

Hoe denken Nederlanders over hun werk ...?

Opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de
TNO Arbeidssituatie Survey



Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk
onderzoek TNO

TNO Arbeid
P.G.W. Smulders, F. Andries, F. Otten

TNO-rapport

Hoe denken Nederlanders over hun werk ...?

Opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de TNO Arbeidssituatie Survey

TNO Arbeid

Polarisavenue 151

Postbus 718

2130 AS Hoofddorp

Telefoon 023 554 93 93

Fax 023 554 93 94

Website www.arbeid.tno.nl

Deze publicatie is te bestellen bij TNO Arbeid.

Fax : 023 554 93 94

E-mail: receptie@arbeid.tno.nl

Prijs : 19 EUR excl. BTW

Rapport nr 1010000

ISBN-nummer 90-6743-834-0

© 2001 TNO Arbeid

Auteurs: Peter Smulders, Frank Andries, Ferdy Otten

Druk: PlantijnCasparie Heerhugowaard

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

Inhoud

1. UITGANGSPUNTEN, DOEL EN HOOFDLIJNEN VAN DE TNO ARBEIDSSITUATIE SURVEY	1
1.1 UITGANGSPUNTEN BIJ EEN ARBEIDSSITUATIE-MONITOR	1
1.1.1 De behoefte aan monitoring van de arbeidssituatie	1
1.1.2 De inhoudelijke eisen bij een monitoring-instrument	2
1.1.3 De eis van de representativiteit van de steekproef	4
1.2 HUIDIGE MONITORING VAN DE ARBEIDSSITUATIE IN NEDERLAND	4
1.2.1 Thans beschikbare arbeidssituatie-vragenlijsten	4
1.2.2 Thans beschikbare monitor-databestanden	5
1.2.3 Conclusies over de huidige situatie	7
1.3 DOEL EN HOOFDLIJNEN VAN DE TNO ARBEIDSSITUATIE SURVEY	7
1.3.1 Het doel van het instrument	7
1.3.2 De werkenden als te interviewen personen	7
1.3.3 De vragenlijst als methode van bevraging	9
1.3.4 Schriftelijke of telefonische bevraging	9
1.3.5 Kern en schil in de vragenlijst	9
1.3.6 Frequentie van de bevraging	10
1.3.7 De steekproef	10
1.3.8 De producten van de survey	10
1.4 DE VERDERE OPZET VAN DEZE RAPPORTAGE	10
2. DE HERKOMST VAN DE VRAGEN IN DE TNO ARBEIDSSITUATIE SURVEY	13
2.1 HET CONCEPTEN-SCHEMA	13
2.2 PERSOON, HUISHOUDEN, BAAN, BEROEP, BEDRIJF EN WERKTIJDEN	15
2.2.1 Persoon en huishouden	15
2.2.2 Baan, beroep, bedrijf en werktijden	16
2.2.3 Het belang van werken en andere levensgebieden	17
2.3 ARBEIDSINHOUD	18
2.3.1 Inleiding	18
2.3.2 Ontwikkelingsmogelijkheden in het werk	18
2.3.3 Autonomie in het werk	19
2.3.4 Werkdruk/taakeisen	19
2.3.5 Complexiteit van het werk	19
2.3.6 Emotioneel werk en emoties moeten verbergen	19
2.3.7 Kwaliteit werkorganisatie	20
2.4 LEIDING EN STEUN DOOR CHEFS EN COLLEGA'S	20
2.4.1 Inleiding	20
2.4.2 Steun van chefs	21
2.4.3 Steun van collega's	21
2.4.4 Taakgericht leiderschap	21
2.4.5 Participatief leiderschap	21

2.5	BEDRIJFS- EN AFDELINGSKLIMAAT	21
2.6	FYSIEKE, FYSISCHE EN CHEMISCHE WERKBELASTING.....	22
2.7	ARBEIDSVERHOUDINGEN EN -VOORWAARDEN	23
2.8	DE EFFECTVARIABLEN GEZONDHEID EN WELZIJN	24
2.9	WERKZEKERHEID, VERLOOP EN ARBEIDSTEVREDENHEID.....	26
2.10	KORTE SAMENVATTING	26
3.	METHODE VAN DE DATAVERZAMELING	29
3.1	DOEL VAN DIT HOOFDSTUK	29
3.2	STEEKPROEF	29
3.2.1	<i>Steekproefkader</i>	<i>29</i>
3.2.2	<i>Steekproef uit de Intomart Respondenten Databank</i>	<i>30</i>
3.3	VELDWERK	30
3.3.1	<i>Zelf in te vullen vragenlijst</i>	<i>30</i>
3.3.2	<i>Respons.....</i>	<i>32</i>
3.4	WEGING	33
3.4.1	<i>De hulpvariabelen voor de weging.....</i>	<i>33</i>
3.4.2	<i>Wegingsmethoden en het programma Bascula.....</i>	<i>34</i>
3.4.3	<i>Hulpvariabelen en weegschema</i>	<i>35</i>
3.5	BETROUWBAARHEIDSMARGES BIJ DE GEVONDEN PERCENTAGES	40
4.	DE KWALITEIT VAN DE TNO ARBEIDSSITUATIE SURVEY	45
4.1	DE METHODE VAN KWALITEITSBEOORDELING	45
4.2	NON-RESPONS EN DE KWALITEIT VAN AFZONDERLIJKE VRAGEN.....	46
4.3	DE MEET-KWALITEIT VAN DE BEOOGDE CONCEPTEN	49
4.3.1	<i>Inleiding.....</i>	<i>49</i>
4.3.2	<i>Arbeidsinhoud in zeven factoren</i>	<i>49</i>
4.3.3	<i>Leiding en steun van chefs en collega's</i>	<i>53</i>
4.3.4	<i>Bedrijfs- en afdelingsklimaat.....</i>	<i>54</i>
4.3.5	<i>Fysieke, fysische en chemische werkbelasting.....</i>	<i>55</i>
4.3.6	<i>Informatie & Communicatie Technologie</i>	<i>57</i>
4.3.7	<i>Personeelsbeleid: opleiding en functie-ontwikkeling</i>	<i>58</i>
4.3.8	<i>Werk-privé-interactie.....</i>	<i>59</i>
4.3.9	<i>Ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld..</i>	<i>59</i>
4.3.10	<i>Personeels- en arbeid en zorgbeleid van bedrijven.....</i>	<i>60</i>
4.3.11	<i>Burnout en psychische gezondheid.....</i>	<i>61</i>
4.3.12	<i>RSI</i>	<i>62</i>
4.3.13	<i>Chronische aandoeningen bij werkenden.....</i>	<i>63</i>
4.3.14	<i>Werkzekerheid, verloop en arbeidstevredenheid</i>	<i>65</i>
4.4	ENIGE SPECIFIEKE VRAGEN ONDER DE LOEP GENOMEN	67
4.4.1	<i>Een en tweeverdiener-huishoudens</i>	<i>67</i>
4.4.2	<i>Meer en minder reguliere werktijden</i>	<i>67</i>
4.4.3	<i>De visie op werken en andere levensgebieden</i>	<i>68</i>

4.5	CONCLUSIES	71
4.5.1	<i>Hoofdpijnen</i>	71
4.5.2	<i>Enkele aan te passen of te elimineren vragen</i>	72
4.5.3	<i>Vier en twintig betrouwbare concepten</i>	75
GEBRUIKTE LITERATUUR		77
BIJLAGE I	DE VRAGENLIJST	83
BIJLAGE II	DE FREQUENTIE-VERDELINGEN PER ITEM.....	85

1. Uitgangspunten, doel en hoofdlijnen van de TNO Arbeidssituatie Survey

1.1 Uitgangspunten bij een arbeidssituatie-monitor

1.1.1 De behoefte aan monitoring van de arbeidssituatie

Uit onderzoeksvragen van de overheid, brancheorganisaties, sociale zekerheidsinstellingen en andere beleidsmakers blijkt dat er regelmatig behoefte is aan inzicht in de ontwikkelingen in het werk van Nederlanders en de gevolgen daarvan voor gezondheid, welzijn, verzuim en arbeidsongeschiktheid. Deze behoefte wordt ook gevoeld door onderzoeksinstanties met het oog op het prioriteren van onderzoeksprojecten.

Aan periodieke dataverzameling om ontwikkelingen te kunnen monitoren is dus behoefte. Monitoring heeft een signalerende functie. Vragen die bij monitoring aan de orde komen, zijn: hoe vaak komt een verschijnsel voor? hoe ontwikkelt het zich in de loop van de tijd? bij welke bedrijfs-, beroeps- of werknemergroepen komt het veel resp. weinig voor? etc. Om de signalerende functie goed uit te kunnen oefenen, is adequate trendinformatie nodig.

Het monitoringwerk van het Centraal Bureau voor de Statistiek en het Sociaal en Cultureel Planbureau zijn mede een uitvloeisel van het stellen van dit soort vragen. TNO Arbeid heeft er op ingespeeld door het tweejaarlijks uitbrengen van een Trendrapport Arbeid (Houtman, Smulders, en Klein Hesselink, 1999).

Wat in het kader van de dataverzameling over de werksituatie van Nederlanders – in het algemeen als ook bij TNO Arbeid – veelal ontbreekt is *voldoende consistentie en continuïteit*. Hiermee wordt bedoeld dat onderzoeksdata regelmatig met zelfde methoden en technieken en herhaald worden verzameld. CBS-data voldoen aan continuïteit en consistentie, maar in de CBS-vragenlijsten speelt de arbeidssituatie geen hoofdrol, maar een deelrol naast andere invalshoeken. Bovendien is er bij aankoop van CBS-data door derden geen sprake meer van voldoende recentheid, omdat het CBS eerst zelf over de data publiceert eer deze data aan derden beschikbaar gesteld worden.

Dit is de achtergrond van het initiatief dat TNO Arbeid heeft genomen om zelf een Tweejaarlijks Survey te starten ter beschrijving van de Arbeidssituatie in Nederland.

Om de arbeidssituatie in Nederland goed te kunnen monitoren moet aan twee voorwaarden voldaan worden: (1) er dient van een inhoudelijk goed

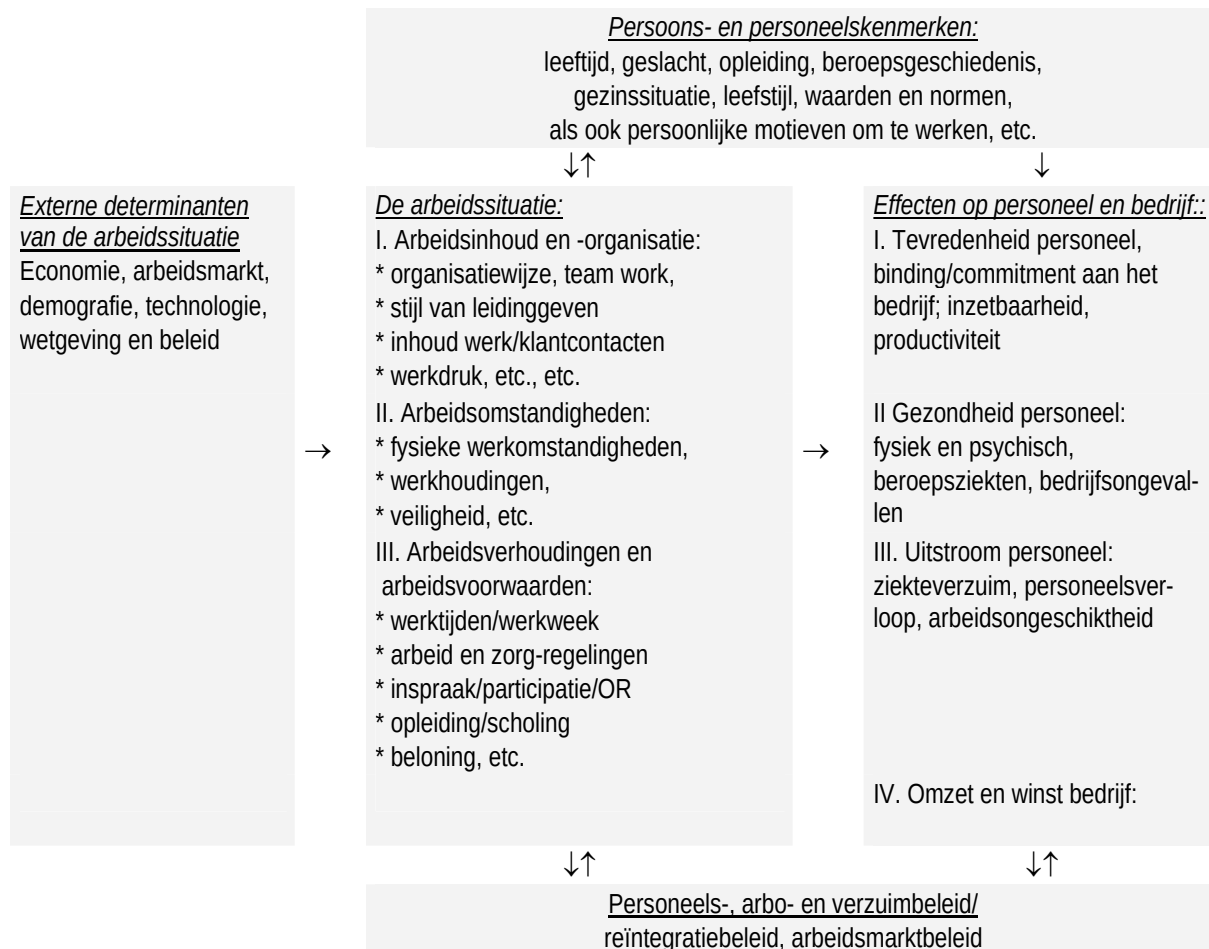
monitoring-instrumentarium gebruik gemaakt te worden en (2) de data dienen afkomstig te zijn van een landelijk representatieve steekproef. In de volgende paragrafen wordt nader ingegaan op deze twee eisen.

1.1.2 De inhoudelijke eisen bij een monitoring-instrument

Wat moet zo'n monitoring-instrument omvatten? In Nederland bestaat er een zekere consensus over het feit dat de arbeidssituatie uit vier hoofdelementen bestaat, namelijk arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Deze vier elementen dienen dan ook in een monitoring-instrument aanwezig te zijn. Verder is er een overeenstemming dat persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, opleiding, beroep, e.d) en gezondheid- en welzijnseffecten van werken, waaronder ook verzuim en arbeidsongeschiktheid, aan bod moeten komen in onderzoek naar 'trends in werken in Nederland'. Deze elementen worden ook teruggevonden in veel (semi-) universitaire vragenlijst-instrumenten (zie bijv. Evers, 1995). Tevens worden deze elementen teruggevonden in de vragenlijsten van het CBS, met name in de EBB/Enquête Beroepsbevolking en het POLS/Permanent Onderzoek Leefsituatie.

Naast deze drie elementen (persoon, arbeid en effecten) is het in onze visie nog van belang om in een monitoring-instrument aandacht te besteden aan de economische en/of maatschappelijke determinanten van de werksituatie. Men denke hierbij aan economie, arbeidsmarkt, demografie, technologie, wetgeving, etc. Meet-technisch komt men hier echter op een moeilijk terrein, want meting van deze determinanten via individuele werknemers zal vaak geen betrouwbare en valide data opleveren.

Figuur 1.1: Conceptueel model voor het monitoringsinstrument



Tenslotte is het bedrijfsbeleid ten aanzien van de arbeidssituatie nog een relevante aparte invalshoek. Men denke hierbij bijv. aan het arbobeleid en het verzuimbeleid van bedrijven, als ook het beleid ten aanzien van opleiding, employability, arbeid-en-zorg, etc. Samengevat, zou een instrument dat de arbeidssituatie in Nederland wil monitoren, de onderstaande vijf blokken dienen te bevatten (zie Figuur 1.1):

- I persoons- en personeelskenmerken,
- II de arbeidssituatie zelf,
- III de effecten van de arbeidssituatie op de werkenden,
- IV externe determinanten van de arbeidssituatie,
- V bedrijfsbeleid.

In Figuur 1.1 is een en ander – met voorbeelden - in beeld gebracht. Daarbij gaat het niet om de details en om de richting van de pijlen (waar men over kan twisten), maar om een rubricering die tot meer inzicht leidt. Het bovenbeschreven model willen we tot uitgangspunt maken van het beoogde monitoringinstrument. Dit model dient dus leidraad te zijn van de te ontwikkelen vragenlijst, waarbij het duidelijk mag zijn dat er nadere keuzes gemaakt zullen dienen te worden, omdat – vanwege praktische redenen - niet alle in het model voorkomende aspecten even uitvoerig aan de orde kunnen komen in een vragenlijst.

1.1.3 De eis van de representativiteit van de steekproef

In het begin van deze paragraaf 1.1 is gesteld dat een goed monitoringsysteem een kwalitatief goed instrument nodig heeft en daarnaast gebaseerd dient te zijn op representatieve data.

Dat laatste betekent dat de steekproef een goede afspiegeling dient te zijn van de werkende bevolking in Nederland (bijv. wat betreft geslacht, leeftijd, opleiding, bedrijfsklasse en beroepsklasse). Voor het samenstellen van zo'n steekproef is een groter moeder-bestand met informatie over genoemde invalshoeken nodig. Het mag duidelijk zijn dat veel beleids- en onderzoeksinstellingen niet over zo'n kostbaar up-to-date representatief bestand beschikken. Het CBS beschikt met de EBB (Enquête Beroepsbevolking), waarmee jaarlijks een kleine 100.000 Nederlanders worden bevraagd, als het ware over de 'gouden standaard' op het gebied van representatieve steekproeven.

1.2 Huidige monitoring van de arbeidssituatie in Nederland

1.2.1 Thans beschikbare arbeidssituatie-vragenlijsten

Zoals gezegd, beogen we periodiek onderzoek uit te voeren met een instrument dat de arbeidssituatie in Nederland zal monitoren. De vraag doet zich uiteraard voor of er al niet een dergelijk instrument bestaat.

Er bestaat zeker een twintigtal Meetinstrumenten voor Arbeidsomstandigheden, Stress en Welzijn. Evers (1995) vatte ze samen en beoordeelde de kwaliteit ervan. Hij onderscheidde een vijftal instrumenten die de arbeidssituatie beschrijven, acht instrumenten die persoonskenmerken van werkenden in kaart brengen en tussentwischen zeven instrumenten die arbeidssituatie- en persoonskenmerken samen in beeld brengen.

Onder de arbeidssituatie werd door de auteur verstaan: arbeidsomstandigheden in de breedste zin van het woord, de taakinhoud, be-

loningsvoorwaarden en sociale aspecten. Sommige van deze instrumenten worden door de auteur als ‘specifiek en beperkt’ bestempeld, bijv. omdat vooral de arbeidsomstandigheden aan de orde komen. Andere worden als methodologisch onder de maat gezien, bijv. vanwege ontbrekende of lage betrouwbaarheidscoëfficiënten. De BASAM (Biessen, 1992) en de VBBA (Van Veldhoven & Meijman, 1994) werden tot de meer complete en betrouwbare instrumenten gerekend.

In de BASAM gaat het om zes arbeidssituatieaspecten: organisatie, taakinhoud, beloning, onderlinge verhoudingen, leiderschap en psychische en fysieke arbeidsomstandigheden, steeds door twee of meer concepten gemeten.

De VBBA omvat drie grote groepen concepten. Ten eerste gaat het om werkkenmerken (werkdruk, variatie, autonomie, belasting, leiding, etc.). Ten tweede om relatie-kenmerken, als relaties met chefs en collega's, inspraak, communicatie, rolconflict, maar ook beloning, toekomstonzekerheid, e.d. Ten derde komen gevolgen van werk in de VBBA aan de orde, zoals piekeren, herstelbehoefte en verloopgeneigdheid.

BASAM en VBBA overlappen elkaar dus ten dele. In de BASAM krijgen beloning en leiderschap meer aandacht. In de VBBA krijgen de gevolgen van het werk voor de werknemer meer aandacht.

De tijd gaat echter snel en er is inmiddels bij beleidsmakers en onderzoekers aandacht gekomen voor nieuwe, actuele thema's. Daarbij gaat het om bepaalde typen arbeidstijden, overwerk, woon-werk-tijd, behoefte aan een goede combinatie tussen arbeid en de zorgsituatie thuis, het bedrijfsbeleid om deeltijdwerk, verlof, kinderopvang, flexibele werktijden, flexibele begin- en eindtijden mogelijk te maken, agressie en geweld in de werksituatie, ICT-toepassingen op het werk, etc.

Dit is er de reden van dat het opportuun is om te komen tot een meer actuele vragenlijst om de werksituatie in Nederland in kaart te brengen op zijn plaats. Een andere reden is dat met de genoemde vragenlijsten nog niet een representatieve steekproef uit de werkende bevolking in Nederland benaderd is geworden.

1.2.2 Thans beschikbare monitor-databestanden

In Nederland bestaat of bestond een aantal lopende monitor-instrumenten, die gericht zijn op landelijk representatieve steekproeven uit de werkende bevolking. Met de vraag in het achterhoofd of er niet reeds een instrument bestaat dat de hiervoor beschreven werksituatie-aspecten al voldoende in

kaart brengt, is een aantal monitor-instrumenten aan een vergelijkend onderzoek onderworpen. Het gaat hier om:

1. de Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS)-vragenlijst van het CBS;
2. de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS;
3. de Arbeidsmarktmonitor van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA);
4. de Monitor Stress en Lichamelijke Belasting (MSLB) van de Arbeidsinspectie en TNO Arbeid;
5. de SZW/ZARA-panel-vragenlijst van het Ministerie van SZW ¹

De conclusies per vragenlijst zijn de volgende:

1. De POLS-vragenlijst dekt een divers aantal inhoudelijke terreinen en biedt een balans tussen meer feitelijke en meer evaluatieve vragen op het terrein van arbeid, bedrijf en gezondheid; een nadeel van de POLS-vragenlijst - met het oog op het gebied arbeid - is dat deze relatief weinig aandacht besteed aan de arbeidsorganisatie en arbeidsverhoudingen en dat deze wat betreft het thema arbeid relatief kort is (ruim 40 vragen)
2. De EBB richt zich vrijwel volledig op feitelijke informatie over beroep en bedrijf (de positie van de werkende); het nadeel van de EBB - eveneens met het oog op het gebied arbeid - is dat deze nog korter is dan POLS en de terreinen dus slechts zeer beperkt dekt, het minst nog arbeidsorganisatie en arbeidsverhoudingen en het beste de arbeidsvoorwaarden
3. De OSA-monitor biedt een scala aan vragen die oriëntatie op de arbeidsmarkt van het personeel mogelijk maakt; het ontbreekt in deze vragenlijst aan vragen ten aanzien van arbeidsorganisatie en arbeidsverhoudingen;
4. De inmiddels door SZW stopgezette Monitor SLB-vragenlijst met bijna 100 vragen voorzag in meettechnisch uitgebreider operationalisering dan POLS en EBB, met name op het terrein van arbeidsinhoud en effecten van werk; deze monitor bevatte ook vragen die het in principe mogelijk maken het bedrijfsbeleid ter voorkoming van gezondheidsschade via werknemers te meten, maar ontbeerde vragen

¹ Op de keper beschouwd zouden de laatste twee instrumenten buiten beschouwing gelaten kunnen worden, omdat het gebruik ervan inmiddels door het ministerie van SZW stopgezet is.

over arbeidsorganisatie, arbeidsomstandigheden en zo goed als ook arbeidsverhoudingen;

5. De eveneens inmiddels stopgezette SZW/ZARA-panel-vragenlijst voor werkgevers bood een zeer ruim overzicht van wat op bedrijfsniveau vanuit diverse perspectieven (economisch, bereikte en gewenste flexibiliteit en optreden bij verzuim e.d.) gemeten kan worden.

1.2.3 Conclusies over de huidige situatie

De meest gebruikte (semi-) universitaire vragenlijsten, zoals de VBBA en de BASAM, richten zich op diverse relevante aspecten van het werk in Nederland. Toch ontbreken er in deze en andere vragenlijsten actuele thema's. Men denke hierbij aan arbeidstijd-aspecten, overwerk, woonwerk-tijd, de combinatie tussen arbeid en de zorgsituatie thuis, het bedrijfsbeleid om deeltijdwerk, verlof, kinderopvang, flexibele werktijden, flexibele begin- en eindtijden mogelijk te maken, agressie en geweld in de werksituatie, ICT-toepassingen op het werk, etc. Ook worden met deze vragenlijsten geen representatieve steekproeven uit de werkende bevolking in Nederland benaderd.

Voorts valt te concluderen dat in de vijf beschreven monitor-lijsten diverse werk-aspecten onvoldoende aan bod komen/kwamen.

Tegen deze achtergrond zijn stappen om te komen tot een meer actuele vragenlijst om de werksituatie in Nederland in kaart te brengen op zijn plaats. Er is dus ruimte voor een instrument dat verschillende perspectieven op het terrein van de arbeidssituatie wil verbinden en dat voorgelegd wordt aan een representatieve steekproef uit de werkende bevolking in Nederland.

1.3 Doel en hoofdlijnen van de TNO Arbeidssituatie Survey

1.3.1 Het doel van het instrument

Het hoofddoel van het beoogde instrument is het ontwikkelen van *een periodieke, consistente en representatieve datastroom met betrekking tot de arbeidssituatie van werkenden in Nederland*, waardoor lange-termijn trends gevolgd kunnen worden en inhoudelijke analyses herhaald plaats kunnen vinden. Trendanalyse en regelmaat staan dus voorop!

1.3.2 De werkenden als te interviewen personen

Gezien het geformuleerde doel, is het de bedoeling om *de actieve beroepsbevolking als focus* te kiezen. Werkzoekenden, arbeidsongeschikten en niet-werkenden vallen dus buiten deze doelgroep.

Het is voorts de bedoeling te kiezen voor *de ondervraging van de kleinste eenheid*: 'de werkende'. Idealiter zou de keuze de kant uitgaan van een ondervraging van zowel de werknemer/zelfstandige als de werkgever. Immers op beide niveaus is unieke informatie beschikbaar die bijééngevoegd een compleet beeld biedt van de arbeidssituatie en de knelpunten daarin in bedrijven en instellingen.

