonisch contact of schriftelijk contact, zoals een formulier 'eigen verklaring')

- Ja
 Nee

15 Chronische ziekte of aandoening

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

- Nee *Ga naar 15d*
 Problemen met armen of handen (ook artritis, reuma, RS1)
 Problemen met benen of voeten (ook artritis, reuma)
 Problemen met rug en nek (ook artritis, reuma, RS1)
 Migraine of ernstige hoofdpijn
 Hart- of vaatziekten
 Astma, bronchitis, emfyseem
 Maag- of darmstoornissen
- Suikerziekte
 Ernstige huidziekten
 Psychische klachten/aandoeningen
 Gehoorproblemen
 Epilepsie
 Levensbedreigende ziekten (bijv. kanker, aids)
 Problemen met zien
 Anders

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

- Niet belemmerd
 Licht belemmerd
 Sterk belemmerd

c) Waardoor is de ziekte of aandoening veroorzaakt?

- Het werk
 Een ongeval op het werk
 Een verkeersongeval
 Een ongeval thuis, in de vrije tijd of tijdens het sporten
 Aangeboren
 Anders

d) Zijn er – in verband met uw gezondheid – de afgelopen 12 maanden aanpassingen verricht in uw werkplek of uw werkzaamheden? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Nee
 Ja, in hulpmiddelen of meubilair
 Ja, in werktijden
 Ja, in hoeveelheid werk
 Ja, in functie of takenpakket
 Ja, in opleiding of omscholing
 Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw
 Ja, andere aanpassingen

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

- Nee
 Ja, in hulpmiddelen of meubilair
 Ja, in werktijden
 Ja, in hoeveelheid werk
 Ja, in functie of takenpakket
 Ja, in opleiding of omscholing
 Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw
 Ja, andere aanpassingen

16 Functioneren en inzetbaarheid

Hoe denkt u dat uw leidinggevende uw algehele werkprestatie over de afgelopen 4 weken beoordeelt? (in vergelijking met de prestatie van de meeste andere werknemers met dezelfde soort functie)

- Veel beter dan de prestatie van anderen
 Iets beter dan de prestatie van anderen
 Niet beter/niet slechter dan de prestatie van anderen
 Iets slechter dan de prestatie van anderen
 Veel slechter dan de prestatie van anderen
 Niet van toepassing (bijvoorbeeld vanwege vakantie)

In welke mate bent u het eens met de volgende uitspraken?

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Helemaal mee eens | Grotendeels mee eens | Niet mee eens, noch meeneens | Niet mee eens | Helemaal niet mee eens |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- Ik behaal alle doelen (werkopdrachten) die bij mijn werk horen
- De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af
- Ik presteer goed in mijn werk

Als u uzelf vergelijkt met uw collega's, bent u dan breder inzetbaar in uw bedrijf dan uw collega's?

- Ja, breder inzetbaar
 Nee, vergelijkbaar met anderen
 Nee, minder breed inzetbaar

17 Arbeidsvoorwaarden

a) Wat waren voor u de drie belangrijkste aspecten bij de keuze voor uw huidige baan? (Kruis de 3 belangrijkste aspecten aan)

- Salaris
 Leuze/jouit
 Pensioenregeling
 Promotie- en loopbaanmogelijkheden
 Scholings- en opleidingsmogelijkheden
 Mogelijkheden om in deeltijd te werken
 Flexibele werktijden
 Thuiswerkruimte
- Reistijd/afstand naar het werk
 Verlof- en vakantiemogelijkheden
 Niet te zwaar werk (lichamelijk of geestelijk)
 Interessant werk
 Overlegmogelijkheden
 Werkveiligheid
 Werkzekerheid
 Anders

b) Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden u bent over de volgende zaken?

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 10=zeer tevreden | Weet niet/
N.v.t. |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Salaris | <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"/> | <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"/> | <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"/> | <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"/> | <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"/> | <input type="checkbox"/> |
| Functioneringsgesprekken | <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"/> | <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"/> | <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"/> | <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"/> | <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"/> | <input type="checkbox"/> |
| Thuiswerkruimte | <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"/> | <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"/> | <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"/> | <input type="checkbox"/> |

c) Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe belangrijk u de volgende zaken vindt?

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 10=zeer belangrijk | Weet niet/
N.v.t. |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Hoe belangrijk vindt u het dat er vakbonden bestaan? | <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"/> | <input type="checkbox"/> |
| Hoe belangrijk vindt u het dat er personeels-vertegenwoordigingen (zoals een OR) bestaan? | <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"/> | <input type="checkbox"/> |
| Hoe belangrijk vindt u het dat er CAO's (collectieve arbeidsovereenkomsten) bestaan? | <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"/> | <input type="checkbox"/> |

20 Uw verdere loopbaan

Loopt u het risico om uw baan te verliezen?
 Ja Nee
 Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?
 Ja Nee
 Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever?
 Ja Nee
 Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden?
 Ja Nee
 Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken?
 Ja Nee Weet niet
 Wilt u tot uw 65^e levensjaar werkzaam blijven?
 Ja Nee
 Denkt u in staat te zijn uw huidige werk tot uw 65^e levensjaar voort te zetten?
 Ja Nee
 Zou lichter werk (fysiek en/of geestelijk) ertoe kunnen bijdragen dat u uw werk langer voortzet?
 Ja Nee
 Wilt u na uw 65^e levensjaar werkzaam blijven?
 Ja Nee

21 Teverredenheid

In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden?
 Zeer ontevreden
 Ontevreden
 Niet ontevreden/niet tevreden
 Ietevreden
 Zeer tevreden

In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk?
 Zeer ontevreden
 Ontevreden
 Niet ontevreden/niet tevreden
 Ietevreden
 Zeer tevreden

Mogelijk willen we u in de toekomst nog eens benaderen voor vergelijkbaar onderzoek. Vindt u dat goed?
 Ja Nee

Onder de deelnemers aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009 worden 1.000 prijzen verloot. In plaats van deelname aan de verloting kunt u er ook voor kiezen om ons een bijdrage te laten doen aan een goed doel.

Wilt u meedoen aan de verloting? (Kruis *alstublieft één hokje aan*)
 Ja, ik wil kans maken op 1 van de 500 Staatsloten van € 26.
 Ja, ik wil kans maken op 1 van de 500 Iischeques van € 25.
 Nee, maak € 2,50 over naar Amnesty International
 Nee, maak € 2,50 over naar KWF Kinderbestrijding
 Nee, maak € 2,50 over naar War Child
 Nee, maak € 2,50 over naar het Wereld Natuur Fonds

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Uw inlogcode voor het invullen via internet:



18 Opleiding en ontwikkeling

d) Bent u lid van een vakbond?
 Ja *Ga naar 17f* Nee

e) Waarom bent u geen lid van een vakbond?
 Ik vind het lidmaatschap te duur
 Ik heb er nooit serieus over nagedacht om lid te worden
 Vakbonden hebben geen invloed (meer) op mijn arbeidsvoorwaarden
 Vakbonden komen niet goed op voor mijn belangen
 Anders

f) Heeft uw bedrijf een OR (ondernemingsraad), MR (medezeggenschapsraad), of andere personeelsvertegenwoordiging?
 Ja *Ga naar 17h*
 Nee *Ga naar 17h*
 Weet ik niet *Ga naar 17h*

g) Is deze OR, MR, of andere personeelsvertegenwoordiging actief op het gebied van arbeidsomstandigheden?
 Ja
 Nee
 Weet ik niet

h) Heeft uw bedrijf een CAO (collectieve arbeidsovereenkomst)?
 Ja *Ga naar 17j*
 Nee *Ga naar 17j*
 Weet ik niet *Ga naar 17j*

i) Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden u bent over deze CAO?
 1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden Weet niet/
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 N.v.t.

j) Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden u bent over de vertegenwoordiging van uw belangen door de onderstaande personen of partijen?
 1=zeer ontevreden 10=zeer tevreden Weet niet/
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 N.v.t.