De keuze voor de werkende als informatiebron wordt ingegeven door de volgende inhoudelijke en economische overwegingen:

- dat de werknemer het best geïnformeerd is als het gaat om het in kaart brengen van de arbeidssituatie en de enige is die hierover vanuit eigen ervaring een bepaalde beoordeling kan uitspreken;
- dat de werknemer zelf bij uitstek in staat is om risico's in het werk te signaleren en daarmee signalen af te geven in verband met dreigende uitval en/of falende preventie;
- dat een bekend gegeven is dat onderzoek onder bedrijfsvertegenwoordigers (directieleden, personeelschefs, managers, etc.) meestal een intensieve en dure organisatie vergt, en anders een matige respons oplevert;
- dat dataverzameling onder vertegenwoordigers van bedrijven doorgaans kostbare interviews ter plekke vereist;
- dat het bij onderzoek onder bedrijven moeilijk is om kleine bedrijven in voldoende mate in het onderzoek vertegenwoordigd te krijgen;
- dat aan, bij werknemers verzamelde, gegevens tot op zekere hoogte kenmerken van het bedrijf ontleend kunnen worden, terwijl het omgekeerde (aan de hand van door werkgevers verstrekte gegevens kenmerken van werkenden te ontleen) amper mogelijk is; die mogelijkheid is er wel zowel door het stellen van specifieke vragen aan werkenden naar bedrijfskenmerken als door aggregatie van de verkregen data.

Het moet dus gaan om een vragenlijst, die voorgelegd wordt aan werknemers en zelfstandigen. Dit neemt echter niet weg dat ook *het bedrijfsbeleid ofwel de intenties van de werkgever* in de vragenlijst aan de orde kunnen komen, maar dan zoals ervaren door de werknemer. Dit laatste sluit uit dat vragen gesteld worden die alléén op werkgever-niveau bekend zijn, zoals vragen over beoogde maatregelen of regelingen of de intenties daarachter. Het is echter wel mogelijk aan werknemers vragen te stellen die een indruk geven van de aard van het bedrijf en het bedrijfsbeleid en of men zich daarbinnen goed behandeld acht, dat laatste vooral als er een concrete aanleiding was (verzuimbegeleiding, reïntegratie na ziekte e.d.).

1.3.3 De vragenlijst als methode van bevraging

De vragenlijst zal niet het karakter hebben van diepgang ten aanzien van een aantal essentiële aspecten, maar meer dat van ‘broad coverage’, dus van dekking van een breed scala van arbeidssituatie-aspecten. Dit impliceert ook dat een aantal ruimopgezette wetenschappelijke instrumenten, gebruikt in onderzoek rond specifieke thema’s, niet bruikbaar zullen zijn. Deze meer gedetailleerde vragenlijst-onderdelen kunnen af en toe in een niet-permanent deel (de schil, zie § 1.3.5) van de vragenlijst aan de orde komen.

De in de 2-jaarlijkse vragenlijst op te nemen items worden beoogd zo veel mogelijk van *objectief (of beter: zo min mogelijk van subjectief)* karakter te zijn, zoals het CBS en de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions te Dublin dat in hun vragenlijsten nastreven, dat wil zeggen zo veel mogelijk vragen naar beschrijvingen van feiten en situaties en zo min mogelijk naar klachten en gevoelens inzake deze feiten en situaties.

Het hanteren van *open vragen* wordt - om kosten-overwegingen - niet of slechts bij uitzondering beoogd.

1.3.4 Schriftelijke of telefonische bevraging

Interviews door enquêteurs bij de werkende thuis - zoals het CBS deels toepast - worden om kosten-redenen niet als een reële mogelijkheid beschouwd. Overblijven dan de post-enquête of de telefonische enquête. Met een telefonische enquête kunnen - naar de ervaring heeft geleerd - gedurende circa 20 minuten vragen gesteld worden. Met een schriftelijke enquête willen mensen nog wel een half uur of iets langer uittrekken om een vragenlijst te beantwoorden. Daarom wordt - vanwege het grote aantal te behandelen onderwerpen - geopteerd voor de schriftelijke vragenlijst als dataverzamelingsinstrument.

1.3.5 Kern en schil in de vragenlijst

Om consistentie en continuïteit in de tijd te koppelen aan actualiteit is het de bedoeling om de Survey op te zetten met *een permanente kern van vragen*, die in de loop der tijd in tact blijft, en een 2-jaarlijks te wijzigen *schil van vragen*, betrekking hebbend op actuele thema’s.

De criteria voor permanent en voor tijdelijk zijn:

- de kern van alle in het model voorkomende blokken dient zoveel mogelijk permanent in de vragenlijst aanwezig te zijn;
- actuele thema’s die in de tijdelijke vragen worden opgenomen kunnen detailleringen zijn van de in het model voorkomende blokken;

- in de schil kan de aandacht gericht worden op specifieke thema's en/of doelgroepen.

1.3.6 Frequentie van de bevraging

De Survey wordt *tweejaarlijks* uitgevoerd door een dataverzamelingsbureau in opdracht van TNO Arbeid. Het gaat niet om een longitudinale aanpak, maar om een herhaald cross-sectionele aanpak. Jaarlijkse dataverzameling wordt vanwege kostenoverwegingen niet als een reële mogelijkheid gezien.

1.3.7 De steekproef

Om uitspraken te kunnen doen over *de Nederlandse werkende per bedrijfstak of -klasse* zal een a-selecte steekproef getrokken worden van minimaal 8.000 werkenden uit (bij het enquêtebureau) beschikbare databestanden van werkenden in Nederland.

Bij een schriftelijke vragenlijst behoort tegenwoordig - volgens enquêtebureaus - een verwachte respons van circa 30 procent. Met behulp van financiële attenties en telefonische rappellerings wordt een respons van 50 procent haalbaar geacht. De beoogde uiteindelijke omvang van het databestand is 4.000 werkenden.

1.3.8 De producten van de survey

Als vaste producten worden beoogd:

- (1) meerdere hoofdstukken in het Trendrapport Arbeid (Houtman, e.a., 1999), dat eveneens tweejaarlijks verschijnt; dat wil dus zeggen dat het Trendrapport zich (mede) zal baseren op de data van onderhavige Survey
- (2) op specifieke thema's gerichte artikelen en boek-bijdragen.

1.4 De verdere opzet van deze rapportage

In deze rapportage zal in hoofdstuk 2 de Tweejaarlijkse TNO Arbeidssituatie Survey (TAS, versie 2000) inhoudelijk de revue passeren. Uitgelegd zal worden welke de inhoud is en waarom. In hoofdstuk 3 zal de steekproeftrekking, zoals die in het jaar 2000 plaats vond, toegelicht worden.

Hoofdstuk 4 behandelt de methodische kwaliteiten van de Survey. Daar gaat het de vraag of gerealiseerd is wat beoogd werd. Dus of beoogde concepten ook empirisch terug te vinden zijn in termen van interne consistentie en betrouwbaarheid. Ook zullen suggesties gedaan worden voor de

2e meting met de Survey in 2002. In Bijlage I wordt de TAS-vragenlijst opgenomen. Bijlage II geeft de frequentie-verdeling per vraag weer.

2. De herkomst van de vragen in de TNO Arbeidssituatie Survey

2.1 Het concepten-schema

In het navolgende wordt een verantwoording gegeven van de feitelijke inhoud van de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS). Er wordt ingegaan op vragen als: waar komen de vragen vandaan en wat is bekend over kenmerken van afzonderlijke vragen en schalen? De bespreking volgt de volgorde van onderwerpen in de vragenlijst. In tabel 2.1 wordt het conceptenschema weergegeven. Elk concept is door één of meer vragen vertegenwoordigd.

Tabel 2.1: Concepten-schema TNO Arbeidssituatie Survey

Blok I: Persoon, huishouden, beroep, bedrijf en arbeidscontract (29 vragen) 1 Geslacht (1 vraag) 2 Geboortejaar (1) 3 Nederlander/buitenlander (1) 4 Burgerlijke staat (1) 5 Huishoudensamenstelling (1) 6 Aantal thuiswonende kinderen (1) 7 Partner betaalde baan (1) 8 Verantwoordelijk voor inkomen (1) 9 Verantwoordelijk voor huishouden (1) 10 Uren besteed aan huishouden (1) 11 Opleiding (1) 12 Een of meerdere banen (1) 13 Dienstverband: loondienst/zelfstandige (1) 14 Personeel in dienst (1)	15 Uren werk in de week (1) 16 Wens uren werk in de week (1) 17 Overwerk uren (1) 18 Woon-werkverkeer uren (1) 19 Meer/minder gaan werken (1) 20 Meer/minder gaan overwerken (1) 21 Welke dagdelen werken (1) 22 Werkt in ploegendienst (1) 23 Anciënniteit in bedrijf (1) 24 Anciënniteit in functie (1) 25 Bedrijfsgrootte (1) 26 Beroep of functie (1) 27 Bedrijfsklasse (1) 28 Belang werk t.o.v. de rest (1) 29 Motiverende werkkenmerken (1)
Blok II: Arbeidssituatie (87 vragen) 30.1 Ontwikkelingsmogelijkheden (5) 30.2 Autonomie (5) 30.3 Werkdruk/taakeisen (5) 31.1 Complexiteit van het werk (5) 31.2 Emotioneel werk (5) 31.3 Kwaliteit werkorganisatie (5) 32.1 Ondersteuning door chef (4) 32.2 Taakgericht leiderschap (4) 32.3 Participatief leiderschap (4) 32.4 Ondersteuning door collega's (4) 33 Organisatiecultuur (5) 34.1 Lichamelijke werkbelasting (6) 34.2 Lawaai en gevaarlijk werk (2)	35 Chemisch/toxische stoffen (6) 36 ICT (4) 37 Thuiswerken (1) 38 Telewerken (1) 39 Computerverbinding thuis-werk (1) 40 Interne opleiding (1) 41 Externe opleiding (1) 42 Functie veranderd (1) 43 Functie uitgebreid (1) 44 Promotie gemaakt (1) 45 Werk-thuis-verhouding (2) 46 Intimidatie e.d. op het werk (6) 51 Tevredenheid met beloning (1) 52 Netto maandinkomen (1)
Blok III: Gezondheid en welzijn/ Effecten	66 Werkzekerheid (1)

van arbeid(29 vragen)	67	Risico om baan te verliezen (1)
53 Gezondheidstoestand (1)	68	Zorgen maken behoud baan (1)
54 Werk te vermoeiend (1)	69	Toekomstmogelijkheden bedrijf (1)
55 Zou kalmer aan moeten doen (1)	70	Zou van baan willen veranderen (1)
56 Burnout (5)	71	Daadwerkelijk iets ondernomen (1)
57 RSI-klachten (4)	72	Over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken (1)
58 Werkgerelateerdheid RSI-klachten (4)	73	Binding met bedrijf (2)
59 Tien chronische ziekten (1)	74	Tevredenheid met werk (1)
60 Werk belemmerd door ziekte (1)	Blok IV-V: Bedrijfsbeleid/ Determinanten van arbeid (11 vragen)	
61 Aanpassingen in werk (1)	47	Personeelsbeleid (4)
62 Aanpassingen nodig (1)	48	Beleid kinderopvang (1)
63 Ziekteverzuim ja/nee (1)	49	Beleid zorgverlof (1)
64 Dagen ziekteverzuim (1)	50	Beleid flexibele begin-eindtijden (1)
	65	Financieel-economische positie bedrijf (1)

Meer feitelijke concepten als leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, bedrijfs-grootte, al dan niet werken in ploegendienst, etc. worden uiteraard slechts met één vraag gemeten worden. Andere, meer subjectieve concepten als werkdruk, autonomie, burnout, etc. worden met meerdere items gemeten. Veelal betreft dat vier of vijf items per concept, zie tabel 2.1 en bijlage I. Er is zoveel mogelijk getracht terug te vallen op reeds eerder gebruikte items, die hun waarde in eerder onderzoek bewezen hebben.

De in tabel 2.1 vermelde concepten zijn degene die het uiteindelijk hebben gehaald tot de vragenlijst. Andere concepten zijn tijdens de voorbereiding van de vragenlijst afgefallen. De volgende redenen hebben daarin mee gespeeld:

- te gering vóórkomen: bijv. bij OR-lidmaatschap, groepswerk, ongeval-len, weinig voorkomende gezondheidsproblemen, behoefte aan resp. het dragen van beschermingsmiddelen, sociaal-medische begeleiding, contact gehad met arbodienst;
- te moeilijk te bevragen aan werkenden zelf, dus te hoge non respons te verwachten: bijv. bepaalde aspecten van het beleid van bedrijven, op-leidingsmogelijkheden, etc.;
- geen top-prioriteit: bijv. persoonlijkheidsaspecten (zie Parker & Sprigg, 1999) als coping-gedrag, interne/externe 'locus of control', sport en bewegen op het werk, medicijngebruik, doktersbezoek, gezondheidsas-pecten als depressiviteit, malaiseklachten, etc.

Er zijn dus een aantal min of meer subjectieve beslissingen genomen bij de samenstelling van de uiteindelijke vragenlijst. Er zal ook altijd discus-sie mogelijk zijn over de opname van sommige concepten en het niet-opnemen van andere concepten.

Omdat de 2000-vragenlijst 156 items omvat, hetgeen tegen het maximum aanzit, wordt bij de eerste meting (in het jaar 2000) afgezien van het toevoegen van een schil-gedeelte. Het is de bedoeling om na de 1^e meting na te gaan of sommige concepten met minder vragen even valide gemeten kunnen worden, zodat de vragenlijst ingedikt kan worden en de meetkwaliteit gehandhaafd blijft. In dat geval ontstaat ruimte voor nog een aantal schil-vragen in de 2^e en in latere metingen. In hoofdstuk 4 wordt hierop teruggekomen.

2.2 Persoon, huishouden, baan, beroep, bedrijf en werktijden

2.2.1 Persoon en huishouden

Om vast te stellen vanuit welke algemene achtergrond de Survey wordt ingevuld, is daarover een aantal vragen gesteld. Aldus komen de volgende onderwerpen aan bod:

- geslacht (vraag 1)
- geboortjaar (vraag 2)
- herkomst (vraag 3)
- burgerlijke staat (vraag 4)
- samenstelling van het huishouden (vraag 5)
- aantal thuiswonende kinderen (vraag 6)
- eventuele werkkring van de partner (vraag 7)
- verantwoordelijkheid voor inkomen (vraag 8)
- verantwoordelijkheid voor huishouden (vraag 9)
- tijdsbesteding aan huishouden (vraag 10)
- opleiding (vraag 11)

Getracht is zoveel mogelijk aan te sluiten bij CBS-standaarden. Dat geldt voor de vragen naar: opleiding, burgerlijke staat, samenstelling huishouden, al dan niet thuiswonende kinderen, de arbeidssituatie van de partner, aan het huishouden bestede uren en de verantwoordelijkheid voor inkomen en huishouden. Bij de vraag naar herkomst is vanwege ruimtegebrek (het CBS stelt hierover vier vragen) hiervan afgeweken en gekozen voor één enkele vraag: ‘Bent u zelf en/of één van uw ouders geboren in het buitenland’. Deze vraag is ontleend aan een vragenlijst die in eerder TNO-onderzoek is gebruikt (Verboon e.a. 1999).

De uitgebreide aandacht besteed aan de (gedeelde) verantwoordelijkheden voor het inkomen en huishouden, weerspiegelt de toegenomen maatschappelijke aandacht voor arbeid en zorgtaken tegen de achtergrond van de sterk toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen (SCP, 2000).

2.2.2 Baan, beroep, bedrijf en werktijden

Ten aanzien van de ‘arbeidsmarkt-positie’ of het ‘arbeidscontract’ van de werkende wordt in de TNO Survey (binnen drie hoofdonderwerpen) aandacht besteed aan:

baan/dienstverband

- aantal werkkringen (vraag 12)
- aard van het dienstverband (vraag 13)

werktijden

- uren per week van het dienstverband (vraag 15)
- gewenste aantal uren per week van het dienstverband (vraag 16)
- uren per week overwerk (vraag 17)
- uren per week woon-werkverkeer (vraag 18)
- contractueel meer of minder gaan werken (vraag 19)
- meer of minder gaan overwerken (vraag 20)
- werken op dagdelen van de week volgens contract (vraag 21)
- werk in ploegendienst (vraag 22)

beroep en werkgever

- aantal werknemers waaraan men leiding geeft (vraag 14)
- duur dienstverband bij werkgever (vraag 23)
- duur beroepsuitoefening (vraag 24)
- bedrijfsgrootte (vraag 25)
- beroepsklasse (26)
- bedrijfsklasse (27)

Om een indruk te krijgen van waar de respondent op de arbeidsmarkt staat, wordt allereerst vastgesteld wie meer dan één werkkring heeft. Bij de belangrijkste daarvan wordt gevraagd naar het aantal bestede uren. Dat is de werkkring waarover verder alle vragen aangaande het werk handelen.

Er is gepoogd in één allesomvattende vraag een onderscheid te maken tussen verschillende typen dienstverbanden en het werken als zelfstandige, freelancer e.d. Daartoe is het volgende onderscheid aangehouden: werken in een vast dienstverband voor onbepaalde tijd, een tijdelijk dienstverband met uitzicht op vaste aanstelling, een tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd, werken als uitzendkracht, oproepkracht, freelancer, de situatie van zelfstandig ondernemer of als meewerkende in een gezinsbedrijf.

Voor de vaststelling van het beroep, het hebben van al dan niet leidinggevend werk, werk in ploegendienst, de sector en de grootte van het bedrijf, zijn globale CBS-indelingen gehanteerd. De vragen naar de duur van het dienstverband en het aantal uren werkzaam in het huidige beroep zijn

overgenomen uit de QPS-Nordic (1999). De vragen zijn dezelfde als die in de lijst van Goudswaard e.a. (1998). Voor de vraag naar werktijden is een bewerking gemaakt van de vragen die Goudswaard e.a. (1998) hierover in de betreffende vragenlijst hanteert en die een vergelijking met CBS-data mogelijk maken. Het gaat om het aantal contractueel gewerkte uren, overuren en uren besteed aan het woon- werkverkeer. Er is verder een matrixvraag (vraag 21) opgenomen die nauwkeurig inzicht geeft in gewerkte dag- en nachtdelen (ochtend, middag, avond, nacht) voor de zeven dagen van de week. Mede in het licht van de verdeling van zorgtaken en wensen voor deeltijdarbeid in dat verband, is gevraagd naar gewenste veranderingen in contractuele uren en overuren.

2.2.3 Het belang van werken en andere levensgebieden

Wat is het relatieve belang van werk temidden van andere levensgebieden en wat vinden respondenten het belangrijkste in hun werk? Hierover zijn twee vragen gesteld. De eerste handelt over een vergelijking van werk met de vrije tijd, het gezin en de maatschappij (politiek, vrijwilligerswerk e.d.). In de tweede gaat het om een afweging van het belang van een tiental werkaspecten: erkenning, het hebben van interessant werk, verantwoording dragen, iets bereiken, leer- en groeimogelijkheden, goede collega's, goede leiding, goede beloning en zekerheid in het werk.

De vraag naar een vergelijking van levensgebieden is ontleend aan de QPS-Nordic (1999). Daar wordt het onderwerp benoemd als 'work centrality'. De tien items in vraag 29 om het belang van het werk in kaart te brengen, zijn afgeleid van de items uit de 'Motivator-Hygiene Two-factor Theory' van Herzberg e.a. (1959). Herzberg e.a. onderscheidden intrinsieke en extrinsieke werkmotivatie-factoren. Intrinsieke of taak-inhoudelijke motivatoren zijn erkenning, iets bereiken, verantwoordelijkheid dragen en vooruit kunnen komen. Extrinsieke of contextuele motivatoren zijn beloning, leiding, collega's, zekerheid en arbeidsomstandigheden.

In het kader van vragen naar een meer algemene visie op werk, is aldus gevraagd naar:

- het relatieve belang gehecht aan aspecten van het leven (vraag 28)
- het relatieve belang van aspecten van het werk (vraag 29)

2.3 Arbeidsinhoud

2.3.1 Inleiding

Om aan het brede onderwerp ‘arbeidsinhoud’ recht te doen, zijn in de TNO Survey vragen opgenomen vanuit zes verschillende invalshoeken. De belangrijkste leidraad hierbij is de mate waarin enerzijds de inhoud van het werk de taakuitvoerder inspireert en daartoe een beroep doet op het door hem of haar ontwikkelde vakmanschap en anderzijds wellicht een te grote (mentale) belasting vormt. De onderbenutting van menselijke mogelijkheden kan net als de overbenutting ervan, aanleiding geven tot vormen van mentale spanning (stress of burnout) die kunnen leiden tot ernstige en langdurige ziekteverschijnselen en daarmee tot verzuim en uitval. In het denken over werk als een gezonde uitdaging, is sinds geruime tijd de aanwezigheid van regelmogelijkheden in het werk, een sleutelbegrip (Karasek, 1969). Deze regelmogelijkheden zijn opgebouwd uit twee aspecten: beslissingsmogelijkheden (job autonomy) en vaardigheidsmogelijkheden (skill discretion). In de theorie zal het punt waar een gezonde uitdaging overgaat in een als ongezond ervaren werkdruk bepaald worden door de aanwezigheid van deze beslissings- en vaardigheidsmogelijkheden. Deze halen ‘de druk van de ketel’ omdat ze de werknemer in staat stellen de werkdruk te regelen en daarmee ‘onschadelijk’ te maken. Om aan de begrippen die hiervoor werden aangeduid, invulling te geven is gebruik gemaakt van de volgende in eerder onderzoek, gehanteerde vragen (in de vragen 30 en 31).

De schalen ‘ontwikkelingsmogelijkheden’, ‘autonomie in het werk’ en ‘werkdruk/taakseisen’ zijn ontleend aan de ‘Job Content Questionnaire’ die is ontwikkeld door Karasek (1998). In de Survey wordt onder andere gebruik gemaakt van een vertaling van de verschillende items door Houtman e.a. (1998). Ook bij Dhondt & Houtman (1997), Houtman e.a. (1995) komen de vragen en schalen aan de orde.

2.3.2 Ontwikkelingsmogelijkheden in het werk

Dit concept verwijst naar de mate waarin het werk aansluit bij ontwikkelde kennis en vaardigheden en de mate waarin de taakuitvoerder geprikkeld wordt om zich in het werk te ontwikkelen. Het gaat hier om vijf vragen die (in vertaling) een benadering beogen te zijn van het begrip ‘skill discretion’ dat geïntroduceerd werd door Karasek (1985). De lijst is in diverse onderzoeken gehanteerd (Houtman e.a., 1995 en Goudswaard e.a. 1998). In het onderzoek van Goudswaard e.a. onder meer dan 10.000 res-

pondenten, is de betrouwbaarheid van het instrument berekend. De gevonden waarde van de Cronbach's α lag op .71.

2.3.3 Autonomie in het werk

Verwijst naar de mate waarin de taakuitvoerder in staat is regelend op te treden in het werk, zowel wat betreft de inrichting van werkzaamheden als het tempo waarin het werk wordt uitgevoerd. De betreffende vijf vragen worden bij Karasek aangeduid met de naam: 'decision latitude'. Hier wordt de variant gehanteerd die in het onderzoek van Goudswaard e.a (1998) werd gebruikt die een uitbreiding is van de lijst die door Houtman e.a. (1995) werd voorgesteld. De schaal is ook in het onderzoek van Goudswaard e.a. op betrouwbaarheid getest (Cronbach's α .75).

2.3.4 Werkdruk/taakeisen

Deze vijf vragen duiden op de tijdsdruk die het werk op de taakuitvoerder legt. Karasek hanteert het begrip 'psychological job demands'. Deze zijn eveneens in het onderzoek van Goudswaard e.a (1998) op betrouwbaarheid getoetst (Cronbach's alfa .78).

2.3.5 Complexiteit van het werk

De complexiteit van het werk vormt een tweede dimensie van de arbeidsinhoud, naast de puur kwantitatieve tempodruk. Hier gaat het om vijf vragen die de kwalitatieve kant van werkdruk in beeld brengen, i.c. het beslag dat het werk geestelijk legt. De vragen zijn ontleend aan Houtman e.a. (1995). De schaal is op betrouwbaarheid getoetst in het onderzoek van Goudswaard e.a. (1998, Cronbach's alfa .70).

2.3.6 Emotioneel werk en emoties moeten verbergen

Voor veel taakuitvoerders is het nodig zich emotioneel te kunnen beheersen. Vooral voor degene die omgang hebben met klanten, pupillen en cliënten gelden regels omtrent emotionele uitingen (zie bijv. Morris & Feldman, 1996; Fisher & Ashkanay, 2000). De oorspronkelijke term 'emotional display rules' is afkomstig van Ekman (1972). Om na te gaan of het werk eisen op dit vlak stelt, zijn vijf vragen opgenomen. Vier items zijn een vertaling van vragen afkomstig uit de Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen en Borg, 2000):

- werk brengt u in emotioneel moeilijke situaties
- werk is emotioneel veeleisend
- werk vergt emotionele betrokkenheid
- in werk gevoelens moeten verbergen

Het vijfde item ('in uw werk uw eigen mening voor u moeten houden') is ontleend aan Schaubroeck en Jones (2000).

De eerste drie items betreffen 'emotioneel werk' of 'emotionele taakeisen'. De laatste twee betreffen 'het moeten verbergen van emoties en meningen in de werksituatie'. Kristensen en Borg (2000) stelden ook empirisch vast dat de factor emotioneel werk of emotionele taakeisen (emotional demands) onderscheiden kan worden van van het moeten verbergen van emoties en meningen in het werk (demands for hiding emotions).

2.3.7 Kwaliteit werkorganisatie

De organisationele context waarbinnen het werk moet worden uitgevoerd, kan leiden tot vormen van hectiek die ontregelend en daarmee stresserend kunnen werken. De vijf vragen op dit terrein zijn ontwikkeld door Goudswaard e.a. en op interne consistentie getoetst (Cronbach's alfa.69).

2.4 Leiding en steun door chefs en collega's

2.4.1 Inleiding

Over 'support', ondersteuning door chefs en collega's, is inmiddels een grote hoeveelheid onderzoeksliteratuur verschenen, zie bijv. Eisenberger e.a. (1990) en Lynch e.a. (1999).

Ondersteuning op het werk wordt wel gezien als 'dempend' ten opzichte van de mogelijk stresserende werking van een arbeidssituatie waarin relatief veel werkdruk optreedt, terwijl voldoende regelmogelijkheden ontbreken. In die situatie zou sociale ondersteuning een 'buffereffect' hebben waardoor de potentieel negatieve effecten van de werksituatie worden verminderd (Karasek en Theorell, 1990). Het is bekend dat de aard van de contacten met collega's en chefs en vooral de wijze van optreden van de chef van belang zijn voor het ontstaan of juist het bekorten van verzuim. Zo zijn conflicten met de chef voor een belangrijk deel verantwoordelijk voor langdurig verzuim en zelfs WAO-toetrede en blijkt het tijdens een verzuimperiode blijven onderhouden van contacten met collega's en chef een belangrijke voorwaarde voor een relatief vroegtijdige terugkeer naar het werk (Gründemann en Nijboer, 1998). Om te meten hoe de omgang met de chef en collega's ervaren wordt en hoe men de leiderschap kwaliteiten van de chef beoordeelt, zijn vier schalen opgenomen (vraag 32).

2.4.2 Steun van chefs

De vier items zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip ‘Supervisory support’. Houtman e.a (1995) vertaalde de items en vond in het desbetreffende onderzoek een alfa van .82.

2.4.3 Steun van collega's

De vier items zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip ‘Coworker support’. Houtman e.a (1995) vertaalde de items en men vond in dat onderzoek een alfa van .80.

2.4.4 Taakgericht leiderschap

Over de invloed van leidinggeven op productie en arbeidstevredenheid bestaat een grote hoeveelheid onderzoeksliteratuur, zie bijv. Avolio & Bass, 1999.

Taakgericht en participatief leiderschap worden verondersteld van invloed te zijn op het functioneren van ondergeschikten (Biessen, 1992). In de door hem ontwikkelde vragenlijst (BASAM) worden zeven items op het gebied van taakgericht leiderschap gefactoranalyseerd. De vier hoogst ladende items zijn in de Survey opgenomen.

2.4.5 Participatief leiderschap

De vier items ter indicatie van participatief leiderschap zijn eveneens ontleend aan de BASAM (Biessen, 1992). Het betreft de vier hoogst ladende items van in totaal 12 gefactoranalyseerde items.

2.5 Bedrijfs- en afdelingsklimaat

Een bedrijf bestaat minstens uit twee aggregatieniveaus: als een verzameling individuen die elk een functie hebben binnen het geheel van de onderneming, maar ook als een entiteit op zich. Een bedrijf kan het goed doen, een bepaalde naam hebben of een beleid voeren.

De nadruk in de vragenlijst ligt in het algemeen op het eerste niveau. De respondent wordt allereerst aangesproken op hetgeen hij of zij als taakvervuller binnen het geheel uitvoert. Het tweede niveau, het bedrijf als eenheid, is minder makkelijk te meten. Ondanks het feit dat bepaalde functionarissen wellicht meer invloed of zicht hebben op het bedrijf als eenheid, is het toch iets dat los staat van individuen. Om het bedrijf als geheel en de mogelijke invloed daarvan op de individuele taakvervuller zichtbaar te maken is gekozen voor de meting van ‘organisatiecultuur’. Het is datgene dat, hoewel niet nauwkeurig meetbaar, toch grote gevolgen

kan hebben voor het plezier waarmee men al dan niet binnen een bedrijf werkt. Bovendien is het iets dat in principe valt binnen het gezichtsveld van elke individuele taakvervuller. Gekozen is voor een meetinstrument afkomstig uit de QPS-Nordic questionnaire (1999). In de betreffende lijst vormt het een onderdeel van een rubriek met 13 vragen onder de noemer 'organizational culture'. De lijst bevat vijf items en behandelt het werkklimaat in de afdeling of het team van de betrokkene ten aanzien van:

- onderlinge rivaliteit
- aanmoedigend en ondersteunend
- wantrouwend en achterdochtig
- ontspannen en comfortabel
- rigide en op regels gebaseerd

De eerder verrichte meting van de betrouwbaarheid van deze schaal komt uit op een alfa van .71 (QPS-NORDIC, 1999).

2.6 Fysieke, fysieke en chemische werkbelasting

Bij het thema 'Arbeidsomstandigheden' worden vragen gesteld over:

- lichamelijke werkbelasting (vraag 34)
- lawaai en gevaar in het werk (vraag 34)
- chemische of toxische belasting (vraag 35)

Er is een aantal vragen gesteld met betrekking tot de aard van het werk en de aard van de omstandigheden waaronder die verricht worden. Uit de grote hoeveelheid handelingen die potentieel gezondheidsbedreigend zijn, is een keuze gemaakt voor vragen naar de blootstelling aan een aantal fysieke taken (lasten verplaatsen, kracht zetten met armen en handen, gevaarlijk werk en kortcyclisch werk) en die naar een cluster bestaand uit zittend werken, beeldschermwerk, en werk in langdurig dezelfde houding moeten verrichten. Ten aanzien van de omstandigheden waaronder men moet werken is gekozen voor lawaai-belasting en de blootstelling aan middelen en stoffen. Vragen naar het gevaar van het werk en naar lawaai zijn ontleend aan het CBS, de andere ergonomische vragen zijn overgenomen uit de lijst van Goudswaard e.a (1998). Vragen naar zes potentieel gevaarlijke middelen en stoffen zijn geformuleerd naar aanleiding van informatie vanuit TNO-voeding.

2.7 Arbeidsverhoudingen en -voorwaarden

Binnen het onderwerp ‘Arbeidsverhoudingen’ worden de volgende onderwerpen behandeld:

- gebruik van ICT of communicatiemiddelen (vraag 36)
- thuisarbeid (vraag 37)
- telewerk (vraag 38)
- gebruik computerverbinding werk-thuis (vraag 39)
- het volgen van opleidingen (vraag 40 en 41)
- functieverandering, -uitbreiding en promotie (vraag 42, 43 en 44)
- invloed van het werk op de privé-situatie en omgekeerd (vraag 45)
- ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en geweld (vraag 46)

Aan het gebied van de arbeidsomstandigheden is een aantal onderwerpen toegevoegd die de context weergeven waarin men het werk verricht: werkt men thuis, is men telewerker, heeft men een computerverbinding met het werk, maakt men op het werk gebruik van een mobiele telefoon, een fax, internet of E-mail? Hiermee kan nagegaan worden of er een relatie is tussen het gebruik van de nieuwe communicatiemiddelen en de wijze waarop mensen hun werk beleven. De vragen naar communicatiemiddelen zijn geïnspireerd op de Eurobarometer 50.1 (European Commission, 1999); die naar thuis- en telewerken zijn afkomstig uit de lijst van Goudswaard e.a. (1998).

Verder is in het kader van de arbeidsverhoudingen aandacht besteed aan het recent in de aandacht gekomen begrip ‘employability’. Daarmee duidt men op de mate waarin werknemers in de tijd inzetbaar blijven voor het bedrijf. Opleiding en functieverandering zouden leiden tot een vermindering van het ‘vastroesten’ van werknemers waardoor een betere benutting van mogelijkheden bevordert wordt en vroegtijdige uitval zou kunnen worden voorkomen. Dit laatste is van belang omdat Nederland in Europa de laagste arbeidsparticipatie in de leeftijd van 50 jaar en ouder heeft. In dit kader is gevraagd naar het volgen van interne en externe opleidingen en de mobiliteit binnen het bedrijf (functieverandering en promotie); de vragen zijn ontleend aan Verboon e.a. (1999).

Over de relatie tussen de werk- en de thuissfeer zijn in vraag 45 twee vragen gesteld, die ingaan op de wederzijdse beïnvloeding van die sferen; ze zijn overgenomen van Fox en Dwyer (1999). Ze worden ook gesteld in de QPS-NORDIC (1999). De interactie werk-gezin is de laatste jaren door veel auteurs belicht, bijv. Geurts e.a. (1999), Kelloway e.a. (1999) en Carlson e.a. (2000).

De vragen (vraag 46) over ongewenste contacten van chefs, collega's of klanten e.d. zijn een bewerkte vertaling van vragen uit de European Survey (Paoli, 1996). Voor de relevante van dit thema 'agressie en geweld', zie onder andere Budd e.a. (1996).

Op het gebied van de arbeidsvoorwaarden is gevraagd naar het salaris (het netto maandinkomen in 11 categorieën) en de mate waarin men dat salaris voldoende acht voor het werk dat men doet (Goudswaard e.a., 1998). Kinderopvang via het bedrijf, de mogelijkheden voor onbetaald verlof en die voor aanpassing van begin- en eindtijden zijn aspecten die werden opgenomen in verband met de discussie over het kunnen combineren van zorg- en werktaken.

Zoals al eerder aangegeven bestaat het bedrijf ook als entiteit. In die zin voert een bedrijf ook 'een beleid'. De respondenten is gevraagd het beleid op het gebied van de arbeidsvoorwaarden te beoordelen op de punten: salarisbeleid, loopbaanbeleid, verzuimbeleid en opleidingsbeleid.

Samenvattend gaat het binnen dit onderwerp over:

- de tevredenheid met het beleid van het bedrijf (vraag 47)
- het bestaan van regelingen in verband met zorgtaken (vraag 48, 49, 50)
- (de beoordeling) van het salaris (vraag 51, 52)

2.8 De effectvariabelen gezondheid en welzijn

Binnen het bestek van gezondheidsaspecten en werk wordt enerzijds aandacht besteed aan de effecten van werk op de gezondheid en anderzijds aan die van de gezondheid op het werk.

Om de invloed van de gezondheidstoestand op het werk te kunnen meten, is gevraagd naar de algemene gezondheidstoestand, de last die men heeft van ziekten of aandoeningen en de belemmeringen die men op grond daarvan in het werk ondervindt (vergelijkbaar met CBS-vragen). Deze vragen passen onder andere in de discussie over de gewenste arbeidsdeelname van chronisch zieken en de reïntegratie van mensen die om medische redenen zijn afgekeurd. In dat verband zijn er ook vragen gesteld over gerealiseerde en gewenste werkaanpassingen in verband met de gezondheidstoestand.

Andere vragen gaan over het effect van het werk op de gezondheid. Het gaat om vijf items van de Utrechtse Burnout Schaal (de UBOS van Schaufeli & van Dierendonck, 1993 en Schaufeli & Van Dierendonck, zonder jaartal). De vijf items vormen de kerndimensie van deze lijst (emotionele

uitputting). Deze schaal liet in eerder onderzoek een Cronbach's alfa van .90 zien.

Naast de mentale belasting door het werk, wordt ook aandacht besteed aan fysieke belemmeringen die het werk kan opleveren. Mede om veel voorkomende RSI-klachten zichtbaar te maken wordt op aangeven van de meest recente inzichten op dit vlak (Blatter, 2000) gevraagd naar het voorkomen van klachten aan nek, schouders, armen/ellebogen en polsen/handen. De samenhang met het werk wordt daarnaast expliciet bevraagd.

Aan dit onderwerp is een vraag toegevoegd over het aantal malen dat men eventueel de afgelopen 12 maanden wegens een ziekte of ongeval ziek thuis bleef.

Aan de Vragenlijst Arbeid en Gezondheid (Gründemann, e.a. 1993) zijn twee vragen ontleend: is het werk te vermoeiend en zou men het in het werk eigenlijk kalmer aan moeten doen. Deze vragen een subjectieve beoordeling van de mogelijke onbalans tussen de belasting door het werk en de belastbaarheid van het individu. Deze vragen worden door mensen met gezondheidsproblemen dan ook duidelijk vaker bevestigend beantwoord (Andries e.a. 1998).

De volgende onderwerpen komen aldus aan bod:

- algemene gezondheidstoestand (vraag 53)
- werk is te vermoeiend en eigenlijk kalmer aan moeten doen in werk (vraag 54, 55)
- burnout (vraag 56)
- pijn of ongemak aan nek, schouders, armen/ellebogen of polsen/handen (vraag 57)
- klachten aan nek, schouders, armen/ellebogen of polsen/handen en werk (vraag 58)
- last van ziekten of aandoeningen (vraag 59)
- belemmering door ziekten of aandoeningen (vraag 60)
- gerealiseerde of gewenste aanpassingen in het werk in verband met gezondheid
- (vraag 61,62)
- (frequentie) van verzuim wegens ziekte (vraag 63, 64)

2.9 Werkzekerheid, verloop en arbeidstevredenheid

Over werkzekerheid, zijn vier vragen gesteld:

- is uw werkzekerheid goed?
- loopt u het risico uw baan te verliezen?
- maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?
- zijn uw toekomstmogelijkheden in uw bedrijf gunstig?

De vragen zijn ontleend aan Goudswaard e.a. (1998)

Op het niveau van het bedrijf als entiteit zijn vragen gesteld over de financieel-economische positie van het bedrijf (Houtman e.a., 1995; Smulders, 1984; Nijhuis & Soeters, 1982) en over de mate waarin men zich prettig voelt binnen de organisatie (Goudswaard e.a., 1998):

- ik voel me uitstekend thuis in deze organisatie
- vergeleken met de meeste andere organisatie, is het werken bij deze organisatie erg aantrekkelijk

Over verloopgeneigdheid zijn drie vragen gesteld:

- heeft u afgelopen vijf jaar gedacht over ander werk zoeken?
- heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijke iets ondernomen om ander werk te vinden?
- zou u, als het aan u lag, over vijf jaar nog bij deze organisatie werken?

Deze vragen zijn eveneens ontleend aan Goudswaard e.a. (1998), in welk onderzoek voor deze drie vragen een betrouwbaarheidscoëfficiënt van .71 (bij n=10793) gevonden werd.

De laatste vraag in dit kader is een specifieke tevredenheidsvraag: bent u al met al tevreden met uw werk? Deze vraag is ontleend aan de Vragenlijst Arbeid en Gezondheid (Gründemann, e.a. 1993).

In dit onderdeel van de vragenlijst. gaat het aldus om de volgende onderwerpen:

- de werkzekerheid (vraag 66, 67, 68, 69)
- de financiële positie van het bedrijf (vraag 65)
- de verloopgeneigdheid (vraag 70,71,72)
- de mate van thuis voelen in de organisatie (vraag 73)
- de tevredenheid met het werk (vraag 74)

2.10 Korte samenvatting

In dit hoofdstuk is een overzicht gegeven van de onderwerpen die in de TAS worden behandeld. Er is in kort bestek aangegeven welke relevantie dergelijke onderwerpen hebben en aan welke bronnen concrete vragen

ontleend zijn. Waar al gegevens bekend waren over kenmerken van afzonderlijke vragen en schalen, zijn die vermeld.

In hoofdstuk 4 wordt getoetst in hoeverre afzonderlijke vragen en schalen binnen het bestek van de TAS en meer in het bijzonder tijdens de eerste afname van dit instrument in het jaar 2000, voldoen aan eisen die daaraan vanuit methodisch-technisch standpunt gesteld kunnen worden.

3. Methode van de dataverzameling

3.1 Doel van dit hoofdstuk

In dit hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de methodiek van dataverzameling van de TAS-2000. In afzonderlijke paragrafen wordt achtereenvolgens ingegaan op de steekproeftrekking (§ 3.2), de wijze waarop aan het veldwerk invulling is gegeven (§ 3.3) en op de weging van de steekproef naar een aantal basiskennmerken van de doelpopulatie (§ 3.4). Deze weging bewerkstelligt dat door non-repons gegenereerde vertekening in de steekproef wordt geminimaliseerd. Afgesloten wordt met een paragraaf (§ 3.5) over betrouwbaarheidsmarges van de in de Bijlage II weergegeven (gewogen) puntschattingen van de variabelen.

3.2 Steekproef

3.2.1 Steekproefkader

De doelpopulatie van de Survey betreft de werkzame Nederlandse beroepsbevolking. Deze is gedefinieerd als personen van 15 tot en met 64 jaar die aangeven betaald werk te verrichten. Een probleem van deze doelpopulatie is dat er geen integraal steekproefkader van voorhanden is. Er bestaat in Nederland geen register of een integraal bestand van alleen werkenden waaruit een steekproef getrokken kan worden. Steekproefkaders van werkenden kunnen dan ook alleen worden afgezonderd uit steekproeven van de totale Nederlandse bevolking waarbij informatie over al dan niet werken beschikbaar is gekomen. In Nederland bestaan twee integrale administraties van de Nederlandse bevolking. Operationeel zijn een integraal personenregister, de zogenoemde Gemeentelijke Basisadministratie (GBA) en een integraal adressenregister van huishoudens, het zogenoemde Geografisch Basisregister (GBR). Het GBA wordt door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) beheerd en geactualiseerd. Het GBR betreft het bestand van afgiftepunten zoals dat door de post (KPN) is samengesteld. Uit beide registers trekt het CBS haar steekproeven. Zo betreft bijvoorbeeld het Permanent Onderzoek Leefsituatie (CBS, 1998; Otten & Winkels, 1999) een personensteekproef uit het GBA en is het grootste Nederlandse steekproefonderzoek gericht op de beschrijving van de positie op de arbeidsmarkt, de Enquête Beroepsbevolking (CBS, 2000), een steekproef uit het GBR. De steekproef voor onderhavige Survey is evenwel niet uit deze integrale registers getrokken of uit de EBB omdat

het CBS deze kaders nu eenmaal niet ter beschikking stelt aan derden. Bureau Intomart dat door TNO Arbeid in de arm is genomen om uitvoering te geven aan steekproeftrekking en veldwerk voor de Survey, heeft de steekproef getrokken uit een eigen steekproefkader, de zogenoemde Intomart Respondenten DataBank (RDB).

3.2.2 Steekproef uit de Intomart Respondenten Databank

De RDB van Bureau Intomart betreft een meta-bestand op basis van meerdere, eerder door Intomart uitgevoerde steekproef-onderzoeken. Het RDB omvat circa 100.000 Nederlanders van 15 jaar en ouder die de afgelopen twee jaar aan onderzoek van Intomart hebben meegewerkt en die zich bereid hebben verklaard aan ander onderzoek van Intomart mee te werken. Ten behoeve van de steekproeftrekking zijn uit het RDB allereerst de personen geselecteerd waarvan bekend is dat ze betaald werk verrichten (45.000 personen). Hieruit is een gestratificeerde aselechte steekproef getrokken. Het RDB - of beter gezegd de werkzame personen in het RDB - zijn eerst onderverdeeld naar de 12 provincies van herkomst en uit de aldus gevormde strata zijn telkens afzonderlijke aselechte steekproeven getrokken. Hierbij is steeds het principe van evenredige of proportionele trekkingen gehanteerd. Bij een dergelijke trekking worden de aantallen steekproefeenheden die in de steekproef worden opgenomen evenredig aan de grootte van de strata toegewezen (Bijnen, 1980). Wel is de ware verdeling van werkende personen over de 12 provincies, niet ontleend aan de RDB, maar aan een ander bestand van Intomart, de zogeheten Intomart Mini-census. De Mini-census is een relatief klein bestand van steekproefpersonen (ongeveer 15000 personen) dat ieder jaar dusdanig wordt geactualiseerd dat het exact de verdelingen van leeftijd, geslacht, stedelijkheid en provincie repliceert zoals het CBS die uit het GBA heeft afgeleid. Ook is er volledige correspondentie in de verdeling van al-dan-niet werken met de steekproefverdeling van de EBB. Deze Mini-census simuleert als het ware een jaarlijkse volkstelling, zij het op microniveau en voor een zeer beperkt aantal variabelen. Ten behoeve van de TAS is uit de RDB een steekproef van in totaal 8 500 personen getrokken.

3.3 Veldwerk

3.3.1 Zelf in te vullen vragenlijst

Gekozen is om de enquête in de vorm van een papieren vragenlijst af te nemen, in jargon ‘Paper and Pencil Interviewing’ ofwel PAPI. Een tele-

fonische benadering, 'Computer Assisted Telephone Interviewing' ofwel CATI, lag minder voor de hand vanwege de lengte van de vragenlijst. De optie van mondelinge interviews met behulp van computergestuurde vragenlijsten, 'Computer Assisted Personal Interviewing' ofwel CAPI, bleek om budgettaire redenen niet haalbaar.

Een evident nadeel van PAPI is de gebruikelijk lage respons, doorgaans zo tussen de 25 à 30%. In de huidige tijd waarbij ondermeer door de media terecht kritiek wordt geuit op de toenemende non-representativiteit van steekproefonderzoek en de daarmee onlosmakelijk verbonden groeiende irrelevantie van onderzoeksbevindingen, is een dergelijk lage respons onaanvaardbaar. Om het criterium van kwaliteit gestalte te geven, is besloten met niet minder dan 50% respons genoeg te nemen. Met een ondergrens van 50% wordt een vergelijkbare respons bereikt als bij de reguliere steekproefonderzoeken van het CBS. Om de vereiste respons te halen zijn de volgende maatregelen genomen:

- 1) Er is zorgvuldige aandacht besteed aan de kwaliteit van de vragenlijst. Getracht is de vragenlijst kort te houden. Men is (gemiddeld) nog geen uur kwijt aan de invulling van de vragenlijst. Een langere invulduur werd ontoelaatbaar geacht omdat de concentratie na verloop van tijd te zeer verslapt om nog goede antwoorden te geven. Ook dempt een te lange vragenlijst de aspiratie om überhaupt mee te doen aan het onderzoek. Men heeft namelijk allengs geen zin meer als men met een ellenlange vragenlijst wordt geconfronteerd. Bij de samenstelling van de vragenlijst is ernaar gestreefd alleen vragen te hanteren die geen problemen of gevoelens van twijfel bij de respondenten oproepen. Gepoogd is alleen heldere en duidelijke vraagformuleringen in de vragenlijst op te nemen. Ambigue vragen, ook al maken ze deel uit van gerenommeerde internationale standaarden, zijn weggelaten. Ook is erop gelet dat doorverwijzingen in de vragenlijst voor iedereen begrijpelijk staan weergegeven.
- 2) De vragenlijst wordt vergezeld door een aanschrijfbrief en een van porto voorziene retourenvelop. Veel zorg is besteed aan vorm en inhoud van de aanschrijfbrief voor de steekproefpersonen. In de aanschrijfbrief wordt erop gewezen dat onderzoeksinstituten van naam en faam het onderzoek uitvoeren. TNO Arbeid en Bureau Intomart worden nadrukkelijk bij naam genoemd. Ook wordt vermeld dat het onderzoek mede op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt uitgevoerd.
- 3) Natuurlijk gaat deelname aan de TAS gepaard met inlevering van een stukje (arbeids)vrije tijd van de respondenten. Daarom is een beschei-

den financiële vergoeding aangeboden. De respondent ontvang een beloning ter waarde van f 25,- in de vorm van een VVV Cadeaubon, een Staatslot of een bijdrage aan een goed doel (zoals ondermeer Amnesty, Unicef, Ronald mcDonald e.d.).

- 4) Mensen die twee weken na de aanschrijving nog geen retour-envelop hebben opgestuurd, worden telefonisch gerappelleerd om hen alsnog over te halen de vragenlijst ingevuld terug te sturen.
- 5) De beoogde respondenten zijn in de periode oktober/november aangeschreven. Een periode die buiten de reguliere vakanties valt en die – in de mening van het CBS - traditiegetrouw de maanden met de hoogste respons van het jaar omvat.

3.3.2 Respons

Om uit te komen op minimaal 4000 respondenten bij een geplande respons van minimaal 50% is een steekproef van 8500 personen getrokken uit de RDB. Omdat bij 270 personen de adresgegevens (deels) ontbraken is de brutosteekproef uiteindelijk vastgelegd op 8230 personen. Het responsoverzicht van de TAS in tabel 3.1 laat zien dat van de 8230 verzonden vragenlijsten er uiteindelijk 4334 volledig ingevuld werden geretourneerd. Daarmee komt de netto-repons op 53% te liggen, hetgeen tegemoet komt aan de vooraf vastgelegde ondergrens van minimaal 50% respons.

Tabel 3.1. Responsoverzicht TNO Arbeidssituatie Survey

	n	%
Bruto uitgezet	8230	100
Netto respons	4334	53
Non-respons	3896	47
waarvan:		
Niet teruggestuurd	3663	
Onbestelbaar retour	139	
Respondent niet meer werkzaam	14	
Respondent overleden	8	
Respondent woont hier niet meer	72	

3.4 Weging

Hoewel er in de Survey meerdere maatregelen zijn getroffen om de respons te verbeteren is daarmee het risico op selectiviteit, die voortkomt uit de non-respons nog niet uitgebannen. Voor de TAS zijn er daarom individuele weegcoëfficiënten berekend. De berekening hiervan is gebaseerd op het bewerkstelligen van volledige correspondentie tussen de verdelingen van (combinaties van) steekproefkenmerken en de overeenkomstige bekende verdelingen in de populatie. Het is de verwachting dat weging ook eventuele vertekeningen in andere steekproefkenmerken rechtstreekt, dan wel op zijn minst verbetert. Hoe sterker de samenhang tussen de steekproefkenmerken waarnaar niet gewogen wordt en de kenmerken die wel naar bekende verdelingen in de populatie zijn gewogen, hoe minder vertekening. Hoe minder vertekening, hoe nauwkeuriger de puntschatting. Voorts geldt als algemene regel dat door weging doorgaans de varianties van de puntschatters verkleind worden. Daarmee wordt de precisie van de uitkomsten verbeterd. De verdelingen van de populatiekenmerken waarnaar gewogen wordt, worden ook wel hulpvariabelen genoemd.