- Personeelszaken (P&O)
- Uw direct leidinggevende
- Ondernemingsraad (OR), medezeggenschapsraad (MR), of andere personeelsvertegenwoordiging
- De vakbond

19 Werk en thuis

Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar aan een interne opleiding of cursus meegedaan?
 Ja Nee

Heeft uw bedrijf de laatste 2 jaar een externe opleiding of cursus voor u betaald?
 Ja Nee

Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd?
 Ja Nee

Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid?
 Ja Nee

Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt?
 Ja Nee

19 Werk en thuis

Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?
 Nee, nooit Ja, een enkele keer Ja, vaak Ja, zeer vaak

Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden?
 Nee, nooit Ja, een enkele keer Ja, vaak Ja, zeer vaak

GESLACHT	LEEFTIJD			SBI93 (12 klassen, bron: CBS)															
	Totaal	Man	Vrouw	55-64 jaar	25-54 jaar	15-24 jaar	Totaal	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening
	12,9%	15,2%	9,0%	23,8%	10,3%	10,0%	9,0%	21,9%	8,8%	21,0%	20,6%	9,3%	0%	8,4%	12,0%	7,2%	8,1%	11,3%	
	11,2%	9,6%	13,7%	3,8%	12,4%	15,9%	0%	9,3%	6,1%	6,7%	3,3%	9,8%	22,8%	12,9%	27,5%	25,6%	11,0%	10,1%	
- b Bedrijfsvoorziening, EHBO'er op het werk	30,2%	31,0%	28,9%	29,6%	34,5%	34,7%	32,5%	34,1%	37,3%	21,8%	30,3%	40,9%	34,0%	24,8%	27,0%	21,8%	27,5%	27,5%	
- c Bedrijfsarts	18,7%	22,0%	13,2%	14,3%	19,5%	20,8%	16,1%	27,8%	37,8%	13,9%	13,9%	25,0%	31%	24,4%	18,7%	12,2%	9,7%	11,0%	
- d Huisarts/huisartsenpost	5,3%	6,1%	4,0%	0,8%	5,7%	9,7%	0%	5,7%	12,6%	4,3%	9,9%	6,2%	2,4%	4,7%	5,9%	7,2%	1,7%	3,4%	
- e op de (spedeisende) eerste hulpafdeling van een ziekenhuis	11,6%	12,4%	10,4%	8,1%	11,7%	16,6%	14,1%	17,2%	13,2%	7,7%	12,5%	12,1%	13,1%	16,5%	8,9%	10,9%	7,0%	11,0%	
- f In een ziekenhuis opgenomen	16,7%	13,9%	21,3%	13,2%	17,0%	17,0%	18,0%	10,2%	13,3%	12,8%	7,5%	16,1%	32,0%	12,0%	20,6%	28,0%	23,0%	32,3%	
- g Specialisist, verbonden aan een ziekenhuis (afpraak op de polikliniek)																			
- h Anders	19,7%	25,5%	10,3%	32,1%	18,0%	10,8%	56,7%	24,5%	29,7%	30,0%	39,0%	7,8%	11,2%	18,9%	10,2%	5,8%	9,7%	5,7%	
1 Ergens aan gesneden, gestoten	6,7%	7,9%	4,7%	10,0%	6,0%	4,9%	9,4%	11,3%	7,9%	8,8%	6,5%	4,8%	10,5%	6,9%	1,4%	7,8%	3,0%	5,1%	
2 Door een voorwerp geraakt	4,4%	5,4%	2,9%	2,9%	4,7%	5,2%	0%	11,1%	2,9%	6,2%	2,4%	7,0%	0%	2,0%	1,3%	3,1%	2,5%	7,7%	
3 Een beklemming	3,8%	4,7%	2,3%	2,0%	4,2%	4,5%	3,1%	2,3%	11,6%	2,7%	2,0%	5,4%	4,8%	5,4%	4,1%	4,1%	2,5%	0%	
4 Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)	9,1%	8,5%	10,0%	3,6%	8,8%	18,6%	4,2%	9,6%	12,7%	7,4%	11,2%	12,2%	6,8%	6,7%	12,9%	13,2%	5,0%	19,1%	
5 Uitglijden, struikelen of andere val	11,5%	6,8%	19,2%	9,8%	12,3%	10,0%	0%	4,2%	0,7%	4,0%	6,5%	8,9%	0%	6,2%	16,8%	12,0%	34,0%	6,3%	
6 Door iemand bedreigd, gebeten, geschopt	4,2%	3,4%	5,4%	7,7%	3,7%	1,5%	0%	2,9%	2,1%	4,8%	11,4%	4,4%	0%	3,7%	2,7%	0%	4,3%	10,7%	
7 Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai	4,1%	5,3%	2,2%	9,0%	3,3%	1,0%	3,3%	3,2%	2,0%	1,1%	8,4%	12,8%	0%	5,9%	7,1%	0%	1,6%	8,7%	
8 Verkeersongeval op de openbare weg, tijdens werk	2,1%	1,5%	3,0%	3,4%	1,8%	1,7%	0%	1,2%	1,7%	1,4%	3,3%	0,7%	0%	4,9%	1,8%	3,2%	1,8%	1,2%	
9 Verkeersongeval op de openbare weg, tijdens woon-werkverkeer	34,3%	31,0%	39,9%	19,6%	37,1%	41,8%	23,3%	29,7%	28,5%	33,7%	9,3%	36,0%	66,7%	39,5%	41,5%	50,8%	35,7%	35,5%	
10 Anders																			