3.4.1 De hulpvariabelen voor de weging

Zoals eerder al is aangegeven is er in Nederland geen integraal steekproefkader voorhanden van de werkzame beroepsbevolking. Er zijn dus geen populatiegegevens van werkenden beschikbaar. Besloten is derhalve om als bron van populatiegegevens zoveel mogelijk gebruik te maken van de meest recente Enquête Beroepsbevolking (EBB 1999) van het CBS. De EBB beschikt immers over de grootste massa aan actuele en representatieve gegevens van werkend Nederland. De EBB betreft een aselechte adressensteekproef uit het GBR. In 1999 zijn uiteindelijk 87.000 personen geënquêteerd, waarvan 51.000 met betaald werk voor minimaal 12 uur per week (de CBS-definitie van de werkzame beroepsbevolking) en bijna 54.000 met betaald werk. Een aantal kenmerken van die 54.000 werkende personen zijn als hulpvariabelen voor de weging gebruikt. Een weging die gebaseerd is op de verdelingen van een dergelijk kleinere (representatieve) massa van de totale populatie wordt ook wel een consistente weging genoemd. Naast het gebruik van hulpvariabelen uit de EBB-1999 is de TAS ook gewogen naar een enkele hulpvariabele uit de Mini-census van Intomart. Zoals gezegd geeft deze Mini-census een, voor een beperkt aantal variabelen, representatief beeld van de Nederlandse bevolking (zowel werkende als niet-werkende personen) in het jaar 2000. Vanwege de be-

perkte omvang van de Mini-census is het gebruik van dit bestand als bron van hulpvariabelen zoveel mogelijk beperkt gebleven.

3.4.2 Wegingsmethoden en het programma Bascula

De weging is uitgevoerd met het programma Bascula, ontwikkeld door het CBS (Nieuwenbroek & Slootbeek, 1999). Bascula resulteert in een zogeheten ophoogfactor. Weging van de steekproef met de coëfficiënten van deze ophoogfactor (w_{pop}) bewerkstelligt dat de som van de gewogen steekproefpersonen optelt tot het populatietotaal ($\sum w_{\text{pop}} = N$). Meestal wordt deze ophoogfactor lineair getransformeerd naar weegcoëfficiënten (w_{steek}) die optellen tot het steekproeftotaal ($\sum w_{\text{steek}} = n$). De formule voor de lineaire transformatie per steekproefpersoon is: $w_{\text{steek}} = w_{\text{pop}} \times n/N$. De meest eenvoudige en bekende weegtechniek van Bascula is poststratificatie. Hierbij wordt de gehele waargenomen multivariate verdeling van k (categorische) steekproefvariabelen door weegcoëfficiënten consistent gemaakt met de overeenkomstige verdeling van de k hulpvariabelen van de populatie. Bij poststratificatie hoort ieder steekproefelement (de onderzoekspersoon) precies tot één stratum. De personen die tot hetzelfde stratum horen ontvangen alle hetzelfde correctiegewicht, ofwel de weegcoëfficiënt. Het aantal strata loopt sterk op bij gebruik van meerdere variabelen (en meer categorieën per variabele). Al gauw kan er dan de situatie ontstaan dat bepaalde steekproefstrata slechts een beperkt aantal steekproefelementen omvatten of zelfs geheel leeg zijn. Een te beperkte vulling van steekproefstrata resulteert in onbetrouwbare weegcoëfficiënten. Als algemene vuistregel geldt dat voor berekening van voldoende betrouwbare weegcoëfficiënten minimaal 20 steekproefelementen per stratum vereist zijn. Is er overigens sprake van lege strata dan kunnen hiervoor geen weegcoëfficiënten berekend worden. Nu is het in de praktijk al gauw zo dat meerdere hulpvariabelen in aanmerking komen voor het te hanteren weegmodel. Om hier toch weegmogelijkheden voor te bieden zijn in Bascula twee alternatieve technieken geïmplementeerd die beide spaarzamer met de hulpinformatie omgaan. Dit zijn *additief (ofwel lineair) wegen* en *multiplicatief wegen*. Bij additief of lineair wegen wordt alleen uitgegaan van de univariate verdelingen van de hulpvariabelen. De (extra) informatie met betrekking tot combinaties van variabelen wordt modelmatig geschat (op basis van de univariate verdelingen). Vervolgens wordt de via een regressiemethode geschatte multivariate steekproefverdeling consistent gemaakt met de overeenkomstig geschatte verdeling op basis van de hulpvariabelen uit de populatie. In de regressiemethode is ieder *correctiegewicht of wegingcoëfficiënt* te beschouwen als een lineaire combinatie

van de bij de afzonderlijke variabelen behorende (geschatte) deelcoëfficiënten (plus een constante). Een nadeel van lineair wegen is dat deze procedure kan resulteren in negatieve weegcoëfficiënten. Dergelijke negatieve gewichten zijn moeilijk te hanteren in statistische standaardprogrammatuur zoals bijvoorbeeld SPSS. Een methode die op basis van univariate verdelingen alleen positieve gewichten oplevert, is de reeds genoemde multiplicatieve weging. In de multiplicatieve methode wordt via ‘Iterative Proportional Fitting’ het binnenwerk van de multivariate steekproef- en populatietabel geschat c.q. consistent aan elkaar gemaakt door productspecificaties van bij de afzonderlijke variabelen geschatte deelcoëfficiënten. In het algemeen geldt dat lineair wegen betere wegingscoëfficiënten oplevert dan multiplicatief wegen. Indien de uit lineaire weging voortkomende negatieve gewichten echter niet goed weggewerkt kunnen worden, levert multiplicatief wegen uitkomst. Bovendien geldt dat resulterende coëfficiënten van beide weegprocedures convergeren naarmate de steekproef groter is.

3.4.3 Hulpvariabelen en weegschema

Bij de specificatie van hulpvariabelen voor weging wordt doorgaans een keuze gemaakt uit demografische, sociaal-economische en geografische kenmerken. Zo ook bij de TAS. Belangrijke demografische variabelen, dat wil zeggen kenmerken die op grond van elders uitgevoerd onderzoek, relatief sterke samenhang vertonen met de via de TAS te beschrijven doelvariabelen van de arbeidssituatie, zijn leeftijd en geslacht. Belangrijke sociaal-economische kenmerken zijn inkomen, beroep, bedrijf en opleiding. Omdat van inkomen en beroep vanuit de bronbestanden geen deugdelijke match met de overeenkomstige TAS-metingen gemaakt kon worden, bleven de gehanteerde sociaal-economische hulpvariabelen beperkt tot bedrijfstak en (hoogst) voltooid opleiding. Voor wat betreft geografische kenmerken viel de keuze alleen op het kenmerk stedelijkheidsgraad van Nederlandse gemeenten. Het arsenaal van hulpvariabelen is nog wat verfijnd door als hulpvariabelen de combinaties van geslacht met bedrijfstak en geslacht met leeftijd als afzonderlijke univariate verdelingen in het weegmodel op te nemen.

Omdat geput wordt uit twee verschillende bronnen van hulpvariabelen, te weten opgehoogde EBB-verdelingen voor wat betreft leeftijd, geslacht, bedrijf en opleiding en Mini-census voor wat betreft stedelijkheidsgraad, moest op voorhand al van poststratificatie als wegingsmethodiek worden afgezien. Echter, ook al zouden de hulpvariabelen uit één enkele bron komen, dan nog zou poststratificatie geen haalbare optie zijn. De TAS-

steekproef van 4334 personen is immers te klein om voor het merendeel der strata (voortkomend uit de benodigde vijfwegcombinatie) voldoende aantallen te genereren. Om negatieve gewichten uit te sluiten is gekozen voor uitvoering van een multiplicatieve weging volgens het volgende weegmodel:

(geslacht × bedrijfstak) + (geslacht × leeftijd) + opleiding + stedelijkheidsgraad.

Voor dit model zijn dus ophoogwaarden berekend (variabele Weegpop) die optellen tot het populatietotaal ($N = 7.265.770$). Vervolgens is ook een lineaire transformatie van deze variabele bepaald (variabele Weeg) die optelt tot het steekproeftotaal van de TAS ($n = 4334$). Een probleem dat bij de weging om de hoek kwam kijken is dat de TAS-steekproef voor de variabele bedrijfstak een relatief hoog percentage kent van personen met een onbekende bedrijfstak (8%). Ook hebben niet alle respondenten de leeftijd en de opleiding opgegeven, zij het dat de partiële non-respons op deze kenmerken veel beperkter is dan bij bedrijfstak. Om toch voor alle TAS-respondenten weegcoëfficiënten te kunnen berekenen zijn de personen met onbekende bedrijfstak op basis van het toeval (proportioneel naar de verdeling van de gebruikte kaders) toegewezen aan een van de onderscheiden bedrijfstakken. Hetzelfde is ook gedaan voor personen met ontbrekende gegevens voor opleiding en leeftijd. De gebruikte hulpvariabelen met bijbehorende categorieën en overeenkomstige verdelingen volgens de gehanteerde kaders (EBB en Mini-census) alsmede de overeenkomstige verdelingen in de TAS (met de ‘random’ proportionele toewijzingen van onbekende waarden) staan weergegeven in de tabellen 3.2 t/m 3.5. Tevens zijn per categorie het gemiddelde en de standaarddeviatie weergegeven van de volgens het weegmodel berekende coëfficiënten van de weegfactor die optelt tot het steekproeftotaal (variabele Weeg).

De gepresenteerde weegcoëfficiënten in tabel 3.2 laten zien dat in de steekproef de vrouwen in de meeste onderscheiden bedrijfstakken iets zijn ondervertegenwoordigd. Een uitzondering hierop zijn de vrouwen in het ‘openbaar bestuur en onderwijs’ die juist iets sterker vertegenwoordigd zijn in de steekproef. Bijgevolg zijn hun mannelijke collega’s iets ondervertegenwoordigd. De standaarddeviatie van de weegcoëfficiënten van vrouwen is in de ‘handel en horeca’ met een waarde van 3,95 het grootst. De precisie van deze schatting laat dus bij weging van de steekproef met de weegfactor enigszins te wensen over, dat wil zeggen de beoogde reductie in variantie zal hier beperkt zijn.

Tabel 3.2 : *Bedrijfstak naar geslacht: aantallen in TAS en steekproefkader, alsmede gemid delden en standaarddeviaties van berekende weegcoëfficiënten*

	n	N volgens EBB	Gemiddelde	Standaarddeviatie
	weegcoëfficiënten			
Mannen				
Industrie, energie en water	779	887837	0,67	1,15
Bouwnijverheid	273	431804	0,94	1,45
Handel en horeca	350	780598	1,40	2,48
Transport en communicatie	269	331178	0,68	1,04
Financiële instellingen en zakelijke dienstverlening	572	692008	0,73	1,12
Openbaar bestuur en onderwijs	513	572133	0,65	0,51
Gezondheids-, welzijnszorg en overige dienstverlening	299	362467	0,71	2,17
Landbouw	133	159543	0,73	1,68
Totaal mannen	3188	4217568	0,79	1,41
Vrouwen				
Industrie, energie en water	77	252486	1,15	2,70
Bouwnijverheid	15	34740	1,45	1,73
Handel en horeca	140	683686	2,48	3,95
Transport en communicatie	34	121997	1,04	2,34
Financiële instellingen en zakelijke dienstverlening	199	476194	1,12	1,65
Openbaar bestuur en onderwijs	187	431907	0,51	0,92
Gezondheids-, welzijnszorg en overige dienstverlening	468	984023	2,17	1,84
Landbouw	26	63169	1,68	1,22
Totaal vrouwen	1146	3048202	1,41	2,16
Totaal mannen en vrouwen	4334	7265770	1,00	1,68

In tabel 3.3 staan de verdelingen naar leeftijd en geslacht. Uiteraard kan weer uit de weegcoëfficiënten worden afgeleid dat mannen in de steekproef zijn oververtegenwoordigd en vrouwen ondervertegenwoordigd. Wat opvalt zijn de zware weegcoëfficiënten die aan zowel mannen als vrouwen in de leeftijd van 15-24 jaar moesten worden toegekend om de steekproefverdeling kloppend te maken met de populatieverdeling. Deze jonge mannen en vrouwen zijn dus zwaar ondervertegenwoordigd in de

steekproef. Weging met de berekende coëfficiënten trekt de verdelingen van leeftijd en geslacht weliswaar recht, maar er moet toch serieus rekening mee worden gehouden dat de puntschattingen van doelvariabelen voor deze groepen jonge vrouwen en mannen relatief ver van de verwachte waarden van deze variabelen kunnen liggen. De nauwkeurigheid van deze schattingen laat dus te wensen over. Zoals valt te verwachten zijn de standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten eveneens groot. De precisie ofwel de gewenste reductie in variantie van de gewogen schattingen voor jonge vrouwen en mannen is beperkt. Het is denkbaar dat de variantie van de gewogen puntschattingen voor jonge vrouwen en mannen zelfs groter zal zijn dan van de ongewogen schatters.

Tabel 3.3: Leeftijd naar geslacht: aantallen in TAS en steekproefkader, alsmede gemiddelden en standaard-deviaties van berekende weegcoëfficiënten

	n	N volgens EBB	Gemiddelde	Standaard-deviatie
Weegcoëfficiënten				
Mannen				
15-24 jaar	23	569751	14,78	5,18
25-34 jaar	510	1152860	1,35	0,86
35-44 jaar	1130	1146099	0,60	0,41
45-54 jaar	1094	999713	0,54	0,36
55-64 jaar	431	349145	0,48	0,38
Totaal mannen	3188	4217568	0,79	1,40
Vrouwen				
15-24 jaar	30	544144	10,82	6,40
25-34 jaar	334	917151	1,64	1,11
35-44 jaar	407	807404	1,15	0,76
45-54 jaar	283	619993	1,31	1,03
55-64 jaar	92	159510	1,03	0,68
Totaal vrouwen	1146	3048202	1,58	2,07
Totaal mannen en vrouwen	4334	7265770	1,00	1,64

In de tabellen 3.4 en 3.5 staan de verdelingen naar de afzonderlijke verdelingen van voltooid onderwijsniveau en stedelijkheid. Tabel 3.4 laat zien dat mensen met alleen lagere school of minder zijn ondervertegenwoordigd in de steekproef. Mensen met een hogere opleiding zijn licht oververtegenwoordigd. Ook mensen woonachtig in de zeer verstedelijkte ge-

bieden zijn blijkens tabel 3.5 ondervertegenwoordigd in de steekproef. Voor mensen in de niet stedelijke gebieden geldt precies het omgekeerde. Overigens geven noch de gemiddelde waarden van de weegcoëfficiënten noch de hoogte van de bijbehorende standaarddeviaties in de tabellen 3.4 en 3.5 aanleiding tot zorg voor de statistische kwaliteit van de gewogen schattingen.

Tabel 3.4: Voltooid onderwijsniveau: aantallen in TAS en steekproefkader, alsmede gemiddelden en standaarddeviaties van berekende weegcoëfficiënten

	n	N volgens EBB	Gemiddelde weegcoëfficiënten	Standaarddeviatie
Lagere school of minder	134	585769	2,37	1,57
Lager algemeen of Lager Beroeps Onderwijs	747	1582287	1,27	1,52
Middelbaar algemeen of Middelbaar Beroeps Onderwijs	1556	3136477	1,20	2,15
Hoger algemeen of Hoger Beroeps Onderwijs	1455	1324428	0,55	0,94
Post- Academisch Onderwijs	442	636810	0,87	0,67
Totaal	4334	7265770	1,00	1,64

Tabel 3.5: Stedelijkheid gemeenten: aantallen in TAS en steekproefkader, alsmede gemiddelden en standaarddeviaties van berekende weegcoëfficiënten

	n	N volgens Mini-census	Gemiddelde weegcoëfficiënten	Standaarddeviatie
Zeer sterk stedelijk	525	1270640	1,44	2,04
Sterk stedelijk	1038	1872061	1,08	1,58
Matig stedelijk	847	1470141	1,04	1,52
Weinig stedelijk	1054	1565336	0,89	1,72
Niet stedelijk	870	1087591	0,75	1,38
Totaal	4334	7265770	1,00	1,64

Al met al geldt dat de weegcoëfficiënten op een uitzondering na, binnen alle categorieën van de hulpvariabelen relatief dicht rondom de 1 clusteren met een acceptabele standaarddeviatie. Weging van de doelvariabelen

met deze weegcoëfficiënten zal de vertekening als gevolg van non-repons waarschijnlijk voor een belangrijk reduceren en zorgt aldus voor een belangrijke verbetering van de statistische kwaliteit van analyseresultaten op basis van de TAS. Alleen voor bevindingen met betrekking tot jongeren in de leeftijd van 15-24 jaar is voorzichtigheid geboden. Het verdient aanbeveling deze groep zo min mogelijk als een afzonderlijke categorie in de statistische beschrijving te hanteren.

3.5 Betrouwbaarheidsmarges bij de gevonden percentages

De meeste statistische standaardprogrammatuur, zo ook SPSS, gaat uit van een enkelvoudig aselekt getrokken steekproef. De berekening van de standaardfout van puntschattingen is dan ook gebaseerd op de bijbehorende relatief eenvoudige formules. Bij een gewogen steekproef voldoen de formules voor variantieberekening van puntschattingen gebaseerd op die enkelvoudige aselechte steekproef, niet. De weging moet feitelijk verdisconteerd worden in de variantieberekening. Op zich zijn dit nogal complexe berekeningen die niet via de reguliere standaardprogrammatuur kunnen worden uitgevoerd. Dit is een probleem omdat variantieberekeningen nodig zijn om adequaat statistisch te kunnen toetsen. Uit tabel 3.6 kunnen de bijbehorende 95%-betrouwbaarheidsmarges afgeleid worden. Een aanvaardbaar alternatief is de berekening van ongewogen varianties, c.q. ongewogen standaardfouten. Een via een gewogen analyse verkregen optimale puntschatter kan dan bij benadering deugdelijk getoetst worden door de gewogen puntschatter te delen door de ongewogen standaardfout (dit quotiënt is asymptotisch Z-verdeeld). Nu is het vaak wel zo dat, indien de wegingscoëfficiënten redelijk clusteren rondom de een en er sprake is van niet al te grote standaarddeviaties, de op basis van een enkelvoudig aselechte steekproef berekende varianties van de gewogen gegevens maar weinig afwijken van berekeningen volgens de juiste methode. M.a.w. er kan vaak toch volstaan worden met variantieberekening op gewogen gegevens middels formules behorende tot een enkelvoudig aselekt getrokken steekproef. Omdat in de TAS de verdeling van de wegingscoëfficiënten redelijk compact is, vallen er voor wat betreft het risico op onjuiste variantieschattingen weinig problemen te verwachten bij hantering van standaardprogrammatuur. Een uitzondering hierop vormen de berekeningen die zich beperken tot de leeftijdsgroep van 15-24 jaar. Vanwege de hoge weegcoëfficiënten en de grote spreiding is het voor deze groep aan

te bevelen om bij statistische toetsing op zijn minst gebruik te maken van ongewogen standaardfouten.

Tabel 3.6: 95%-Betrouwbaarheidsmarges bij gegeven aantal respondenten en gevonden percentages

	25 personen		50 personen		75 personen		100 personen		150 personen		250 personen		400 personen	
	linker marge	rechter marge	linker marge	rechter marge	linker marge	rechter marge	linker marge	rechter marge	linker marge	rechter marge	linker marge	rechter marge	linker marge	rechter marge
0%	0	13,7	0	7,1	0	4,8	0	3,6	0	2,4	0	1,5	0	0,9
1%	1	14,5	1	8	1	5,6	1	4,4	0,9	3,2	0,8	2,2	0,7	1,5
2%	2	15,2	2	8,6	1	6,3	1,8	5	1,6	3,7	1,4	2,6	1,1	1,9
3%	3	15,8	2,8	9,2	2,5	6,8	2,4	5,5	2,1	4,2	1,7	3	1,4	2,2
4%	3,9	16,4	3,5	9,7	3,2	7,3	2,9	5,9	2,5	4,5	2,1	3,2	1,7	2,4
5%	4,7	16,8	4,2	10,2	3,7	7,6	3,4	6,3	2,9	4,8	2,4	3,5	1,9	2,6
6%	5,6	17,3	4,8	10,6	4,2	8	3,8	6,6	3,2	5,1	2,6	3,7	2,1	2,8
7%	6,3	17,7	5,3	10,9	4,6	8,3	4,1	6,9	3,5	5,3	2,8	3,9	2,3	3
8%	7	18	5,8	11,2	5	8,6	4,5	7,2	3,8	5,6	3,1	4,1	2,5	3,1
9%	7,7	18,4	6,2	11,5	5,4	8,9	4,8	7,4	4,1	5,8	3,2	4,3	2,6	3,2
10%	8,3	18,7	6,7	11,8	5,7	9,1	5,1	7,6	4,3	6	3,4	4,4	2,8	3,4
15%	11	19,9	8,5	12,9	7,2	10,1	6,4	8,5	5,3	6,7	4,2	5	3,4	3,9
20%	13,2	20,8	10	13,8	8,3	10,9	7,3	9,2	6,1	7,3	4,8	5,5	3,8	4,3
25%	15	21,3	11,2	14,3	9,3	11,4	8,1	9,7	6,7	7,7	5,3	5,9	4,2	4,6
30%	16,5	21,8	12,1	14,7	10,1	11,7	8,8	10	7,2	8	5,6	6,1	4,5	4,8
35%	17,8	21,7	13	14,9	10,7	12	9,3	10,2	7,6	8,2	5,9	6,3	4,7	4,9
40%	18,9	21,5	13,6	15	11,1	12,1	9,7	10,4	7,9	8,4	6,1	6,4	4,9	5
45%	19,8	21,1	14,1	14,8	11,6	12	10	10,4	8,2	8,4	6,3	6,5	5	5,1
50%	20,5	20,5	14,5	14,5	11,8	11,8	10,2	10,2	8,3	8,3	6,4	6,4	5,1	5,1

Tabel 3.6 (vervolg) 95%-Betrouwbaarheidsmarges bij gegeven aantal respondenten en gevonden percentages

	600 personen		800 personen		1 000 personen		2 000 personen		3 000 personen		4 000 personen	
	linker marge	rechter marge	linker marge	rechter marge	linker marge	rechter marge	linker marge	rechter marge	linker marge	rechter marge	linker marge	rechter marge
0%	0	0,6	0	0,5	0	0,4	0	0,2	0	0,1	0	0,1
1%	0,6	1,1	0,5	1	0,5	0,8	0,4	0,5	0,3	0,4	0,3	0,4
2%	1	1,5	0,8	1,2	0,7	1,1	0,6	0,7	0,5	0,6	0,4	0,5
3%	1,2	1,7	1	1,4	0,9	1,3	0,7	0,8	0,6	0,7	0,5	0,6
4%	1,4	1,9	1,2	1,6	1	1,4	0,8	1	0,7	0,8	0,6	0,7
5%	1,6	2,1	1,3	1,7	1,2	1,5	0,9	1,1	0,8	0,8	0,7	0,7
6%	1,8	2,2	1,4	1,9	1,3	1,6	1	1,1	0,8	0,9	0,7	0,8
7%	1,9	2,3	1,6	2	1,4	1,8	1,1	1,2	0,9	1	0,8	0,8
8%	2	2,5	1,7	2,1	1,5	1,8	1,2	1,3	1	1	0,8	0,9
9%	2,2	2,6	1,8	2,2	1,6	1,9	1,2	1,3	1	1,1	0,9	0,9
10%	2,3	2,7	1,9	2,3	1,7	2	1,3	1,4	1	1,1	0,9	1
15%	2,8	3,1	2,3	2,6	2,1	2,3	1,5	1,6	1,3	1,3	1,1	1,1
20%	3,1	3,4	2,6	2,9	2,4	2,6	1,7	1,8	1,4	1,5	1,2	1,3
25%	3,4	3,7	2,9	3,1	2,6	2,8	1,9	2	1,5	1,6	1,3	1,4
30%	3,7	3,9	3,1	3,3	2,8	2,9	2	2	1,6	1,7	1,4	1,4
35%	3,8	4	3,2	3,4	2,9	3	2,1	2,1	1,7	1,7	1,5	1,5
40%	4	4,1	3,3	3,4	3	3,1	2,2	2,2	1,7	1,8	1,5	1,5
45%	4,1	4,1	3,4	3,5	3,1	3,1	2,2	2,2	1,8	1,8	1,6	1,6
50%	4,1	4,1	3,5	3,5	3,1	3,1	2,2	2,2	1,8	1,8	1,8	1,8

In Bijlage II staan de procentuele verdelingen van alle variabelen van de TAS weergegeven.

Bij kleine aantallen liggen de 95%-betrouwbaarheidsintervallen niet systematisch om de gevonden percentages heen. Daarom wordt onderscheid gemaakt tussen de linker- en de rechtermarge. In tabel 3.6 zijn de marges vermeld bij gegeven aantallen respondenten en denkbare percentages. De linkermarge is gedefinieerd als het verschil tussen het gevonden percentage en de linkergrens (ondergrens) van het betrouwbaarheidsinterval en de rechtermarge als het verschil tussen de rechtergrens (bovengrens) en het gevonden percentage. Deze marges geven aan hoe groot de afwijking tussen de uitkomsten en verwachtingswaarde zou kunnen zijn door de steekproeffout. Voor de in tabel 3.6 gepresenteerde marges kan bij percentages p groter dan 50%, de regel met een percentage gelijk aan $(100-p)\%$ worden

gebruikt, waarbij de linkermarge overgaat in de rechtermarge en omgekeerd. Voor niet vermelde waarden kan eventueel worden geïnterpoleerd of geëxtrapoleerd.