9 ARBO-MAATREGELEN	
9a Maatregelen nodig ten aanzien van werkdruk, werkstress [N=22.511]	
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	19,7%
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	40,2%
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	29,0%
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	11,1%
9b Maatregelen nodig ten aanzien van emotioneel zwaar werk [N=22.475]	
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	46,3%
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	32,8%
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	12,8%
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	4,0%
9c Maatregelen nodig ten aanzien van RSI [N=22.125]	
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	41,0%
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	40,0%
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	13,9%
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	5,0%
9d Maatregelen nodig ten aanzien van lichamelijke zwaar werk [N=22.439]	
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	49,1%
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	34,5%
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	13,3%
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	3,1%
9e Maatregelen nodig ten aanzien van geluid [N=22.392]	
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	57,3%
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	33,2%
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	7,3%
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	2,1%
9f Maatregelen nodig ten aanzien van roken door collega's of klanten [N=22.460]	
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	48,4%
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	44,4%
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	5,6%
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,6%
9g Maatregelen nodig ten aanzien van intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.) [N=22.401]	
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	59,3%
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	32,8%
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	6,6%
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,3%
9h Maatregelen nodig ten aanzien van intimidatie, agressie of geweld door leidinggevoerde(n) of collega's [N=22.354]	
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	69,2%
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	25,6%
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	3,8%
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,3%
9i Maatregelen nodig ten aanzien van gevaarlijke stoffen [N=22.441]	
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	66,5%
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	28,8%
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	3,9%