4. De kwaliteit van de TNO Arbeidssituatie Survey

4.1 De methode van kwaliteitsbeoordeling

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vraag in hoeverre de vragenlijst voldoet aan de beoogde meetpretenties. De criteria die daarbij worden aangelegd zijn de volgende:

1. Voor alle vragen geldt dat niet alle personen bij wie de vraag in principe van toepassing wordt geacht, de vraag ook kunnen en willen beantwoorden. Vragen kunnen onduidelijk of niet eenduidig zijn, niet genoeg relevantie bezitten voor de beantwoorder of vragen naar domeinen waarvan men onvoldoende kennis heeft. Ook bepaalde doorverwijzingen kunnen tot problemen bij het invullen van vragen leiden. Dat alles zal tot uiting komen in een groter aantal personen dat de vraag niet beantwoordt. Dan zijn de geldigheid en de representativiteit van de gemeten kenmerken in het geding. De waarde van de vraag neemt af of wordt zelfs tot nul gereduceerd. Voor alle vragen waar het aantal ontbrekende waarden groter is dan 5% wordt daarom nagegaan wat daarvan de oorzaak kan zijn. Vervolgens wordt een voorstel gedaan voor eventueel noodzakelijke herformulering van de vraag dan wel het volledig weglaten van de betreffende vraag in volgende metingen. Er wordt ook gekeken naar de spreiding in antwoorden. Een lage spreiding kan wijzen op een lage informatiewaarde van de vraag. Omdat de TAS beoogt trendinformatie te gaan leveren, zal op dit punt terughoudend geoordeeld worden. Behoudens een beperkte informatiewaarde kan het immers tegelijk gaan om een weinig voorkomend verschijnsel met toch een hoge beleidsrelevantie. Ook is het heel goed mogelijk dat na verloop van tijd door bepaalde ontwikkelingen, de spreiding in antwoorden in de tijd gaat veranderen. Wat eerst geen beleidsrelevantie had, kan zo na verloop van tijd onder invloed van veranderingen in de economische conjunctuur of maatschappelijke discussie wel (weer) betekenisvol worden.
2. Een tweede vraag is of de schalen zoals die uit andere lijsten zijn overgenomen of zoals die naar eigen inzicht zijn gevormd, voldoen aan de criteria die voor schaalvorming gelden? Een belangrijk criterium is dat de respondenten in hun antwoordpatroon laten zien het achterliggend concept van de schaal herkend te hebben. Dat wordt duidelijk door een min of meer samenhangend patroon bij de invulling van vragen. Het al dan niet aanwezig zijn van zulke patronen wordt ver-

kend door middel van factoranalyse. Door een ruime keus van items binnen een bepaald hoofdgebied is het mogelijk behalve de samenhang tussen (clusters van) items ook eventuele redundantie op het spoor te komen. Dit leidt ertoe dat een volgende versie door de reductie van het aantal vragen efficiënter kan worden ingericht. Dit zal tevens de respons ten goede kunnen komen. Na verkenning van de aanwezigheid van patronen wordt de betrouwbaarheid van schalen berekend. Dat gebeurt door vaststelling van de Cronbach's alfa die een indicatie geeft van de interne consistentie van de schaal. Een zeer hoge alfa duidt op een nauw omschreven meetgebied: de vragen meten vrijwel hetzelfde. Een vrij lage alfa (rond .60) duidt op een vrij ruim meetgebied (De Heus, 1995). In zo'n geval kan wellicht van meer dan één achterliggend concept sprake zijn. Het tweede criterium voor de vaststelling van de kwaliteit van een schaal is in hoeverre de vragen begrepen worden zoals bedoeld en als relevant worden ervaren. Dit meer algemene punt wordt onder punt 2. behandeld.

De presentatie van de gegevens vindt plaats vanuit de twee kaders die hierboven geschetst zijn: de beoordeling van afzonderlijke vragen in paragraaf 4.2 en de beoordeling van schalen in paragraaf 4.3. In paragraaf 4.4. wordt ingegaan op een aantal belangrijke onderwerpen die via rechte tellingen niet of moeilijk toegankelijk zijn. Door de combinatie of herschikking van gegevens, wordt meer inzicht verkregen in het onderwerp dat met deze vragen aangekaart wordt. Tot slot wordt in paragraaf 4.5 een samenvatting gegeven van wat in hoofdstuk 4 aan bod kwam en worden conclusies getrokken met het oog op de inrichting van de TAS voor een volgende meting.

Bij de presentatie van gegevens wordt gerefereerd aan de vragen die bij de desbetreffende onderwerpen aan de orde zijn. Voor de redactie van de vragen en antwoordcategorieën wordt verwezen naar Bijlage I waarin de volledige vragenlijst staat weergegeven. De rechte tellingen van de in het jaar 2000 uitgevoerde meting staan in Bijlage II.

4.2 Non-respons en de kwaliteit van afzonderlijke vragen

In deze paragraaf gaat het primair om de vraag hoe afzonderlijke vragen zijn beantwoord. Er wordt van uit gegaan dat elke vraag bij een aantal respondenten op onbegrip of weerstand zal stuiten: men kan of wil zo'n vraag niet beantwoorden. Die groep respondenten zal groter zijn naarmate

het onderwerp verder buiten het gezichtsveld ligt of een de vraag een gevoelig onderwerp aankaart, zoals het inkomen of confrontatie met ongewenste seksuele aandacht e.d. Daarnaast kan de vraag zodanig gesteld zijn dat daarmee misverstanden worden oproepen en het daarom voor alle respondenten of bepaalde subgroepen daarbinnen moeilijk of onmogelijk is de vraag te beantwoorden. Voor een nadere evaluatie van de aard van een vraag wordt in dit rapport een non-respons vanaf 5% als criterium gehanteerd. In die gevallen wordt aangenomen dat het gevaar van vertekening door een selectieve uitval van respondenten dreigt. De aanpak in deze paragraaf is dat de vragenlijst wordt doorlopen. Iedere vraag die de norm voor non-respons overschrijdt of anderszins tot commentaar aanleiding geeft, wordt kritisch tegen het licht gehouden. Het blijkt dat over de gehele vragenlijst gezien, slechts enkele vragen hiertoe aanleiding geven.

Vraag 3: Bent u zelf en/of één van uw ouders geboren in het buitenland?

De non-respons op deze vraag is zeer laag, nog geen 1 procent. In totaal antwoordt 7% van de respondenten bevestigend op deze vraag. Het gaat om een zeer heterogene groep, variërend van respondenten waarvan één van beide ouders is geboren in Nederlands Indië of een naburig Europees land tot respondenten geboren in een land buiten Europa. Het hier gevonden percentage ligt dan ook aanzienlijk hoger dan wanneer op meer gedetailleerde wijze naar een allochtone achtergrond wordt gevraagd.

Vraag 13: Wat is de aard van uw dienstverband?

Van 293 personen (6,7%) is geen antwoord ontvangen. Eén van hen stuurde als commentaar op dat hij deze vraag niet kon beantwoorden omdat hij als freelancer immers geen dienstverband heeft. De bedoeling was in deze vraag zowel de situatie van zelfstandigen, freelancers e.d. in beeld te brengen als de aard van het dienstverband van werknemers te schetsen. Overwogen moet worden deze gezichtshoeken in de 2^e meting te scheiden.

In het algemeen dienen in de 2^e meting de instructies voor zelfstandigen verduidelijkt te worden, bijv. bij contracturen en overwerk (vraag 15-20).

Vraag 17: Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld gesproken aan betaald of onbetaald overwerk? (inclusief thuiswerken; reistijd niet meetellen)

Van 266 personen (6,1%) wordt geen antwoord verkregen op deze vraag. Het kan zijn dat de gevraagde schatting moeilijk te maken is, mede gezien

de gevraagde aanwijzingen. Een alternatief voor deze vraag is moeilijk te bedenken.

Vraag 27: Kunt u aangeven in welke van onderstaande bedrijfscategorieën uw bedrijf het beste past?

Van 313 personen (7,2%) komt geen antwoord op deze vraag. Van deze vraag is bekend dat veel mensen hier geen antwoord (weten te) geven. Een percentage van rond 7% is vergelijkbaar met percentages die bij CBS-enquêtes worden gevonden.

Vraag 29: Hieronder ziet u een aantal aspecten waarop men een baan kan beoordelen.

Kunt u aangeven welk aspect u het belangrijkste vindt en welke het minst belangrijk bij een baan in het algemeen? Wilt u elk aspect een rangnummer geven van 1 tot en met 10?

Bij 247 personen (5,6%) is deze vraag onvolledig ingevuld. Bij 533 personen (13%) is vervolgens geen duidelijke voorkeur voor bepaalde werkaspecten vast te stellen, omdat men bijv. aan alle tien aspecten een 10 toekent, of alleen maar een 8, 9 of 10 gebruikt. Door het moeten toekennen van rangorde-nummers, is deze vraag blijkbaar moeilijk te beantwoorden. Het valt te overwegen deze vraag in de 2^e meting weg te laten of op eenvoudiger wijze aan de orde te stellen.

Vraag 46: Kunt u aangeven in welke mate u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met: Ongewenste seksuele aandacht/intimidatie/lichamelijk geweld van klanten, patiënten, leerlingen of passagiers

Bij deze vragen ontbreekt een categorie 'niet van toepassing, geen contacten met klanten e.d.'. Op die manier blijft onduidelijk wat respondenten bedoelen die hier 'nee' aankruisen. Die n.v.t.-categorie moet een volgende maal toegevoegd worden. Omdat slechts heel weinig mensen ervaringen hebben zoals in de vraag opgesomd en dat meestal tot 'een enkele keer' beperkt blijft is de spreiding over de verschillende categorieën gering: slechts 21 personen gebruiken bij één van de vragen de categorie 'zeer vaak'. Overwogen kan worden de spreiding in antwoordmogelijkheden iets geringer te maken.

Vraag 60: (indien last van een of meer van genoemde ziekten of aandoeningen):

Wordt u hierdoor belemmerd bij het uitvoeren van uw werk?

Bij de selectie wie deze vraag dient te beantwoorden wordt er ten onrechte vanuit gegaan dat de opsomming van ziekten of aandoeningen in vraag 59 uitputtend is. Beter is het bij vraag 60 gewag te maken een belemmering in het werk ‘vanwege gezondheidsklachten’.

Vraag 61: Zijn er in verband met uw gezondheid de afgelopen 12 maanden aanpassingen verricht in uw werkplek of uw werkzaamheden? (zo ja, naar vraag 63)

Vraag 62: zijn er volgens u aanpassingen nodig in uw werkplek of uw werkzaamheden in verband met uw gezondheid?

Van 278 personen (6,4%) komt geen antwoord op vraag 61. Wellicht dat de specificatie aangaande ‘genoemde ziekte of aandoeningen’ in vraag 60 hierbij nog steeds een rol speelt.

De doorverwijzing na vraag 61 (indien ja, naar vraag 63) is overbodig. Vraag 62 kan dan luiden: Zijn er volgens u (verdere) aanpassingen nodig ...’

4.3 De meet-kwaliteit van de beoogde concepten

4.3.1 Inleiding

In een aantal delen van de vragenlijst is gebruik gemaakt van elders ontwikkelde concepten en schalen. In hoofdstuk 2 is ingegaan op de herkomst daarvan. In de navolgende paragrafen komen de onderwerpen aan bod waarbinnen van dergelijke schalen sprake is. Zoveel mogelijk wordt daarbij de volgorde van de vragenlijst aangehouden. Soms wordt voor een onderwerp teruggegrepen op vragen die al eerder in een andere context aan bod kwamen. Dat geldt bijvoorbeeld voor de geïntegreerde behandeling van werkdruk, vermoeidheid door het werk en burnout en voor lichamelijke belasting en RSI-klachten.

4.3.2 Arbeidsinhoud in zeven factoren

Om aan het begrip ‘Arbeidsinhoud’ invulling te geven, is gebruik gemaakt van de volgende schalen. De afzonderlijke items staan weergegeven in de vragen 30 en 31:

- Ontwikkelingsmogelijkheden
- Autonomie in het werk
- Werkdruk/taakeisen
- Complexiteit van het werk
- Emotioneel werk

- Verbergen van emoties en meningen in het werk
- Kwaliteit werkorganisatie

Het gaat om zes maal vijf vragen waarbij in vrijwel alle gevallen de antwoordmogelijkheden zijn: nooit, soms, vaak of altijd. Alleen bij de vraag of het werk emotioneel veeleisend is en de vraag of men emotioneel betrokken is bij het werk, is gevraagd naar de mate waarin dat het geval is: in heel grote mate, in zekere mate, enigszins, niet erg, in kleine mate en in het geheel niet. Om na te gaan of het veronderstelde patroon ook feitelijk in de data kan worden teruggevonden, is factoranalyse uitgevoerd. Deze techniek maakt zichtbaar welke verwantschappen in invulpatronen aanwezig zijn. Daarnaast kan met deze techniek verkend worden op er tussen items van verschillende schalen mogelijksterwijs verwantschap bestaat. Daarmee bestaat ook de mogelijkheid redundantie of overtolligheid op het spoor te komen. Van deze kenmerken kan vervolgens een aantal worden weggelaten zodat in de toekomst met een compactere lijst volstaan kan worden. Tabel 4.1 geeft een overzicht van de resultaten van de factoranalyse over in totaal 30 items. De nummers vóór de items verwijzen naar de bijbehorende vragen in de vragenlijst.

Tabel 4.1: Factoranalyse op de 30 vragen binnen het cluster Arbeidsinhoud (Principale Componenten Analyse, Varimax rotatie, Eigen waarde > 1; n=3999 (ongewogen); verklaarde variantie 59 %).

.items/factoren	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7
Ontwikkelingsmogelijkheden							
30.1 vakmanschap vereist voor werk	,49			,37			
30.2 gevarieerd werk	,58	,21					
30.3 nieuwe dingen leren vereist	,75						
30.4 creativiteit vereist	,62				,21		
30.5 gelegenheid ontwikkeling vakmanschap	,73						
Autonomie in het werk							
30.6 beslis zelf hoe werk uit te voeren		,78					
30.7 bepaal zelf volgorde werk		,81					
30.8 beslis zelf wanneer taak doen		,80					
30.9 werkwijze wordt voorgeschreven		-,68					
30.10 werkwijze zelf kunnen kiezen		,80					
Werkdruk/taakeisen							
30.11 moet erg snel werken			,81				
30.12 moet veel werk doen			,83				
30.13 moet extra hard werken			,83				,28
30.14 tijd genoeg om werk af te maken			-,62				-,25
30.15 hectisch werk			,62	,22			
Complexiteit van het werk							
31.1 intensief moeten nadenken	,41			,54			
31.2 informatie moeten onthouden	,32			,49			
31.3 moet gedachten bij werk houden				,80			
31.4 veel aandacht vereist			,23	,72			
31.5 veel dingen tegelijk in de gaten houden			,24	,56	,23		-,24
Emotioneel werk/emoties moeten verbergen							
31.6 emotioneel moeilijke situaties in werk					,70	,27	
31.b werk emotioneel veeleisend					-,83		
31.c raakt emotioneel betrokken bij werk					-,83	-,23	
31.7 werk vereist eigen mening voor u houden						,83	
31.8 werk vereist gevoelens verbergen					,27	,79	
Kwaliteit werkorganisatie							
31.9 tegenstrijdige opdrachten in werk						,42	-,51
31.10 tegenstrijdige verwachtingen						,44	-,47
31.11 werk verloopt anders dan gepland							,65
31.12 regelmatig met storingen te ma-							,68

ken

31.13 regelmatig moeten improviseren

,69

* Alleen factorladingen > ,20 zijn weergegeven; factorladingen > ,50 zijn vet aangeduid

De uitgevoerde analyse levert zeven factoren op. In de uitkomst worden in grote lijnen de zeven schalen gereproduceerd.

- De schaal ‘ontwikkelingsmogelijkheden’ komt in factor 1 tot uitdrukking. Het item ‘is voor de uitvoering van uw werk vakbekwaamheid/vakmanschap vereist’ is wat ambigu: het laadt in vrijwel gelijke mate op factor 1 (ontwikkelingsmogelijkheden) als op factor 4 (complexiteit).
- De schaal ‘autonomie in het werk’ komt in factor 2 als een goed samenhangend geheel van items tot uitdrukking;
- De schaal ‘werkdruk’ staat weergegeven in factor 3;
- De schaal ‘complexiteit van het werk’ vinden we terug in factor 4;
- Het blijkt dat de schaal ‘emotioneel werk’ – zoals verwacht door Kristensen en Borg, 2000 - uiteen valt in twee factoren. Het concept bevat twee subschalen die als ‘emotioneel werk’ (factor 5: items 31.6, 31b en 31c) en ‘emoties verbergen’ (factor 6: items 31.7 en 31.8) kunnen worden benoemd.
- Factor 7 omvat inderdaad alle vijf items die bedoeld waren te laden op deze factor ‘kwaliteit van de werkorganisatie’.

De factoranalyse biedt weinig aanleiding om tot een andere schaling te komen dan van origine aangegeven. In tabel 4.2 staat weergegeven welke betrouwbaarheid de verschillende schalen (zoals overgenomen uit andere lijsten) hebben.

Tabel 4.2: De betrouwbaarheid van de arbeidsinhoud-concepten

Concept	Vraagnummers	Cronbach's alfa
Ontwikkelingsmogelijkheden	30.1 t/m 30.5	,71
Autonomie in het werk	30.6 t/m 30.10	,84
Werkdruk/taakeisen	30.11 t/m 30.15	,84
Complexiteit van het werk	31.1 t/m 31.5	,75
Emotioneel werk	31.6 ; 31.b, 31.c	,77
Emoties moeten verbergen in het werk	31.7 en 31.8	,77
Kwaliteit werkorganisatie	31.9 t/m 31.13	,67

De betrouwbaarheid van alle zeven schalen kan worden betiteld als ‘ruim voldoende’. De laatste schaal (kwaliteit werkorganisatie) is ‘krap vol-

doende'. De kenmerken van de somscores op grond van de gevonden schalen (gemiddelden, standaard deviaties, etc.), staan in tabel 4.25 weergegeven, achteraan dit hoofdstuk.

4.3.3 Leiding en steun van chefs en collega's

Om te meten hoe de omgang met de chef en collega's ervaren wordt en hoe men de leiderschapskwaliteiten van de chef beoordeelt zijn vier schalen opgenomen (in vraag 32), namelijk: Steun door chefs, Steun door collega's, Taakgericht leiderschap en Participatief leiderschap.

Het gaat in totaal om vier maal vier aspecten met elk vier antwoordcategorieën. Het gaat bij deze vragen uitsluitend om degenen bij wie sprake is van een chef en/of collega's waardoor de omvang van de steekproef (n) hier kleiner is dan elders. Dus de werkenden zonder baas of collega's konden 'niet van toepassing' invullen.

Tabel 4.3: Factoranalyse op de 16 vragen over 'sociale ondersteuning en leiderschap' (Principale Componenten Analyse, Varimax rotatie, vier factoren; n=3290 (ongewogen); verklaarde variantie 57 %).

items/factoren	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
	Ondersteuning door chef	Taakgericht leiderschap	Participatief leiderschap	Ondersteuning door collega's
Ondersteuning door chef				
32.1 chef: oog voor welzijn	,76		,36	
32.2 chef: aandacht voor mensen	,75		,36	
32.3 chef: helpt werk gedaan te krijgen	,57	,42		
32.4 chef: laat samenwerken	,60	,47	,27	
Taakgericht leiderschap				
32.5 chef: corrigeert	,42	,65		
32.6 chef: zorgt voor taakverdeling	,35	,67		
32.7 chef: verschaft informatie	,27	,54	,39	
32.8 chef: let op dat ieder zijn best		,77		
Participatief leiderschap				
32.9 chef: raadpleegt medewerkers	,35	,28	,61	
32.10 chef: overlegt over beslissingen	,27		,79	
32.11 chef : laat mensen meepraten	,33		,77	
32.12 chef: overlegt over planning		,30	,71	
Ondersteuning door collega's				
32.13 collega's: helpen				,68
32.14 collega's: tonen belangstelling				,80

32.15 collega's: zijn vriendelijk	,83
32.16 collega's: zijn goed in werk	,74

* Alleen factorladingen > ,20 zijn weergegeven; factorladingen > ,50 zijn vet aangeduid

Om te zien of het veronderstelde patroon ook feitelijk in de data kan worden teruggevonden, is wederom factoranalyse uitgevoerd. Tabel 4.3 geeft een weergave van de resultaten als gezocht wordt naar vier factoren. Dan worden inderdaad de vier theoretische concepten teruggevonden. Wel hebben met name de eerste en derde factor (ondersteuning door chef en participatief leiderschap) empirisch nogal wat gemeen. Om economische redenen zouden die twee factoren eventueel in de toekomst ooit gekoppeld kunnen worden. Maar daarvoor is het nu nog te vroeg.

De vier factoren hebben hoge betrouwbaarheidscoëfficiënten, zie tabel 4.4.

Tabel 4.4: De betrouwbaarheid van de vier concepten voor de meting van ondersteuning en leiderschap

Concept	Vraagnummers	Cronbach's alfa
Ondersteuning door chef	32.1 t/m 32.4	,80
Taakgericht leiderschap	32.5 t/m 32.8	,75
Participatief leiderschap	32.9 t/m 32.12	,81
Ondersteuning door collega's	32.13 t/m 32.16	,75

4.3.4 Bedrijfs- en afdelingsklimaat

Over het bedrijf of de eenheid waarbinnen men werkt, is her en der door de vragenlijst een vijftal vragen gesteld. De 'organisatiecultuur' is gemeen door de respondenten te vragen in 'uw afdeling, unit of team' te beoordelen op de volgende kenmerken:

- onderlinge rivaliteit
- aanmoedigend en ondersteunend
- wantrouwend en achterdochtig
- ontspannen en comfortabel
- rigide en op regels gebaseerd

Over deze 5 items is factoranalyse uitgevoerd, zie tabel 4.5.

Tabel 4.5: Factoranalyse op beoordelingen van het afdelingsklimaat (Principale Componenten Analyse, Varimax rotatie, Eigen waarde > 1; n=4203 (ongewogen); verklaarde variantie 66 %).

items/factoren	Factor 1 Negatief klimaat	Factor 2 Positief klimaat
33.1 rivaliteit	,81	
33.2 aanmoedigend		,85
33.3 wantrouwend	,81	-,28
33.4 ontspannen		,83
33.5 rigide	,63	,26

* Alleen factorloadingen > ,20 zijn weergegeven; factorloadingen > ,50 zijn vet aangeduid

De beoordeling van het afdelingswerkklimaat valt uiteen in een factor (factor 1) met alleen negatief geformuleerde items: ‘rivaliteit’, ‘wantrouwend’ en ‘rigide’ en een factor (factor 2) met positief geformuleerde items (‘aanmoedigend’ en ‘ontspannen’).

Factor 2 (positief afdelingsklimaat) blijkt sterk gerelateerd te zijn aan veel andere items, waaronder de ondersteuningsitems in vraag 32, en wordt verder als overbodig beschouwd.

De items van factor 1 (negatief afdelingsklimaat) blijken daarentegen aan weinig andere items in de vragenlijst gerelateerd te zijn en op zich zelf uniek. De twee hoogst ladende items vertonen samen een Cronbach's $\alpha = .72$. Als het item over ‘rigiditeit’ toegevoegd wordt, daalt de betrouwbaarheidscoëfficiënt naar .61.

Het komt er dus op neer dat de items 33.1 en 33.3 gehandhaafd worden en de andere drie items weggelaten worden.

4.3.5 Fysieke, fysieke en chemische werkbelasting

Binnen het onderwerp ‘Arbeidsomstandigheden’ wordt ingegaan op lichamelijke (vraag 34.1 t/m 34.6), fysieke werkbelasting (vraag 34.7 en 34.8) en chemische werkbelasting (vraag 35).

Tabel 4.6 geeft een overzicht van de resultaten van de factoranalyse op deze items.

Tabel 4.6: Factoranalyse op vragen naar fysieke en chemische werkbelasting (Principale Componenten Analyse, Varimax rotatie, Eigen waarde > 1; n=3890 (ongewogen); verklaarde variantie 63%).

Items/factoren	Factor 1 Lichamelijk zwaar werk	Factor 2 Zittend werk	Factor 3 Fysisch- chemische belasting	Factor 4 Chemische belasting
Fysieke belasting				
34.1 Meer dan 5 kg verplaatsen	,77	–,32		
34.2 Kracht zetten met armen of handen	,80	–,33	,22	
34.3 Zittend werken	–,39	,78		
34.4 Langdurig in dezelfde houding	,20	,87		
34.5 Werken achter beeldscherm	–,39	,73		
34.6 Repeterende bewegingen	,73	,22		
Fysische belasting				
34.7 Lawaai	,43		,52	
34.8 Gevaarlijk werk	,44		,53	
Chemische belasting				
35.1 Bestrijdingsmiddelen				,78
35.2 Oplosmiddelen			,77	
35.3 Schoonmaak/desinfectiemiddelen		–,40	,29	,42
35.4 Gassen, dampen, vloeistoffen			,81	
35.5 Rook of uitlaatgassen			,59	
35.6 Stof van meel, dieren of planten				,79

*Alleen factorladingen > ,20 zijn weergegeven; factorladingen > ,50 zijn vet aangeduid

Alle belastingskenmerken worden hier in onderlinge samenhang geanalyseerd. De factoren die onderscheiden kunnen worden zijn te benoemen als Lichamelijk zwaar werk (zware lasten, kracht zetten, repeterend werk) en als Zittend werk (zittend werk, werk in dezelfde houding en beeldschermwerk). De betrouwbaarheid van beide itemblokken is in orde. Zo bedraagt de Cronbach's alfa van een schaal met de items 'zittend werk', 'werk in dezelfde houding' en 'met computer werken' 0,80 en die met de items 'zware lasten', 'kracht zetten' en 'repeterend werk' 0,76.

De resterende items vormen twee aparte factoren. Factor 3 wordt gevormd door de fysische belasting en een deel van de chemische belasting (Cronbach's alfa is .73). Factor 4 omvat vooral de blootstelling aan bestrijdingsmiddelen en aan dierlijke of plantaardige middelen en stoffen, maar heeft een alfa van slechts .44 en is daarmee dus onbruikbaar voor een schaalsgewijze aanpak.

Tabel 4.7: De betrouwbaarheid van de drie concepten onder fysieke, fysische en chemische belasting

Concept	Vraagnummers	Cronbach's alfa
Zittend werk	34.3, 34.4 en 34.5	,80
Lichamelijk zwaar werk	34.1, 34.2 en 34.6	,76
Fysisch-chemische belasting	34.7, 34.8 en 35.2 en 35.4	,73

De blootstelling aan chemische belasting levert overigens het volgende beeld op, zie tabel 4.8.

Tabel 4.8: Het vóórkomen van chemische belasting in procenten

	% (ongewogen)	% (gewogen)
geen blootstelling	44	44
1 x per maand	7	7
1x per week	9	9
dagelijks (1 middel of stof)	14	14
dagelijks (>1 middel of stof)	26	26
	100	100
n =	4.141	6.941.961

4.3.6 Informatie & Communicatie Technologie

Op het terrein van het gebruik van moderne communicatiemiddelen op de werkplek, is in vraag 36 gevraagd naar het gebruik van mobiele telefoon, fax, internet en/of E-mail.

De antwoordcategorieën variëren van ‘nooit’ (1) tot en met ‘altijd’ (4). Het gebruik van communicatiemiddelen kan betrouwbaar opgeteld worden (Cronbach's alfa is .72) tot een score ‘gebruik van communicatiemiddelen’. Tabel 4.9 geeft een weergave van het resultaat van deze optelling.

Tabel 4.9: Gebruik van communicatiemiddelen op het werk

	absoluut (ongewogen)	% (ongewogen)	% (gewogen)
geen	731	17	17
één	964	22	23
twee	684	16	16
drie	757	17	18
alle vier	1104	26	26
Totaal	4334	100	100 (n= 7.108.434)

Een kwart van de Nederlandse werknemers blijkt dus gebruik te maken van alle vier communicatiemiddelen: mobiele telefoon, fax, internet en E-mail.

4.3.7 Personeelsbeleid: opleiding en functie-ontwikkeling

De vragen 37 tot en met 45 in de vragenlijst behandelen achtereenvolgens thuis/telewerk, interne en externe opleiding, functieverandering en de werk-privé-interactie.

Tabel 4.10: Factoranalyse op vragen naar opleiding en functie-ontwikkeling (Principale Componenten Analyse, Varimax rotatie, Eigen waarde > 1; n=4182 (ongewogen); verklaarde variantie 64%).

	Factor 1 Thuiswerk	Factor 2 Opleiding gevolgd	Factor 3 Functie- verandering	Factor 4 Werk-thuis interactie
37 Thuiswerk	,77			
38 Telewerk	,83			
40 Interne opleiding gevolgd		,82		
41 Externe opleiding gevolgd		,81		
42 Van functie veranderd			,83	
43 Huidige functie uitgebreid		,40	,38	
44 Promotie gemaakt			,85	
45.1 Familie/gezin verwaarlozen door werk				,78
45.2 Werk verwaarlozen door familie/gezin				,81

*Alleen factorladingen > ,20 zijn weergegeven; factorladingen > ,50 zijn vet aangeduid

Tabel 4.10 geeft het resultaat weer van de factor-analyses op deze 9 items. Te zien valt dat thuis- en telewerk bij elkaar horen, dat de twee opleidingsvragen samengaan, dat de drie functie- en promotievragen op de

derde factor laden en dat de twee werk-privé-items op de laatste factor laden. Maar daarmee hebben nog geen betrouwbare schalen te pakken (zie tabel 4.11), hetgeen overigens bij de opzet van de vragenlijst ook niet de bedoeling is geweest.

Tabel 4.11: De betrouwbaarheid van de vier factoren uit Tabel 4.10.

Concept	Vraagnummers	Cronbach's alfa	Correlatie-coëfficiënt
Thuis- en telewerk	37 en 38	,34	,31
Interne- en externe opleiding	40 en 41	,58	,41
Functieverandering	42 en 44	,66	,49
Familie/gezin verwaarlozen door werk v.v.	45.1 en 45.2	,46	,31

Er was geen theoretische reden om tot schaal-vorming over te gaan en op basis van de empirische gegevens – de lage Cronbach's alfa's – is er ook geen empirische reden voor, zie tabel 4.11.

4.3.8 Werk-privé-interactie

Er zijn, zoals hierboven vermeld, twee vragen gesteld over de werk-privé-interactie. De ene vraag luidde of de familie of het gezin verwaarloosd werd door het werk en de andere vraag luidde of het werk verwaarloosd werd door familie/gezinsverantwoordelijkheden.

De lage betrouwbaarheidscoëfficiënt ($\alpha = .48$) laat zien dat het toch meer om twee verschillende perspectieven gaat.

4.3.9 Ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld

In vraag 46 zijn 6 vragen gesteld over ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld door, respectievelijk:

- klanten, patiënten, leerlingen of passagiers
- chefs of collega's.

De vier antwoordcategorieën lopen van 'nee, nooit' tot 'ja, zeer vaak'. Er is wederom onderzocht of er een bepaald patroon in deze items te vinden is.

Tabel 4.12: Factoranalyse op vragen naar vormen van intimidatie op het werk (Principale Componenten Analyse, Varimax rotatie, Eigen waarde > 1; n=4292; verklaarde variantie 48%).

items/factoren	Factor 1 Cliënten	Factor 2 Chefs/collega's
46.1 seksuele aandacht cliënten	,62	,28
46.2 seksuele aandacht chef/collega's		,71
46.3 intimidatie cliënten	,79	
46.4 intimidatie chef/collega's		,57
46.5 geweld cliënten	,79	
46.6 geweld chef/collega's		,57

*Alleen factorladingen > ,20 zijn weergegeven; factorladingen > ,50 zijn vet aangeduid

Tabel 4.12 laat zien dat er een zekere scheiding is tussen ervaringen met cliënten en die met de chef of collega's. De aard van de contacten (seksueel, intimiderend of gewelddadig) blijkt echter geen scheidend criterium, want een betrouwbare schaal kan van beide typen ervaringen niet gemaakt worden: een Cronbach's alfa van .55 voor intimidatie, etc. in verband met cliënten en .16 voor die van de kant van chefs/collega's.

Mede omdat niet in alle beroepen sprake is van klantcontacten e.d., wordt een onderscheid gemaakt in de ervaringen met cliënten en die met chefs/collega's (Tabel 4.12).

Tabel 4.13: Ervaringen met ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en geweld op het werk in verband met cliënten e.d en met chefs/collega's

seksueel/intimidatie/geweld	% (ongewogen)	% (gewogen)
zulke ervaringen met cliënten e.d.	24	24
zulke ervaringen met chef/collega's	16	16
n =	4298	7.205.922

4.3.10 Personeels- en arbeid en zorgbeleid van bedrijven

Binnen het onderwerp van de arbeidsverhoudingen en -voorwaarden zijn zeven vragen gesteld over resp. de tevredenheid met salaris-, loopbaan-, verzuim en opleidingsbeleid (vraag 47) en het bestaan van regelingen in verband met zorgtaken (vraag 48, 49, 50). In het kader van het laatste is gevraagd naar het bestaan (ja, nee, weet niet) van een regeling voor kin-

deropvang, de mogelijkheid onbetaald verlof op te nemen en de mogelijkheid begin- en eindtijden aan te passen aan de zorg.

Tabel 4.14; Factoranalyse op beoordelingen van het P&O- en het A&Z-beleid (Principale Componenten Analyse, Varimax rotatie, Eigen waarde > 1; n=2500; verklaarde variantie 57 %).

items/factoren	Factor 1 Personeelsbeleid	Factor 2 Arbeid en zorgbeleid
Tevredenheid met personeelsbeleid		
47.1 salarisbeleid	,75	
47.2 loopbaanbeleid	,84	
47.3 verzuimbeleid	,65	
47.4 opleidingsbeleid	,74	
Arbeid en zorg beleid		
48 regeling kinderopvang		,78
49 onbetaald verlof		,79
50 flexibele begin- en eindtijden		,68

* Alleen factorladingen > ,20 zijn weergegeven; factorladingen > ,50 zijn vet aangeduid

De vier vragen over de tevredenheid met het personeelsbeleid van de organisatie (vraag 47) vormen één dimensie (factor 1). De betrouwbaarheidscoëfficiënt Cronbach's alfa is voor alle vier items samen (salaris, loopbaan, verzuim en opleiding) $\alpha = .74$.

De drie vragen over regelingen in verband met zorgtaken vormen een minder goede maar nog wel acceptabele schaal (een Cronbach's alfa van .62).

Ook als twee factor-analyses worden uitgevoerd (op resp. de 47-vragen en de 48-vragen apart) clusteren de aangegeven items samen.

4.3.11 Burnout en psychische gezondheid

In het onderdeel van de vragenlijst getiteld 'Gezondheid en werk' is onder andere ingegaan op de volgende onderwerpen:

- werk is te vermoeiend en eigenlijk kalmer aan moeten doen in werk (vraag 54, 55)
- burnout (vraag 56)

Er is een factoranalyse uitgevoerd om te verkennen welke patronen te vinden zijn in: werkdruk, de mate waarin men het werk als te vermoeiend ervaart of denkt het kalmer aan te moeten doen en gevolgen van burnout. De items behorend tot 'werkdruk' werden al eerder behandeld bij het onderwerp Arbeidsinhoud.

Tabel 4.15; Factoranalyse op aspecten van werkdruk, vermoeidheid en burnout (Principale Componenten Analyse, Varimax rotatie, drie factoren; $n=3976$ (ongewogen); verklaarde variantie 69 %).

items/factoren	Factor 1 Werkdruk	Factor 2 Burnout	Factor 3 Vermoeidend werk
Werkdruk/taakeisen			
30.11 moet erg snel werken	,80		
30.12 moet veel werk doen	,83		
30.13 moet extra hard werken	,83		
30.14 tijd genoeg om werk af te maken	-,60		
30.15 hectisch werk	,73	,20	
Vermoeidheid			
54 werk is te vermoeiend	-,22	-,37	,75
55 moet eigenlijk kalmer aan doen	-,29	-,29	,78
Burnout			
56.1 mentaal uitgeput door werk	,21	,80	
56.2 eind van werkdag leeg	,22	,81	-,21
56.3 vermoeid bij opstaan		,83	
56.4 hele dag werken zware belasting		,81	-,24
56.5 opgebrand door werk		,84	

* Alleen factorladingen > ,20 zijn weergegeven; factorladingen > ,50 zijn vet aangeduid

De uitgevoerde analyse laat zien dat taakkenmerken en mentale effecten van de arbeid goed van elkaar te onderscheiden zijn. In factor 1 komen werkdrukaspecten samen, in factor 2 de aspecten die burnout weergeven. De twee vragen naar ervaren vermoeidheid laden op factor 3; er is ook enige samenhang met de burnout-schaal. Schaling van deze beide typen gezondheidseffecten in relatie tot het werk is goed mogelijk: vermoeidheid/kalmer aan doen met een Cronbach's alfa van .70 en de items van de burnout-schaal met een Cronbach's alfa van .91.

4.3.12 RSI

Eenzelfde type analyse als hiervoor rond belasting door werkdruk, is uitgevoerd rond aspecten van lichamelijke taakbelasting en RSI-klachten. Het blijkt dat lichamelijke werkbelasting en RSI-klachten goed onderscheiden kunnen worden, zie tabel 4.16. In de factoren 1 en 2 wordt het onderscheid tussen kantoorarbeid en lichamenlijk zware arbeid opnieuw gevonden. De diverse typen klachten laden alle relatief hoog op factor 2. Aldus blijkt dat deze klachten aan de bovenste extremititeiten zowel verband houden met kantoorarbeid als met lichamenlijk zware arbeid. De vra-

gen naar RSI-klachten vormen een betrouwbare schaal, zowel die naar klachten in het algemeen (Cronbach's alfa van .79) als die de mate van invloed van het werk op de vier RSI-klachten (Cronbach's alfa van .75).

Tabel 4.16: Factoranalyse op lichamelijke werkbelasting en RSI-klachten (Principale Componenten Analyse, Varimax rotatie, Eigen waarde > 1: n=3387 (ongewogen): verklaarde variantie 62%).

items/factor	Factor 1 Lichamelijk zwaar werk	Factor 2 Zittend werk	Factor 3 RSI
Lichamelijke werkbelasting			
34.1 Meer dan 5 kg verplaatsen	,78	-,27	
34.2 Krachtzetten met arm/hand	,81	-,28	
34.3 Zittend werken	-,47	,76	
34.4 Langdurig in zelfde houding		,88	
34.5 Werken achter beeldscherm	-,48	,70	
34.6 Repeterende bewegingen	,62	,35	
RSI-klachten			
57.1 nek			,76
57.2 schouders			,82
57.3 armen/ellebogen			,75
57.4 polsen/handen			,66

* Alleen factorladingen > ,20 zijn weergegeven; factorladingen > ,50 zijn vet aangeduid

4.3.13 Chronische aandoeningen bij werkenden

Tenslotte is binnen het aspect gezondheid gekeken naar de samenhang tussen chronische aandoeningen (vraag 59), burnout (vraag 56) en RSI-klachten (vragen 57 en 58). De hoofdvraag hierbij was in hoeverre hier sprake is van onafhankelijke dan wel overlappende begrippen. Tabel 4.17 toont de resultaten van de factor-analyse op deze items.

Tabel 4.17: Factoranalyse op beoordeling gezondheid, burnout, RSI en chronische aandoeningen (Principale Componenten Analyse, Varimax rotatie, Eigen waarde > 1: n=4167 (ongewogen); verklaarde variantie 56 %).

		Factor 1 burnout	Factor 2 RSI	Factor 3 hoofd	Factor 4 hart	Factor 5 adem- haling	Factor 6 huid
53	beoordeling gezondheid	,38	,26	,21	,37		
Burnout							
56.1	mentaal uitgeput	,84					
56.2	einde werkdag leeg voelen	,86					
56.3	vermoeid bij opstaan	,82					
56.4	hele dag werken zware belas- ting	,82					
56.5	opgebrand door werk	,86					
RSI-klachten							
57.1	nek	,20	,63	,46			
57.2	schouders		,69	,40			
57.3	armen		,77				
57.4	polsen / handen		,75				
Chronische aandoeningen							
59.1	rugklachten		,26	,34			
59.2	gewrichtsklachten		,51				
59.3	migraine			,55			,35
59.4	ernstige hoofdpijn			,66			
59.5	hartziekte				,57	-,25	
59.6	hoge bloeddruk				,61	,22	
59.7	bronchitis					,71	,26
59.8	suikerziekte				,61		
59.9	ernstige huidziekte						,80
59.10	gehoorproblemen					-,61	,24

* Alleen factorladingen > ,20 zijn weergegeven; factorladingen > ,50 zijn vet aangeduid

Burnout en RSI-klachten komen opnieuw als aparte factoren naar voren in deze factor-analyse. Dit ondersteunt de resultaten van de vorige twee factor-analyses in tabel 4.15 en 4.16. Daarnaast blijkt dat de chronische aandoeningen in vier verschillende factoren uit één vallen (hoofd, hart, ademhaling en huid). Echter, van geen van deze factoren is een aanvaardbare schaal te maken. De betrouwbaarheidscoëfficiënten zijn allemaal laag, het geen op grote onderlinge onafhankelijkheid duidt van de tien chronische aandoeningen. Aparte analyse van de tien chronische aandoeningen is dus het meest aangewezen.

4.3.14 Werkzekerheid, verloop en arbeidstevredenheid

De vragen 60, 61 en 62 gaan over aanpassingen in het werk en de vragen 63 en 64 over ziekteverzuim. Ze zijn als aparte vragen en niet als concepten bedoeld en blijven hier dan ook verder buiten de discussie.

In dit slotonderdeel van de vragenlijst, dat hier in een onderling verband wordt gezien, gaat om de volgende onderwerpen:

- de financiële positie van het bedrijf (vraag 65)
- de werkzekerheid (vraag 66, 67, 68, 69)
- de verloopgeneigdheid (vraag 70, 71, 72)
- de mate van thuis voelen in de organisatie (vraag 73)
- de tevredenheid met het werk (vraag 74)

De financiële positie van het bedrijf wordt beoordeeld van ‘heel goed’ tot ‘slecht’ in vijf categorieën. Gebrek aan werkzekerheid is een van de relevante psychosociale werkcondities die stress kunnen oproepen. Inschaling van bijbehorende items is dan ook gewenst. In de vragenlijst is gevraagd naar (ja/nee) ‘goede werkzekerheid’, ‘risico op baanverlies’, ‘zorgen over het behoud van de baan’ en ‘gunstige toekomstmogelijkheden’

De geneigdheid bij de huidige werkgever te blijven of daar te vertrekken is gemeten door te vragen naar (ja/nee) ‘denken over het zoeken naar ander werk’, ‘daartoe daadwerkelijk iets ondernemen’ en ‘de verwachting over vijf jaar nog bij de huidige organisatie te werken’.

Tabel 4.18: Factoranalyse van werkzekerheid, verloopgeneigdheid, binding en tevredenheid met werk en organisatie (Principale Componenten Analyse, Varimax rotatie, Eigen waarde > 1; n=3743 (ongewogen); verklaarde variantie 61 %).

items/factor	Factor 1 Werk(on)zeke- rheid	Factor 2 Binding/ tevredenheid	Factor 3 Verloop- geneigdheid
65. goede financiële positie bedrijf	-,40	-,33	
Werkzekerheid			
66. werkzekerheid	-,85		
67. loopt risico baanverlies	,84		
68. maakt zich zorgen behoud baan	,75		
69. toekomstmogelijkheden in bedrijf gunstig	-,55	-,31	-,21
Verloopgeneigdheid			
70. nadenken over ander werk zoeken		,22	,79
71. iets daarvoor ondernomen			,84
72. zou over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken		-,37	-,60
Binding met organisatie			
73.1 voel me er thuis		,82	,21
73.2 is aantrekkelijk		,84	
Arbeidstevredenheid			
74. tevreden met werk		,73	,27

* Alleen factorladingen > ,20 zijn weergegeven; factorladingen > ,50 zijn vet aangeduid

De twee vragen naar de aantrekkelijkheid van de organisatie zijn al eerder in samenhang met andere vragen naar de visie op de organisatie, behandeld.

De mate waarin men tevreden is met het werk kent vijf categorieën, van ‘zeer tevreden’ tot ‘zeer ontevreden’. Alle onderdelen van dit gedeelte van de vragenlijst zijn in hun onderlinge samenhang geanalyseerd. Tabel 4.18 geeft hiervan een weergave.

De vier items van ‘werkzekerheid’ laden elk hoog op factor 1. De financiële positie van het bedrijf laadt ook op deze factor. De items 66 t/m 69 vormen met een Cronbach’s alfa van .74 de beste schaal. De drie items rond verloopgeneigdheid laden alle drie redelijk hoog op factor twee. Ook met deze drie items kan een betrouwbare schaal (Cronbach’s alfa van .69) gevormd worden. Tenslotte laden binding en tevredenheid op een 3^e factor. Hun betrouwbaarheidscoëfficiënt α is hoog, namelijk .80.

4.4 Enige specifieke vragen onder de loep genomen

In paragraaf 4.1 is gewag gemaakt van onderwerpen die via frequentieverdelingen moeilijk of niet toegankelijk zijn. Door de combinatie of herschikking van gegevens, wordt beoogd meer inzicht of verduidelijking te verkrijgen. De volgorde waarin de onderwerpen behandeld worden loopt gelijk met de volgorde ervan in de vragenlijst.

4.4.1 Een en tweeverdiener-huishoudens

Op basis van gegevens over burgerlijke staat (vraag 5) en het al dan niet werken van de partner (vraag 7), is het mogelijk vast te stellen of er sprake is van een tweeverdiener-huishouden. Dit gegeven is onder andere van belang in de discussie over de verdeling van zorgtaken tussen partners. Bij de bepaling is een onderscheid mogelijk tussen een werkkring van de partner van maximaal 20 uur per week en werkkringen met meer tijdsbeslag. Omdat dit laatste gegeven doorgaans een aanzienlijk verschil laat zien tussen mannen en vrouwen, wordt in tabel 4.19 een onderscheid gemaakt naar het geslacht van de respondent.

Tabel 4.19: Een al dan niet tweeverdiener-huishouden naar geslacht van de werkende (in procenten, ongewogen) *

	man	vrouw	totaal
partner werkt niet	30	11	23
partner werkt < 21 uur per week	38	3	25
partner werkt > 20 uur per week	32	86	53
	100	100	100
n =	1931	1180	3111

*respondenten zonder partner (n=1190) en respondenten met niet thuiswonende partners (n=51) zijn niet in de tabel opgenomen

Tabel 4.19 laat zien dat van alle gehuwde of samenwonende mannelijke en vrouwelijke respondenten 77 % een partner heeft met betaald werk. Dat komt neer op 57,2% van alle respondenten. Dat sluit nauw aan bij een percentage van 56% dat op basis van CBS-data over 1998 werd berekend (Keuzekamp e.a., 2000).

4.4.2 Meer en minder reguliere werktijden

De vraag naar gewerkte dagdelen (vraag 21) gaat in op het werken gedurende de morgen, middag, avond en/of nacht voor alle zeven dagen van de

week. Deze vraag heeft een bewerking om daarmee een beeld te kunnen schetsen van meer en minder reguliere werktijden. Tabel 4.20 geeft een overzicht van het aantal dagdelen van werknemers die uitsluitend tijdens ‘kantooruren’ (overdag van maandag tot en met vrijdag) werken. Daarnaast geeft de tabel een weergave van het aantal personen dat (ook) in de avond/nacht werkt en personen die aangeven ‘wisselende werktijden’ te hebben. Wederom wordt op het punt van werktijden een onderscheid gemaakt tussen werktijden van mannen en die van vrouwen.

Tabel 4.20: Gewerkte (reguliere) dagdelen volgens contract bij mannen en vrouwen (in procenten, ongewogen)

	mannen	vrouwen	totaal
<i>maandag t/m vrijdag overdag:</i>			
- 1 t/m 6 dagdelen	2	21	11
- 7 t/m 9 dagdelen	7	16	11
- 10 dagdelen	50	22	38
<i>(ook) minder reguliere werktijden</i>			
- werk in weekend en in avond/nacht	22	23	22
- wisselende werktijden	18	18	18
	100	100	100
n =	2510	1804	4314

Bovenstaande tabel laat zien dat de vijfdaagse werkweek ‘van 9 tot 5’ bij de mannen nog in de helft van de gevallen voorkomt; bij vrouwen is dat 22%. Mannen en vrouwen werken in dezelfde mate in wisselende werktijden en (ook) in de avond/nacht.

Met behulp van de andere beschikbare gegevens over werktijden kan het hierboven geschetste beeld, al naar gelang de gewenste invalshoek, verder gepreciseerd worden.

4.4.3 De visie op werken en andere levensgebieden

In het kader van vragen naar een meer algemene visie op werk, is gevraagd naar:

- het relatieve belang gehecht aan aspecten van het leven (vraag 28)
- het relatieve belang van aspecten van het werk (vraag 29)

Bij het belang dat men aan aspecten van het leven toekent, is gevraagd 100 punten te verdelen over de gebieden: vrije tijd (hobby’s, sport e.d), maatschappij (vrijwilligerswerk, vakbond e.d.), werk en het gezin. Bij de beoordeling van het belang van werkaspecten, is gevraagd een rangorde-

ning van 1 tot en met 10 toe te kennen aan de tien aspecten: erkenning, interessant werk, verantwoording dragen, iets bereiken, leer- en groeimogelijkheden, goede collega's, goede leiding, goede arbeidsomstandigheden, goede beloning en zekerheid.

Om na te gaan welk belang men aan de voorgelegde *levensgebieden* geeft, is allereerst bekeken welke puntental gemiddeld aan elk levensgebied is toegekend. Dit staat weergegeven in tabel 4.21, waar naast het minimaal en maximaal verstrekte aantal punten, het gemiddelde en de spreiding rond dat gemiddelde (s.d.) staan aangegeven.

Tabel 4.21: Gemiddeld aantal punten (0-100) toegekend aan aspecten van het leven (n=4295; ongewogen)

	minimaal aantal punten	maximaal aantal punten	gemiddeld aantal punten	s.d.
gezin	0	97	39	17
werk	0	100	32	14
vrije tijd	0	100	22	12
maatschappij	0	80	7	8
totaal			100	

Tabel 4.21 laat zien dat 'het gezin', 'het werk' en 'de vrije tijd' (in deze volgorde) gemiddeld de meeste punten krijgen toebedeeld. De maatschappelijke rol krijgt gemiddeld het minste aantal punten.

De bewerking die vervolgens op deze gegevens is verricht, beoogt de rangorde die is aangegeven, meer reliëf te geven, zie tabel 4.22. Het gaat daarbij om de vraag welk levensgebied met de meeste eerste plaatsen is toebedeeld. In die rangordening kan de eerste plaats ook een gedeelde zijn. In de tabel wordt voorts een onderscheid gemaakt tussen hen die samenwonen en die alleen wonen.

Tabel 4.22 laat een afwijkend beeld zien van wat in tabel 4.21 naar voren kwam. In de totale steekproef blijkt 'het gezin' vaker de eerste plaats te krijgen dan 'het werk' en 'de vrije tijd'. Dat geldt zowel voor gehuwden of samenwonenden met of zonder kinderen als voor éénouder huishoudens. Bij alleenstaanden ligt dit beeld anders: hier worden 'het werk', 'de vrije tijd' en 'het gezin' in die volgorde als belangrijkste levensgebieden genoemd.

Tabel 4.22: Toegekende prioriteit aan aspecten van het leven naar de samenstelling van het huishouden (vraag 28, in procenten, ongewogen)

	samenwonend met kinderen	samenwonend zonder kinde- ren	éénouder huishouden	alleenstaand	totaal
1^e plaats					
vrije tijd	7	1	4	26	9
maatschappij	0	0	0	2	1
werk	19	11	15	32	18
gezin	55	74	73	18	56
gedeelde 1^e plaats					
gezin-werk	8	9	4	5	8
gezin-vrije tijd	5	2	1	5	3
werk-vrije tijd	5	3	3	14	6
	100	100	100	100	100
n	1150	1944	177	991	4261

Ook bij de vraag wat men in het werk het belangrijkste vindt (vraag 29), is nagegaan welke prioriteiten gelegd worden. Tabel 4.23 geeft het resultaat in volgorde van toegekend belang, waarbij een 10 het hoogste en een 1 het laagste is.

Tabel 4.23: Gemiddelde score, toegekend aan aspecten van het werk (vraag 29, n=4087; ongewogen)

top 10: belang in het werk	laagste score	hoogste score	gemiddelde score
1 interessant werk	1	10	6,98
2 goede beloning	1	10	6,69
3 goede collega's	1	10	6,55
4 goede arbeidsomstandigheden	1	10	6,47
5 erkenning	1	10	5,99
6 iets bereiken	1	10	5,69
7 verantwoording dragen	1	10	5,31
8 zekerheid	1	10	5,23
9 goede leiding	1	10	5,16
10 leer- en groeimogelijkheden	1	10	4,40

Te zien valt dat in Nederland aan interessant werk en een goede beloning gemiddeld het hoogste belang wordt toegekend en aan zekerheid, goede leiding en leer- en groeimogelijkheden het laagste belang. De lage score van leer- en groei-mogelijkheden doet merkwaardig aan. Men zou mogelijk een band tussen interessant werk en leer- en groeimogelijkheden ver-

wachten. Uit de factor-analyse (zie tabel 4.24) blijkt echter dat leer- en groeimogelijkheden door de respondenten gekoppeld worden aan verantwoording dragen en iets bereiken en niet of veel minder aan de inhoud van het werk. ‘Leren en groeien’ lijkt dus een loopbaan- of carrièrekenmerk dat niet hoeft samen te gaan met interessant werk.