	LEEFTIJD				SBI93 (12 klassen, bron: CBS)													
	GESLACHT		Leeftijd		Totaal	Man	Vrouw	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening
55-64 jaar	25-54 jaar	15-24 jaar	Totaal															
20 UW VERDERE LOOPBAAN																		
20a. a loopt u het risico om uw baan te verliezen? [N=22.528] [% ja]	22,8%	25,8%	19,4%	22,0%	23,2%	21,6%	20,1%	27,5%	27,3%	20,4%	21,6%	30,0%	38,6%	27,5%	14,3%	14,6%	24,4%	
20b. a maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [N=22.561] [% ja]	22,7%	24,4%	20,6%	19,9%	23,9%	23,0%	20,8%	28,4%	27,0%	20,6%	19,4%	31,9%	33,3%	26,1%	13,5%	16,7%	22,4%	
20a. c Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever? [N=22.594] [% ja]	46,1%	46,5%	45,6%	50,2%	49,7%	23,9%	41,2%	41,9%	37,0%	48,4%	52,1%	47,1%	49,1%	51,6%	42,9%	43,4%	45,7%	
20a. d Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden? [N=22.541] [% ja]	23,6%	23,8%	23,4%	26,2%	25,4%	12,1%	17,4%	22,3%	16,7%	23,2%	24,7%	25,1%	27,7%	27,7%	20,4%	21,8%	23,6%	
20a. e Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken? [N=22.336] [% ja]	64,9%	65,2%	64,6%	43,8%	69,5%	62,9%	70,8%	70,0%	74,6%	58,5%	43,7%	66,3%	68,3%	60,3%	69,5%	69,2%	64,7%	
20b. a wilt u tot uw 65e levensjaar werkzaam blijven? [N=22.639]	42,5%	44,0%	40,7%	44,5%	42,4%	40,8%	48,6%	40,8%	31,0%	49,3%	44,1%	41,1%	42,0%	45,5%	41,6%	45,3%	45,1%	
1 Ja	32,8%	36,8%	28,2%	23,0%	32,8%	42,5%	37,7%	47,7%	29,5%	28,6%	35,4%	37,5%	30,9%	30,9%	29,4%	29,4%	27,6%	
3 Weet niet	24,8%	19,2%	31,1%	32,4%	24,8%	16,7%	29,0%	21,6%	21,4%	27,2%	27,3%	23,4%	20,5%	23,6%	20,4%	23,8%	29,5%	
20b. b Denkt u in staat te zijn uw huidige werk tot uw 65e levensjaar voort te zetten? [N=22.513]	44,8%	47,6%	41,6%	27,6%	46,5%	53,1%	41,9%	46,6%	34,1%	42,7%	28,0%	42,4%	56,0%	55,1%	45,9%	35,4%	48,9%	
1 Ja	34,8%	34,5%	35,1%	52,7%	32,7%	27,7%	34,3%	32,9%	45,4%	37,1%	54,4%	36,0%	29,5%	27,2%	29,5%	29,7%	39,6%	
3 Weet niet	20,4%	17,9%	23,3%	19,7%	20,8%	19,1%	23,8%	20,5%	20,4%	20,3%	17,6%	21,6%	14,4%	17,7%	16,8%	24,4%	20,4%	
20b. c Zou, lichter werk (lichamelijk en/of geestelijk) ertoe kunnen bijdragen dat u uw werk langer voortzet? [N=22.503]	41,1%	41,4%	40,7%	43,2%	41,9%	35,0%	41,9%	40,2%	51,5%	39,5%	48,1%	41,4%	31,1%	33,1%	33,8%	44,8%	40,8%	
1 Ja	38,4%	39,9%	36,7%	33,1%	37,3%	49,3%	31,6%	41,4%	31,5%	38,7%	30,5%	39,1%	51,6%	45,2%	46,4%	34,2%	34,8%	