Tabel 4.24 laat zien dat de tien aspecten te clusteren vallen in vier globaler factoren: erkenning, ontwikkelmogelijkheden, zekerheid en beloning, en menselijke verhoudingen.

De ‘intrinsieke werkmotivatoren’ (Herzberg e.a., 1959) komen met name in factor 1 en 2 samen en de ‘extrinsieke werkmotivatoren’ in factor 3 en 4. Herzberg’s theorie lijkt dus door onze data bevestigd te worden.

Tabel 4.24: Factoranalyse op de belang-scores van tien werkaspecten (Principale Componenten Analyse, Varimax rotatie, Eigen waarde > 1; n=4087 (ongewogen); verklaarde variantie 59 %).

		Factor 1 erkenning	Factor 2 ontwikkel- mogelijkheden	Factor 3 zekerheid en beloning	Factor 4 menselijke verhoudingen
29.1	erkenning	,91			
29.2	interessant werk	,20		–,50	
29.3	verantwoording dragen	,35	,60		
29.4	iets bereiken		,68	–,29	
29.5	leer/groeimogelijkheden	–,21	,77		
29.6	goede collega's				,80
29.7	goede leiding			,26	,76
29.8	goede arbeidsomstandighe- den	–,20		,51	,40
29.9	goede beloning			,70	
29.10	zekerheid			,80	

4.5 Conclusies

4.5.1 Hoofdlijnen

De analyses die in dit hoofdstuk uitgevoerd zijn op de data die in oktober/november 2000 vergaard zijn met de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS) kunnen tot de algemene conclusie leiden dat de gebruikte vragenlijst methodologisch van een zeer behoorlijk gehalte is.

Van de 156 gebruikte vragen, blijken er slecht een zevental overbodig omdat ze met andere vragen overlappen (zie § 4.5.2).

Daarnaast is er nog een tiental vragen gevonden waarvan de non-respons aan de hoge kant wordt geacht. Deze vragen dienen in de 2e meting een wat aangepaste redactie te krijgen (zie ook § 4.5.2).

Alle andere vragen kunnen in de 2^e meting als ‘losse vraag’ terugkomen of als onderdeel van een concept met 2, 3, 4 of 5 vragen (zie § 4.5.3).

Tussen de 1^e en 2^e meting zullen een aantal publicaties verschijnen in de vorm van tijdschriftartikelen over de inhoudelijke resultaten van de TNO Arbeidssituatie Survey.

4.5.2 Enkele aan te passen of te elimineren vragen

In deze paragraaf passeren de vragen die in § 4.2 behandeld zijn, nog eenmaal de revue om te bezien welke conclusies uit eerder gemaakte opmerkingen getrokken moeten worden. Die opmerkingen hebben enerzijds betrekking op het al dan niet in het vervolg opnemen van afzonderlijk vragen, al dan niet in een gewijzigde redactie. Anderzijds hebben zij betrekking op mogelijkheden tot schaalvorming en de conclusies die daaruit voor de opname van onderwerpen getrokken kan worden. Aan het slot wordt een overzicht gegeven van kenmerken van de schalen die als betrouwbaar beoordeeld zijn. Vragen die in deze paragraaf niet aan de orde komen, worden in de volgende versie van de TAS onveranderd opgenomen.

Vraag 3: Bent u zelf en/of één van uw ouders geboren in het buitenland?

Deze vraag resulteert in een zeer heterogene groep, variërend van respondenten waarvan één van beide ouders is geboren in ex-Nederlands Indië of een naburig Europees land tot respondenten geboren in een land buiten Europa. Toekomstige toevoeging van een regio (bijvoorbeeld: mediterrane, rest Europa, Suriname/Antillen en anders) geeft meer inzicht in de aard van allochtoniteit.

Vraag 13: Wat is de aard van uw dienstverband?

Van 293 personen is op deze vraag geen antwoord ontvangen. Waarschijnlijk kan dit aantal in de toekomst sterk worden gereduceerd door deze vraag te splitsen in twee vragen:

- (a) Werkt u als werknemer of werkt u als zelfstandige, freelancer of meewerkend in een gezinsbedrijf?
 - 0 ☐ Werknemer
 - 1 ☐ Zelfstandig ondernemer of freelancer
 - 2 ☐ Meewerkend in gezinsbedrijf
- (b) Als u als werknemer werkt: wat is dan de aard van uw dienstverband?
 - 1 ☐ Vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)

- 2 ☐ Tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vaste aanstelling
- 3 ☐ Tijdelijk dienstverband voor een vaste, bepaalde tijd
- 4 ☐ Uitzendkracht
- 5 ☐ Oproepkracht

Vraag 17: Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld gesproken aan betaald of onbetaald overwerk? (inclusief thuiswerken; reistijd niet meetellen)

Van 266 personen is geen antwoord verkregen op deze vraag. Een verdere vereenvoudiging van de vraag is niet mogelijk. Weglating van de wellicht complicerende specificaties bij de vraag, verstoren de vergelijkbaarheid met de cijfers van 2000. Besloten wordt de vraag te handhaven met redactionele bijstelling.

Vraag 27: Kunt u aangeven in welke van onderstaande bedrijfscategoriën uw bedrijf het beste past?

De non-respons op deze vraag is hoog maar conform de resultaten in ander vergelijkbaar onderzoek (CBS) bereikt. De vraag blijft gehandhaafd.

Vraag 29: Hieronder ziet u een aantal aspecten waarop men een baan kan beoordelen. Kunt u aangeven welk aspect u het belangrijkste vindt en welke het minst belangrijk bij een baan in het algemeen? Wilt u elk aspect een rangnummer geven van 1 tot en met 10?

Door bijna 6% van de respondenten is deze vraag onvolledig ingevuld en door 13% is geen duidelijke voorkeur voor bepaalde werkaspecten vast te stellen, omdat men bijv. aan alle tien aspecten een 10 toekent. Door het moeten toekennen van rangorde-nummers, is deze vraag blijkbaar moeilijk te beantwoorden.

Het valt te overwegen deze vraag in de 2^e meting op eenvoudiger wijze aan de orde te stellen, bijv. door elk van de tien aspecten op een 5-puntsschaal te laten scoren in plaats van met rangnummers.

Vraag 33: vragen naar het werkklimaat in afdeling, unit of team.

De positief en negatief geformuleerde items vormen aparte schalen. De factor ‘positief afdelingsklimaat’ blijkt sterk gerelateerd te zijn aan veel andere items, waaronder de ondersteuningsitems in vraag 32, en wordt verder als overbodig beschouwd.

De items van de factor ‘negatief afdelingsklimaat’ blijken daarentegen aan weinig andere items in de vragenlijst gerelateerd te zijn en op zich zelf

uniek De twee hoogst ladende items vertonen samen een Cronbach's $\alpha = .72$. Het komt er dus op neer dat de items 33.1 en 33.3 gehandhaafd en mogelijk uitgebreid worden en de andere drie items (33.2, 33.4 en 33.5) geëlimineerd worden in de 2^e meting.

Vraag 36: In hoeverre maakt u tijdens uw werk gebruik van de volgende communicatie-middelen?

De antwoordcategorieën hierbij zijn 'nooit, af en toe, vaak, altijd'. Bij nader inzien lijkt het goed mogelijk deze te preciseren, namelijk door dezelfde antwoordcategorieën te hanteren als in vraag 35: 'zelden of nooit, eens per maand, eens per week, (bijna) elke dag'.

Vraag 46: Kunt u aangeven in welke mate u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met: Ongewenste seksuele aandacht/intimidatie/lichamelijk geweld van klanten, patiënten, leerlingen of passagiers

Bij deze vragen ontbreekt een categorie 'niet van toepassing, geen contacten met klanten e.d.'. Op die manier blijft onduidelijk wat respondenten bedoelen die hier 'nee' aankruisen. Die n.v.t.-categorie zal worden toegevoegd. Tegelijk met de toevoeging van de n.v.t. categorie bij de vragen naar ervaringen met cliënten e.d., wordt (op grond van de zeer geringe spreiding bij toepassing van een vijfdeling) het aantal antwoordmogelijkheden beperkt tot drie:

- 1 ☐ nee, nooit
- 2 ☐ een enkele keer
- 3 ☐ geregeld
- 4 ☐ niet van toepassing; ik heb in mijn werk niet met cliënten e.d. te maken

Vraag 60: (indien last van een of meer van genoemde ziekten of aandoeningen):

Wordt u hierdoor belemmerd bij het uitvoeren van uw werk?

Bij de selectie wie deze vraag dient te beantwoorden wordt er ten onrechte vanuit gegaan dat de opsomming van ziekten of aandoeningen in vraag 59 uitputtend is. De nieuwe redactie van vraag 60 moet daarom zijn:

Vraag 60: Wordt u door problemen met uw gezondheid belemmerd bij het uitvoeren van uw werk?

- 1 ☐ Sterk belemmerd
- 2 ☐ Licht belemmerd
- 3 ☐ Niet belemmerd

Vraag 61: Zijn er in verband met uw gezondheid de afgelopen 12 maanden aanpassingen verricht in uw werkplek of uw werkzaamheden? (zo ja, naar vraag 63)

Vraag 62: Zijn er volgens u aanpassingen nodig in uw werkplek of uw werkzaamheden in verband met uw gezondheid?

Van 278 personen is geen antwoord op vraag 61 gekomen. Het overgrote deel van die personen (268) gaf eerder aan geen van de genoemde chronische ziekten te hebben. Aangenomen wordt dat de nieuwe redactie van vraag 60 de misverstanden zal wegnemen die leidden tot het grote aantal ontbrekende gegevens. De doorverwijzing na vraag 61 was niet strikt logisch. Het is immers heel goed mogelijk dat iemand van wie het werk is aangepast, daarmee ontevreden is en een verdere aanpassing wil. Om die reden verdwijnt de doorverwijzing en wordt de redactie van vraag 62 nu:

Vraag 62: Zijn er volgens u (verdere) aanpassingen nodig in uw werkplek of uw werkzaamheden in verband met uw gezondheid?

- 1 ☐ ja
2 ☐ nee

4.5.3 Vier en twintig betrouwbare concepten

In tabel 4.25 staan alle 24 schalen vermeld die op basis van de analyses in paragraaf 4.3 als voldoende betrouwbaar zijn aangemerkt. Ze zijn gebaseerd op in totaal 90 vragen. Het betreft concepten die de arbeidssituatie, de gezondheid of enkele beleidsgebieden representeren.

De vragen of items die niet in een concept onder te brengen zijn (zoals bijv. thuiswerken, telewerken, opleiding, functieverandering, promotie, etc.) zullen grotendeels in de volgende meting gehandhaafd kunnen blijven. Nagegaan dient nog te worden of deze ‘losse items’ als zodanig blijven bestaan of dat er andere items aan toegevoegd worden ter constructie van een concept of schaal. De ‘losse items’ die ook niet bedoeld waren om samen te clusteren met andere items (zoals alle persoons-, functie-, beroep- en bedrijfskenmerken) worden uiteraard gehandhaafd.

Tabel 4.25: Kenmerken van als betrouwbaar beoordeelde concepten

concept	aantal vragen in de factor	vraagnummers	n	theore- tische range*)	gemid- delde van de factor	s.d. van de factor	Cron- bach's alfa
ontwikkelingsmogelijkheden	5	30.1 – 30.5	4265	5-20	14,9	2,6	.71
autonomie	5	30.6 – 30.10	4253	5-20	14,8	3,2	.84

werkdruk	5	30.11 – 30.15	4262	5-20	12,8	3,0	.84
complexiteit werk	5	31.1 – 31.5	4266	5-20	15,0	2,6	.75
emotioneel werk	3	31.6, 31b, 31c	4271	3-16	9,0	3,1	.77
emoties verbergen	2	31.7 en 31.8	4288	2-8	3,8	1,3	.78
kwaliteit werkorganisatie	5	31.9 – 31.13	4221	5-14	8,2	1,8	.67
ondersteuning door chef	4	32.1 t/m 32.4	3481	4-16	11,0	2,4	.80
ondersteuning door collega's	4	32.13 t/m 32.16	3925	4-16	12,7	1,9	.75
participatief leiderschap	4	32.9 t/m 32.12	3498	4-16	10,7	2,5	.81
taakgericht leiderschap	4	32.5 t/m 32.8	3486	4-16	10,5	2,2	.75
negatief afdelingsklimaat	2	33.1 en 33.3	4250	2-10	3,9	1,7	.73
lichamelijk zwaar werk	3	34.1, 34.2, 34.6	4194	3-15	5,5	3,0	.76
zittend werk	3	34.3, 34.4, 34.5	4221	3-15	8,9	3,6	.80
fysisch-chemische belasting	4	34.7, 34.8, 35.2, 35.4	4174	4-16	5,9	2,5	.73
ICT-gebruik	4	36.1-36.4	4225	4-16	8,0	2,9	.72
tevredenheid personeelsbeleid	4	47.1 t/m 47.4	4176	4-20	13,0	2,8	.74
arbeid en zorg-beleid bedrijf	3	48, 49, 50	2584	3-6	4,7	1,1	.62
vermoeidheid	2	54, 55	4085	2-4	3,2	0,9	.70
burnout	5	56.1-56.5	4255	5-35	13,1	6,7	.91
RSI-klachten	4	57.1-57.4	4241	4-20	7,1	3,6	.79
werkzekerheid	4	66 – 69	4154	4-8	7,4	1,0	.74
verloopgeneigdheid	3	70 – 72	4226	3-6	5,0	1,1	.69
binding/tevredenheid bedrijf	3	73.1, 73.2 en 74	4281	3-15	11,0	2,4	.80

*) de empirische range is gelijk aan de theoretische range, dus alle mogelijke waarden, komen in de werkelijkheid ook voor.

Gebruikte literatuur

Andries F., de Haan H.F., R.W.M. Gründemann. Werken met een voorziening of uitkering. Amsterdam, NIA TNO, 1998.

Avolio B.J. & B.M. Bass. Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 1999, 441-462.

Biessen, P.G.A. Oog voor de menselijke factor; achtergrond, constructie en validering van de Basisvragenlijst Amsterdam. Amsterdam/Lisse, Swets & Zeitlinger, 1992.

Bijnen, E. J. Steekproeven. In: Segers, J.H.G. en J.A.P. Hagedaars (redactie), *Sociologische onderzoeksmethoden, Deel II: Technieken van causale analyse*. Assen, Van Gorcum, 1980.

Budd, J.W., R.D. Arvey & P. Lawless. Correlates and consequences of workplace violence. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 1996, 197-210.

Carlson, D.S. , K.M. Kacmar, & L.J. Williams. Construction and initial validation of a multi-dimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 200, 249-276.

Centraal Bureau voor de Statistiek. POLS-BASIS, Permanent Onderzoek Leefsituatie, Heerlen, versie 4, 13 november 1996.

Centraal Bureau voor de Statistiek. POLS-GEZO, Permanent Onderzoek Leefsituatie, Heerlen, versie 0, 23 juli 1996.

Centraal Bureau voor de Statistiek. EBB, Enquête Beroepsbevolking, persoonsvragenlijst, versie 96-C.

CBS. Enquête beroepsbevolking 1999. Voorburg/Heerlen, CBS, 2000.

CBS. De leefsituatie van de Nederlandse bevolking 1997; Deel 1: Gezondheid en kwaliteit van de arbeid, Voorburg/Heerlen, CBS, 1999.

Dhondt S en I.D. Houtman. NOVA-WEBA handleiding. NIA TNO, Amsterdam, 1997.

Ekman P. Universal and cultural differences in facial expressions of emotion. In: Nebraska Symposium on motivation. Cole JK (ed) Univ of Nebraska press. Lincoln NE. 207-283, 1972

Eisenburger R., P. Fasolo, & V. Davis-LaMastro. Perceived Organizational Support and employee diligence, commitment, and innovation. Journal of Applied Psychology, 75, 1990, 51-59.

Evers, A. Meetinstrumenten voor arbeidsomstandigheden, stress en welzijn. Lisse, Swets & Zeitlinger, 1995.

European Commission, Measuring Information Society, based on the Eurobarometer 50.1, Luxembourg, DG X and DGXIII, 1999.

Morris, J.A. & D.C. Feldman. The dimensions, antecedents and consequences of emotional labor. Academy of Management Review, 21, 1996, 986-1010.

Fisher C. & N.M. Ashkanay. The emerging role of emotions in work life: in introduction. Journal of Organizational Behavior. 21, 200, 123-129.

Fox, M.L. & D.J. Dwyer. An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. Journal of Occupational Health Psychology, 4, 1999, 164-174.

Geurts, S., Chr. Rutte & M. Peeters. Antecedents and consequences of work-home interference among medical residents. Social Science and Medicine, 48, 1999, 1135-1148.

Goudswaard, A., S. Dhondt, K. Kraan, Flexibilisering en Arbeid in de Informatie-maatschappij; werknemersvragenlijst, bestemd voor werknemers van bedrijven die deelnemen aan het SZW-Werkgeverspanel 1998, Hoofddorp, TNO Arbeid, oktober 1998.

Gründemann, R.W.M., P.G.W. Smulders & C.R. de Winter. VAG-Vragenlijst Arbeid en Gezondheid; Handleiding. Lisse, Swets Test Services, 1993.

Gründemann, R.W.M, ID Nijboer. WAO-intrede en werkhervatting, Amsterdam, TNO Arbeid, 1998.

Herzberg, F., B. Mausner & B. Snyderman. The motivation to work. New York, Wiley, 1959.

Heus P. de, R van der Leeden en B Vazendam. Toegepaste data-analyse. Maarssen, Elsevier de Tijdstroom, 1995.

Houtman, I., A. Goudswaard, S. Dhondt, M. van der Grinten, V. Hildebrandt, M. Kompier. Evaluatie van de monitorstudie naar stress en lichamelijke belasting. Den Haag, VUGA, 1995.

Houtman, I., A. Goudswaard, S. Dhondt, M. van der Grinten, V. Hildebrandt, E.G.T van der Poel. Dutch monitor on stress and physical load: risk factors, consequences, and preventive action. Occupational & Environment Medicine, 55, 1998, 73-83

Houtman, I. Psychometrische gegevens van het ‘TNO Arbeid Longi-onderzoek naar bewegingsapparaat-aandoeningen’ (niet gepubliceerd, 2000).

Karasek, R.A. Job Content Questionnaire and User’s Guide. Lowell, University of Massachusetts, Department of Work Environment, 1985.

Karasek RA, Theorell T. Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life. Basic books, New York, 1990.

Karasek, R., Ch. Brisson, N. Kawakami, I. Houtman, P. Bongers, & B. Amick. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. Journal of Occupational Health Psychology, 3, 1998, 322-355.

Kristensen T. & V. Borg. Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COP-SOQ), Copenhagen, National Institute of Occupational Health, 2000.

Kristensen, T. (AMI, Deens Arbeidsmilieu Instituut), Persoonlijke mededeling, 2000.

Kelloway, E.K., B.H. Gottlieb, & L. Barham. The source, nature, and direction of work and family conflict: a longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 1999, 337-346.

Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen (LISV). Cijfers eerste jaar Wet Rea; informatie over reïntegratie van arbeidsgehandicapten, verslagperiode juli 1998 t/m juni 1999. LISV, Amsterdam, 1999.

Lynch, P.D., R. Eisenberger, St. Armeli. Perceived organizational support: inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of Applied Psychology*, 84, 1999, 467-483.

Nieuwenbroek, N., G. Sloopbeek. Documentatie bij de cursus wegen met Bascula 2.0, Research paper nr. 9636. Voorburg/Heerlen, CBS, 1996.

Nijhuis, & Soeters, Werk en ziekte, Maastricht, Rijksuniversiteit Limburg, 1982.

OSA. Vragenlijst Arbeidsmarktonderzoek. Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarkt-onderzoek, Den Haag, 1996.

Otten, F. , J. Winkels. Toelichting op het Permanent Onderzoek Leefsituatie. Maandbericht Gezondheidsstatistiek 4 , pag. 11-15, 1998

Paoli P. Second European Survey on Working Conditions. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997.

Parker, S.K. & Ch.A. Sprigg. Minimizing strain and maximizing learning: the role of job demands, job control, and proactive personality. *Journal of Applied Psychology*, 84, 1999, 925-939.

QPS - Nordic Questionnaire; General Questionnaire for Psychological and Social Factors at work (Nordic Council of Ministers, project carried out by Kari Lindström of the Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), psychometric information of 19.9.1999).

Schaubruck J. & J.R. Jones, Antecedents of workplace emotional labor dimensions and moderators of their effects on physical symptoms. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 2000, 163-183.

Schaufeli W. & D. van Dierendonck. UBOS- Utrechtse Burnout Schaal; Handleiding, Utrecht, Universiteit van Utrecht, zonder jaartal.

Schaufeli W. & D. van Dierendonck. The construct validity of two burn-out measures. *Journal of Organizational behavior*, 14, 1993, 631-647.

Smulders, P.G.W. 1984. Bedrijfskenmerken en ziekteverzuim in de jaren zestig en tachtig. Leiden, NIPG/TNO, 1984.

SZW Ministerie van, Sociale Nota's 1999, 2000, 2001. Den Haag, 1998, 1999, 2000.

SZW. ZARA-werkgeverspanel. Technische rapportage eerste meting. IVA Tilburg/Bureau AS/tri Leiden, Den Haag, 1998.

SZW. SZW-werkgeverspanel, codeboek en vragenlijsten eerste meting, juni-oktober 1998. IVA Tilburg/Bureau AS/tri Leiden, Den Haag, 1998.

Veldhoven, M. van. Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress. Lisse, Swets & Zeitlinger, 1996.

Veldhoven M. van & Th. Meijman. Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst; de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA), Amsterdam, NIA, 1994.

Verboon, F.C, M.G. de Feyter, P.G.W. Smulders. Arbeid en zorg, inzetbaarheid en beloning: het werknemersperspectief. TNO Arbeid, Hoofddorp, 1999.

Bijlage I De vragenlijst

I ALGEMENE VRAGEN

1L10

In de eerste plaats willen wij graag een aantal algemene gegevens van u weten. Met deze gegevens kunnen wij uw meningen over uw werk in perspectief plaatsen.

Vraag 1: Wat is uw geslacht?

11L1

- 1 ☐ Man
- 2 ☐ Vrouw

Vraag 2: Wat is uw geboortjaar?

12L4

19.....

Vraag 3: Bent u zelf en/of één van uw ouders geboren in het buitenland?

16L1

- 1 ☐ Nee
- 2 ☐ Ja

Vraag 4: Bent u

17L1

- 1 ☐ Gehuwd of samenwonend
- 2 ☐ Gescheiden
- 3 ☐ Weduwe / weduwnaar
- 4 ☐ Ongehuwd

Vraag 5: Hoe is uw huishouden samengesteld?

18L1

- 1 ☐ Gehuwd of samenwonend **zonder** thuiswonende kinderen
- 2 ☐ Gehuwd of samenwonend **met** thuiswonende kinderen
- 3 ☐ Eénouderhuishouden
- 4 ☐

leenstaand

AI-

(Indien thuiswonende kinderen)

Vraag 6: Hoeveel thuiswonende kinderen heeft u?

19L1

..... kinderen

(Indien partner aanwezig)

Vraag 7: Heeft uw partner een betaalde baan?

20L1

- 1 ☐ Nee
- 2 ☐ Ja, een baan van maximaal 20 uur per week
- 3 ☐ Ja, een baan van 21 uur per week of meer

Vraag 8: Bent u in uw huishouden hoofdzakelijk verantwoordelijk voor het inkomen?

21L1

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee

Vraag 9: Bent u in uw huishouden hoofdzakelijk verantwoordelijk voor het huishouden?

22L1

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee

Vraag 10: Hoeveel uren per dag besteedt u gemiddeld aan het huishouden?

23L2

..... uur per dag

HOE DENKEN NEDERLANDERS OVER HUN WERK?

Vraag 11: Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?

25L1

- 1 ☐ Geen opleiding gevolgd / afgemaakt
 - 2 ☐ Lagere school
 - 3 ☐ Lager algemeen of Lager Beroeps Onderwijs (LBO,LTS, LEAO e.d.)
 - 4 ☐ Middelbaar algemeen of Middelbaar Beroeps Onderwijs (MBO, MTS, MEAO, MAVO e.d.)
 - 5 ☐ Hoger algemeen of Hoger Beroeps Onderwijs (HBO, HTS, HEAO, HAVO, VWO e.d.)
 - 6 ☐ (Post-) Academisch Onderwijs (doctoraal of postdoctoraal examen)
 - 7 ☐ Iets anders namelijk:
-

II UW HUIDIGE ARBEIDSMARKTPOSITIE

Vraag 12: Heeft u momenteel één betaalde baan of heeft u meerdere betaalde banen?

26L1

- 1 ☐ één betaalde baan
 2 ☐ meerdere betaalde banen

Alle volgende vragen hebben alleen betrekking op de belangrijkste werkkring, d.w.z. de werkkring waaraan u gemiddeld de meeste uren besteedt !!

Vraag 13: Wat is de aard van uw dienstverband?

27L2

29L2

- 1 ☐ Vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)
 2 ☐ Tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vaste aanstelling
 3 ☐ Tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd
 4 ☐ Uitzendkracht
 5 ☐ Oproepkracht
 6 ☐ Freelance
 7 ☐ Zelfstandig ondernemer
 8 ☐ Meewerkend in gezinsbedrijf
 9 ☐ Anders namelijk:

Vraag 14: Geeft u leiding aan personeel of heeft u personeel in dienst?