3 Weet niet	20,5%	18,6%	22,6%	23,7%	20,8%	15,7%	26,5%	18,4%	17,0%	21,7%	21,5%	19,5%	17,4%	21,8%	19,7%	21,0%	24,3%	
20b. d Wilt u na uw 65e levensjaar werkzaam blijven? [N=22.613]	13,0%	15,4%	10,3%	13,3%	12,7%	14,4%	14,5%	10,8%	8,2%	11,4%	17,6%	12,1%	14,7%	16,8%	11,8%	17,0%	15,6%	
1 Ja	57,5%	58,5%	56,4%	44,4%	58,6%	65,1%	52,7%	65,5%	70,8%	55,5%	44,4%	60,1%	60,5%	51,7%	62,9%	54,4%	49,9%	
3 Weet niet	29,5%	26,2%	33,3%	42,4%	28,7%	20,5%	32,7%	23,7%	21,0%	33,1%	37,9%	27,7%	24,7%	31,5%	25,3%	31,5%	35,5%	
21 TEREEDENHEID																		
21a. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden? [N=22.680]	2,8%	2,7%	2,9%	3,4%	2,7%	2,9%	2,9%	3,0%	2,2%	3,1%	6,0%	3,5%	2,2%	3,3%	1,7%	2,7%	1,9%	
1 Zeer ontevreden	4,7%	5,0%	4,4%	3,6%	5,0%	4,4%	3,7%	4,6%	4,2%	4,6%	3,0%	6,1%	3,9%	5,1%	3,8%	6,7%	4,5%	
2 Ontevreden	18,4%	19,0%	17,7%	17,3%	18,5%	18,8%	17,8%	20,3%	21,6%	18,6%	21,9%	23,1%	14,6%	17,0%	15,8%	17,4%	18,3%	
3 Niet ontevreden/niet tevreden	62,4%	62,1%	62,8%	63,0%	62,3%	62,4%	62,2%	64,6%	62,2%	64,6%	58,1%	58,7%	59,5%	60,4%	60,4%	61,1%	65,4%	
4 Teverdeen	11,7%	11,2%	12,3%	12,8%	11,6%	11,5%	16,5%	9,9%	7,5%	11,2%	11,0%	8,7%	19,9%	14,1%	12,1%	9,8%	15,8%	
5 Zeer tevreden	3,7%	3,7%	3,7%	3,7%	3,7%	3,7%	3,8%	3,7%	3,7%	3,7%	3,4%	3,6%	3,9%	3,7%	3,8%	3,7%	3,8%	
- Gemiddelde																		
21b. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk? [N=22.531]	2,4%	2,4%	2,4%	3,7%	2,2%	2,3%	3,0%	2,7%	1,8%	2,7%	4,7%	2,5%	2,1%	2,9%	1,6%	2,4%	1,2%	
1 Zeer ontevreden	4,0%	4,3%	3,7%	3,7%	4,3%	2,9%	2,0%	3,8%	3,5%	4,1%	4,1%	4,1%	4,0%	4,0%	3,6%	4,5%	3,0%	
2 Ontevreden	15,1%	16,0%	14,0%	14,1%	15,1%	16,0%	16,5%	17,6%	14,4%	16,2%	17,6%	18,5%	14,1%	15,7%	14,6%	12,4%	11,1%	
3 Niet ontevreden/niet tevreden	62,5%	62,6%	62,5%	59,7%	63,0%	62,9%	63,8%	68,8%	66,8%	61,8%	56,8%	61,9%	59,3%	61,9%	63,9%	61,9%	65,6%	
4 Teverdeen	15,9%	14,7%	17,4%	18,6%	15,4%	15,8%	25,3%	12,2%	11,6%	15,2%	16,7%	12,9%	17,9%	16,6%	16,3%	18,8%	17,1%	
5 Zeer tevreden	3,8%	3,8%	3,8%	3,8%	3,8%	3,8%	3,9%	3,8%	3,7%	3,8%	3,8%	3,7%	3,9%	3,8%	3,9%	3,9%	4,0%	
- Gemiddelde																		

Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'.

TNO Kwaliteit van Leven

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

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

Arbeid
Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

info-arbeid@tno.nl
www.tno.nl/arbeid

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94

tno.nl