31L1

(Personeel waaraan u via anderen leiding geeft ook meetellen)

- | | |
|--|---|
| 0 ☐ Nee | 3 ☐ Ja, 10 - 19 medewerkers |
| 1 ☐ Ja, 1 - 4 medewerkers | 4 ☐ Ja, 20 - 49 medewerkers |
| 2 ☐ Ja, 5 - 9 medewerkers | 5 ☐ Ja, 50 of meer medewerkers |

Vraag 15: Voor hoeveel uren per week heeft u een dienstverband (aantal contracturen)?

32L2

 uur per week

Vraag 16: Hoeveel uren per week zou u contractueel willen werken (aantal contracturen)?

34L2

 uur per week

Vraag 17: Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld gesproken aan betaald of onbetaald **overwerk**?
 (inclusief thuiswerken; reistijd niet meetellen)

36L2

 gemiddeld _____ uur per week

Vraag 18: Hoeveel uur per **dag** besteedt u gemiddeld gesproken aan **woon-werkverkeer**?
 (zowel de heen- als de terugreis voor een werkdag)

38L2

 gemiddeld _____ uur per **dag**

Vraag 19: Bent u het afgelopen jaar **contractueel** meer of juist minder gaan werken ?
 (M.a.w. is het aantal uren in uw contract veranderd?)

40L1

- 1 ☐ Nee, mijn contracturen zijn gelijk gebleven
 2 ☐ Ja, ik ben contractueel **minder** gaan werken
 3 ☐ Ja, ik ben contractueel **meer** gaan werken
 4 ☐ Niet van toepassing, ik werk nog geen jaar

HOE DENKEN NEDERLANDERS OVER HUN WERK?

Vraag 20: Bent u het afgelopen jaar meer of juist minder gaan **overwerken**?
(zowel betaald of onbetaald overwerk)

41L1

- 1 ☐ Nee, mijn overuren zijn onveranderd gebleven
- 2 ☐ Ja, ik ben **minder** gaan overwerken
- 3 ☐ Ja, ik ben **meer** gaan overwerken
- 4 ☐ Niet van toepassing, ik werk nog geen jaar

Vraag 21: Kunt u aangeven op welke dagdelen u normaal gesproken volgens uw contract werkt?
(Meerdere antwoorden mogelijk)

42L29

	ochtend	middag	avond	nacht
maandag	☐	☐	☐	☐
dinsdag	☐	☐	☐	☐
woensdag	☐	☐	☐	☐
donderdag	☐	☐	☐	☐
vrijdag	☐	☐	☐	☐
zaterdag	☐	☐	☐	☐
zondag	☐	☐	☐	☐
sterk wisselend	☐			

Vraag 22: Werkt u in ploegendienst ?

71L1

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee

Vraag 23: Hoe lang bent u reeds werkzaam in uw bedrijf?

72L2

 jaar

 maanden

Vraag 24: Hoe lang bent u reeds werkzaam in uw huidige functie?

76L2

 jaar

 maanden

78L2

Vraag 25: Hoeveel personen werken er, naar uw schatting, bij uw bedrijf of instelling?

80L1

(bedoeld wordt uitsluitend de vestiging waar u werkt, als u het niet precies weet, maak dan een schatting)

- 1 ☐ geen personen, eenmanszaak.
- 2 ☐ 1-9 personen
- 3 ☐ 10-49 personen
- 4 ☐ 50-99 personen
- 5 ☐ 100-199 personen
- 6 ☐ 200-499 personen
- 7 ☐ 500 of meer personen
- 8 ☐ weet echt niet

Vraag 26: Kunt u aangeven in welke categorie uw beroep of functie het beste past?

81L2

- ambachtelijke en industriële beroepen, namelijk:**
- 1 ☐ schilders
 - 2 ☐ loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers, e.d.
 - 3 ☐ metselaars, timmerlieden, en andere bouwvakkers
 - 4 ☐ drukkers en verwante functies
 - 5 ☐ voedingsmiddelen- en drankenbereiders
 - 6 ☐ kleermakers, kostuumnaaisters, stoffeerders, confectiemedewerkers, e.d.
 - 7 ☐ elektromonteurs, reparateurs van elektrische apparaten
 - 8 ☐ machine-bankwerker-monteurs, instrumentmakers, reparateurs van machines, e.d.
 - 9 ☐ overige ambachtelijke en industriële beroepen
- transportberoepen, namelijk:**
- 10 ☐ buschauffeurs, treinbestuurders, zeelieden, e.d.
 - 11 ☐ vrachtwagenchauffeurs
 - 12 ☐ laders, lossers, inpakkers, grondwerk- en kraanmachinisten, e.d.
 - 13 ☐ overige transportberoepen
- administratieve beroepen, namelijk:**
- 14 ☐ secretaresses, typisten, ponstypisten, e.d.
 - 15 ☐ boekhouders, kassiers, e.d.
 - 16 ☐ postdistributie personeel
 - 17 ☐ overige administratieve beroepen
- commerciële beroepen, namelijk:**
- 18 ☐ vertegenwoordigers, handelsagenten
 - 19 ☐ winkeliers, winkelbedienden en andere verkopers
 - 20 ☐ verzekeringsagenten, makelaars, tussenpersonen, e.d.
 - 21 ☐ zelfstandige groot- of detailhandelaar
 - 22 ☐ overige commerciële beroepen
- dienstverlenende beroepen, namelijk:**
- 23 ☐ koks, kelners, buffetbedienden
 - 24 ☐ huisbewaarders, schoonmaakpersoneel (in gebouwen e.d.)
 - 25 ☐ politiepersoneel, brandweer, bewakers, e.d.
 - 26 ☐ kappers, schoonheidsspecialisten
 - 27 ☐ overige dienstverlenende functies
- gezondheidszorg- en hulpverleningsberoepen, namelijk:**
- 28 ☐ geneeskundigen, tandartsen, dierenartsen
 - 29 ☐ verpleegkundigen, ziekenverzorgenden
 - 30 ☐ bejaardenverzorger, kinderverzorger, gezinshulp, alpha hulp, etc.
- leerkrachten/docenten, namelijk:**
- 31 ☐ docenten basisonderwijs
 - 32 ☐ docenten voortgezet onderwijs
 - 33 ☐ docenten hoger onderwijs
- (vak-)specialisten, namelijk:**
- 34 ☐ architecten, ingenieurs en verwante technici, tekenaars, e.d.
 - 35 ☐ statistici, wiskundigen, systeem-analysten, ICT-functies en verwante vakspecialisten
 - 36 ☐ kunstenaars
 - 37 ☐ overige vakspecialisten
- 38 ☐ agrarische beroepen (land- en tuinbouw)**
- 39 ☐ leidinggevende functies**
- 40 ☐ overige beroepen**

Vraag 27: Kunt u aangeven in welke van onderstaande bedrijfscategorieën uw bedrijf het beste past?

83L2

Industrie, namelijk:

- 1 ☐ Voeding- en genotmiddelenindustrie
- 2 ☐ Aardolie- en chemische industrie
- 3 ☐ Metaalproducten industrie
- 4 ☐ Metaal- en elektronische industrie
- 5 ☐ Machine-industrie
- 6 ☐ Ander type industrie

Bouwnijverheid, namelijk:

- 7 ☐ Bouwbedrijven
- 8 ☐ Bouwinstallatiebedrijven
- 9 ☐ Afwerking van gebouwen

Handel, namelijk:

- 10 ☐ Autohandel en -reparatie
- 11 ☐ Groothandel machines en reparatie
- 12 ☐ Warenhuizen en supermarkten
- 13 ☐ Ander type groot- en detailhandel

Vervoer en Communicatie, namelijk:

- 14 ☐ Wegvervoer (exclusief openbaar vervoer)
- 15 ☐ Post en telecommunicatie
- 16 ☐ Ander type vervoer en communicatie

Financiële instellingen, namelijk:

- 17 ☐ Bankwezen
- 18 ☐ Ander type financiële instellingen

Zakelijke dienstverlening, namelijk:

- 19 ☐ Computerservice en informatietechnologie
- 20 ☐ Juridische en economische dienstverlening
- 21 ☐ Architecten- en ingenieursbureaus
- 22 ☐ Ander type zakelijke dienstverlening

Onderwijs, namelijk:

- 23 ☐ Basis- en speciaal onderwijs
- 24 ☐ Voortgezet onderwijs
- 25 ☐ Hoger onderwijs

Gezondheids- en Welzijnszorg, namelijk:

- 26 ☐ Ziekenhuizen
- 27 ☐ Ander type gezondheidszorg
- 28 ☐ Verpleeg- en bejaardentehuizen
- 29 ☐ Ander type welzijnszorg

Overige dienstverlening, namelijk:

- 30 ☐ Cultuur, sport en recreatie
- 31 ☐ Ander type cultuur en overige dienstverlening

32 ☐ Landbouw, bosbouw en visserij

33 ☐ Energie- en waterleidingbedrijven

34 ☐ Horeca

35 ☐ Openbaar bestuur / Overheid

36 ☐ Overige bedrijven

III UW KIJK OP WERKEN IN HET ALGEMEEN

Vraag 28: Wij willen nu weten in hoeverre u uw werk belangrijk vindt ten opzichte van andere belangrijke aspecten van het leven.

Kunt u hieronder 100 punten verdelen over de vier levensgebieden? Het aspect dat op dit moment het belangrijkste voor u is krijgt de meeste punten, gevolgd door het aspect dat u daarna het belangrijkste vindt, etc.

85L12

	punten
Vrije tijd (hobby's, sport, recreatie, contact met vrienden)	
Maatschappij (vrijwilligerswerk, werk voor vakbond, politiek of kerk)	
Uw werk	
Uw gezin	
	+
TOTAAL	100

(let op: De punten in de bovenstaande tabel moeten optellen tot 100)

Vraag 29: Hieronder ziet u een aantal aspecten waarop men een baan kan beoordelen.

Kunt u aangeven welk aspect u het belangrijkste vindt en welke het minst belangrijk bij een baan in het algemeen? Wilt u elk aspect een rangnummer geven van 1 tot en met 10?

97L20

(1 = minst belangrijk; 10 = meest belangrijk)

Erkenning	rangnummer:
Interessant werk	rangnummer:
Verantwoording dragen	rangnummer:
Iets bereiken, tot stand brengen	rangnummer:
Leer- en groeimogelijkheden	rangnummer:
Goede collega's	rangnummer:
Goede leiding	rangnummer:
Goede arbeidsomstandigheden	rangnummer:
Goede beloning	rangnummer:
Zekerheid	rangnummer:

(let op: Ieder rangnummer mag maar één keer gebruikt worden)

HOE DENKEN NEDERLANDERS OVER HUN WERK?

IV ARBEIDSINHOUD

Vraag 30: Hieronder ziet u een aantal aspecten die allemaal te maken hebben met de inhoud van uw werk, de invulling hiervan en de sfeer.

Kunt u steeds aangeven in hoeverre u de onderstaande aspecten terugvindt in uw huidige functie?

117L15

	nooit	soms	vaak	altijd
Is voor de uitvoering van uw werk vakbekwaamheid / vakmanschap vereist?	☐	☐	☐	☐
Is uw werk gevarieerd?	☐	☐	☐	☐
Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?	☐	☐	☐	☐
Vereist uw baan creativiteit?	☐	☐	☐	☐
Heeft u in uw werk de gelegenheid om uw vakbekwaamheid / vakmanschap te ontwikkelen?	☐	☐	☐	☐
Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?	☐	☐	☐	☐
Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?	☐	☐	☐	☐
Beslist u zelf wanneer u een taak uitvoert?	☐	☐	☐	☐
Wordt uw werkwijze voorgeschreven?	☐	☐	☐	☐
Kunt u uw eigen werkwijze kiezen?	☐	☐	☐	☐
Moet u erg snel werken?	☐	☐	☐	☐
Moet u heel veel werk doen?	☐	☐	☐	☐
Moet u extra hard werken?	☐	☐	☐	☐
Heeft u genoeg tijd om uw werk af te maken?	☐	☐	☐	☐
Is uw werk hectisch?	☐	☐	☐	☐

Vraag 31: Kunt u steeds aangeven in hoeverre u de onderstaande aspecten terugvindt in uw huidige functie?

132L13

	nooit	soms	vaak	altijd
Vereist uw werk intensief nadenken ?	☐	☐	☐	☐
Moet u veel informatie gedurende lange tijd onthouden ?	☐	☐	☐	☐
Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?	☐	☐	☐	☐
Vergt uw werk veel aandacht van u?	☐	☐	☐	☐
Moet u in uw werk veel dingen tegelijk in de gaten houden?	☐	☐	☐	☐
Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?	☐	☐	☐	☐
Vereist uw werk dat u uw eigen mening voor u moet houden?	☐	☐	☐	☐
Vereist uw werk dat u uw eigen gevoelens moet verbergen?	☐	☐	☐	☐
Krijgt u in uw werk tegenstrijdige opdrachten?	☐	☐	☐	☐
Wordt u in uw werk geconfronteerd met tegenstrijdige verwachtingen?	☐	☐	☐	☐
Loopt uw werk vaak anders dan gepland?	☐	☐		
Heeft u in uw werk regelmatig met storingen te maken?	☐	☐		
Moet u in uw werk vaak improviseren om een opdracht uit te voeren?	☐	☐		

Vraag 31b: Is uw werk emotioneel veeleisend?

145L1

- 1 ☐ in heel grote mate
- 2 ☐ in zekere mate
- 3 ☐ enigszins
- 4 ☐ niet erg
- 5 ☐ in heel kleine mate
- 6 ☐ in het geheel niet

Vraag 31c: Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?

146L1

- 1 ☐ in heel grote mate
- 2 ☐ in zekere mate
- 3 ☐ enigszins
- 4 ☐ niet erg
- 5 ☐ in heel kleine mate
- 6 ☐ in het geheel niet

V ARBEIDSVVERHOUDINGEN EN WERKSFEER

Vraag 32: Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de onderstaande aspecten?

147L16

Mijn chef heeft oog voor het welzijn van de medewerkers	helemaal mee oneens ☐	mee oneens ☐	mee eens ☐	helemaal mee eens ☐	n.v.t., ik heb geen chef ☐
Mijn chef besteedt aandacht aan wat ik zeg	helemaal mee oneens ☐	mee oneens ☐	mee eens ☐	helemaal mee eens ☐	n.v.t., ik heb geen chef ☐
Mijn chef helpt het werk gedaan te krijgen	helemaal mee oneens ☐	mee oneens ☐	mee eens ☐	helemaal mee eens ☐	n.v.t., ik heb geen chef ☐
Mijn chef kan mensen goed laten samenwerken	helemaal mee oneens ☐	mee oneens ☐	mee eens ☐	helemaal mee eens ☐	n.v.t., ik heb geen chef ☐
Mijn chef corrigeert als het nodig is	helemaal mee oneens ☐	mee oneens ☐	mee eens ☐	helemaal mee eens ☐	n.v.t., ik heb geen chef ☐
Mijn chef zorgt voor een goede taakverdeling	helemaal mee oneens ☐	mee oneens ☐	mee eens ☐	helemaal mee eens ☐	n.v.t., ik heb geen chef ☐
Mijn chef verschaft de informatie die medewerkers nodig hebben in hun werk	helemaal mee oneens ☐	mee oneens ☐	mee eens ☐	helemaal mee eens ☐	n.v.t., ik heb geen chef ☐
Mijn chef let op dat iedereen zijn uiterste best doet	helemaal mee oneens ☐	mee oneens ☐	mee eens ☐	helemaal mee eens ☐	n.v.t., ik heb geen chef ☐
Mijn chef raadpleegt medewerkers over zaken die voor hen van belang zijn	helemaal mee oneens ☐	mee oneens ☐	mee eens ☐	helemaal mee eens ☐	n.v.t., ik heb geen chef ☐
Mijn chef overlegt eerst met ons voordat belangrijke beslissingen worden genomen	helemaal mee oneens ☐	mee oneens ☐	mee eens ☐	helemaal mee eens ☐	n.v.t., ik heb geen chef ☐
Mijn chef laat medewerkers meepraten over zaken die hen aangaan	helemaal mee oneens ☐	mee oneens ☐	mee eens ☐	helemaal mee eens ☐	n.v.t., ik heb geen chef ☐
Mijn chef overlegt over de planning van het werk	helemaal mee oneens ☐	mee oneens ☐	mee eens ☐	helemaal mee eens ☐	n.v.t., ik heb geen chef ☐
Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen	helemaal mee oneens ☐	mee oneens ☐	mee eens ☐	helemaal mee eens ☐	n.v.t., ik heb geen collega's ☐
Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me	helemaal mee oneens ☐	mee oneens ☐	mee eens ☐	helemaal mee eens ☐	n.v.t., ik heb geen collega's ☐
Mijn collega's zijn vriendelijk	helemaal mee oneens ☐	mee oneens ☐	mee eens ☐	helemaal mee eens ☐	n.v.t., ik heb geen collega's ☐
Mijn collega's zijn goed in hun werk	helemaal mee oneens ☐	mee oneens ☐	mee eens ☐	helemaal mee eens ☐	n.v.t., ik heb geen collega's ☐

Vraag 33: In hoeverre zijn de volgende kenmerken van toepassing op het werkklimaat in uw afdeling, unit of team?

163L5

Onderlinge rivaliteit	helemaal niet van toepassing ☐	tamelijk weinig van toepassing ☐	enigszins van toepassing ☐	tamelijk veel van toepassing ☐	zeer veel van toepassing ☐
Aanmoedigend en ondersteunend	helemaal niet van toepassing ☐	tamelijk weinig van toepassing ☐	enigszins van toepassing ☐	tamelijk veel van toepassing ☐	zeer veel van toepassing ☐
Wantrouwend en achterdochtig	helemaal niet van toepassing ☐	tamelijk weinig van toepassing ☐	enigszins van toepassing ☐	tamelijk veel van toepassing ☐	zeer veel van toepassing ☐
Ontspannen en comfortabel	helemaal niet van toepassing ☐	tamelijk weinig van toepassing ☐	enigszins van toepassing ☐	tamelijk veel van toepassing ☐	zeer veel van toepassing ☐
Rigide en op regels gebaseerd	helemaal niet van toepassing ☐	tamelijk weinig van toepassing ☐	enigszins van toepassing ☐	tamelijk veel van toepassing ☐	zeer veel van toepassing ☐

VI ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Vraag 34: Kunt u hieronder aankruisen hoe lang u gemiddeld **per dag** de volgende werkzaamheden uitvoert?

168L6

Lasten van meer dan 5 kg verplaatsen	nooit ☐	1 - 2 uur ☐	2 - 4 uur ☐	4 - 6 uur ☐	6 - 8 uur ☐
Kracht zetten met armen of handen	nooit ☐	1 - 2 uur ☐	2 - 4 uur ☐	4 - 6 uur ☐	6 - 8 uur ☐
Zittend werken	nooit ☐	1 - 2 uur ☐	2 - 4 uur ☐	4 - 6 uur ☐	6 - 8 uur ☐
Langdurig in dezelfde houding werken	nooit ☐	1 - 2 uur ☐	2 - 4 uur ☐	4 - 6 uur ☐	6 - 8 uur ☐
Werken achter een beeldscherm of met een computer	nooit ☐	1 - 2 uur ☐	2 - 4 uur ☐	4 - 6 uur ☐	6 - 8 uur ☐
Repeterende bewegingen maken met armen en of handen (geen beeldschermwerk)	nooit ☐	1 - 2 uur ☐	2 - 4 uur ☐	4 - 6 uur ☐	6 - 8 uur ☐

174L2

Is er op uw werk zoveel lawaai dat u hard moet praten om verstaanbaar te zijn?	nooit ☐	soms ☐	vaak ☐	altijd ☐
Doet u gevaarlijk werk?	nooit ☐	soms ☐	vaak ☐	altijd ☐

Vraag 35: In hoeverre heeft u in uw werk te maken met de volgende middelen of stoffen?

176L6

Bestrijdingsmiddelen (tegen onkruid, insecten, schimmels of ongedierte)	zelden of nooit ☐	eens per maand ☐	eens per week ☐	(bijna) elke dag ☐	weet niet ☐
Oplosmiddelen (als in verf, lijm of brandstof)	zelden of nooit ☐	eens per maand ☐	eens per week ☐	(bijna) elke dag ☐	weet niet ☐
Schoonmaak- of desinfectie middelen	zelden of nooit ☐	eens per maand ☐	eens per week ☐	(bijna) elke dag ☐	weet niet ☐
Gassen, dampen of vloeistoffen van chemische stoffen	zelden of nooit ☐	eens per maand ☐	eens per week ☐	(bijna) elke dag ☐	weet niet ☐
Rook of uitlaatgassen	zelden of nooit ☐	eens per maand ☐	eens per week ☐	(bijna) elke dag ☐	weet niet ☐
Stof van meel, dieren of planten	zelden of nooit ☐	eens per maand ☐	eens per week ☐	(bijna) elke dag ☐	weet niet ☐

Vraag 36: In hoeverre maakt u tijdens uw werk gebruik van de volgende communicatiemiddelen?

182L4

	nooit	af en toe	vaak	altijd
Mobiele telefoon	☐	☐	☐	☐
Fax	☐	☐	☐	☐
Internet	☐	☐	☐	☐
Email	☐	☐	☐	☐

Vraag 37: Hoeveel van uw normale betaalde arbeid verricht u gemiddeld thuis?

186L1

- 1 ☐ Ik verricht het merendeel van mijn werkzaamheden thuis
- 2 ☐ Ik verricht minder dan de helft van mijn werkzaamheden thuis
- 3 ☐ Ik verricht geen werkzaamheden thuis

Vraag38: Bent u telewerker?

187L1

(dat wil zeggen: werkt u thuis of op afstand van uw werkgever of opdrachtgever, en voert u uw werk uit met behulp van een computer of met behulp van een andere technologie)

- 1 ☐ Ja
 - 2 ☐ Nee
- Naar vraag 40

Vraag 39: Gebruikt u een computerverbinding naar uw werk?

188L1

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee

Vraag 40: Hebt u in uw bedrijf de laatste 2 jaar aan een **interne** opleiding of cursus meegedaan?

189L1

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee

Vraag 41: Heeft uw bedrijf de laatste 2 jaar een **externe** opleiding of cursus voor u betaald?

190L1

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee

Vraag 42: Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd?

191L1

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee

Vraag 43: Is uw huidige functie de laatste 2 jaar uitgebreid?

192L1

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee

Vraag 44: Hebt u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt?

193L1

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee

HOE DENKEN NEDERLANDERS OVER HUN WERK?

Vraag 45: Kunt u aangeven in welke mate de onderstaande vragen van toepassing zijn op u?

194L2

Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door verantwoordelijkheden die met uw werk te maken hebben?	nee, nooit ☐	ja, een enkele keer ☐	ja, vaak ☐	ja, zeer vaak ☐
Mist of verwaarloost u werkzaamheden voor uw werk door familie- en gezinsverantwoordelijkheden	nee, nooit ☐	ja, een enkele keer ☐	ja, vaak ☐	ja, zeer vaak ☐

Vraag 46: Kunt u aangeven in welke mate u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met:

196L6

Ongewenste seksuele aandacht van klanten, patiënten, leerlingen of passagiers	nee, nooit ☐	ja, een enkele keer ☐	ja, vaak ☐	ja, zeer vaak ☐
Ongewenste seksuele aandacht van chefs of collega's	nee, nooit ☐	ja, een enkele keer ☐	ja, vaak ☐	ja, zeer vaak ☐
Intimidatie door klanten, patiënten, leerlingen of passagiers	nee, nooit ☐	ja, een enkele keer ☐	ja, vaak ☐	ja, zeer vaak ☐
Intimidatie door chefs of collega's	nee, nooit ☐	ja, een enkele keer ☐	ja, vaak ☐	ja, zeer vaak ☐
Lichamelijk geweld door klanten, patiënten, leerlingen of passagiers	nee, nooit ☐	ja, een enkele keer ☐	ja, vaak ☐	ja, zeer vaak ☐
Lichamelijk geweld door chefs of collega's	nee, nooit ☐	ja, een enkele keer ☐	ja, vaak ☐	ja, zeer vaak ☐

VII PRIMAIRE EN SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

Vraag 47: In welke mate bent u tevreden of ontevreden met de volgende zaken op uw werk?

202L4

	zeer ontevreden	ontevreden	niet ontevreden/ niet tevreden	tevreden	zeer tevreden
Het salarisbeleid in uw bedrijf / organisatie	☐	☐	☐	☐	☐
Het loopbaan-, promotie-, en doorstromingsbeleid	☐	☐	☐	☐	☐
Het verzuimbeleid	☐	☐	☐	☐	☐
Het opleidingsbeleid	☐	☐	☐	☐	☐

Vraag 48: Heeft uw bedrijf een regeling voor kinderopvang?

206L1

- 1 ☐ Ja
 2 ☐ Nee
 3 ☐ weet echt niet

Vraag 49: Is het in uw bedrijf mogelijk om langdurig, bijv. enkele maanden, onbetaald verlof op te nemen?

207L1

- 1 ☐ Ja
 2 ☐ Nee
 3 ☐ weet echt niet

Vraag 50: Is het in uw bedrijf toegestaan om de dagelijkse begin- en eindtijden aan te passen aan de zorg voor kinderen of anderen?

208L1

- 1 ☐ Ja
 2 ☐ Nee
 3 ☐ weet echt niet

Vraag 51: Is uw loon/salaris voldoende voor het werk dat u doet?

209L1

- 1 ☐ Ja
 2 ☐ Nee
 3 ☐ weet echt niet

Vraag 52: Wat is ongeveer uw **netto maandinkomen**?

210L2

- | | |
|--|--|
| 1 ☐ Minder dan f. 500,- | 7 ☐ f. 3000,- t/m 3499,- |
| 2 ☐ f. 500- t/m f. 999,- | 8 ☐ f. 3500,- t/m 3999,- |
| 3 ☐ f. 1000,- t/m f. 1499,- | 9 ☐ f. 4000,- t/m 4999,- |
| 4 ☐ f. 1500,- t/m 1999,- | 10 ☐ f. 5000,- t/m 5999,- |
| 5 ☐ f. 2000,- t/m 2499,- | 11 ☐ f. 6000 of meer |
| 6 ☐ f. 2500,- t/m 2999,- | 12 ☐ wil niet zeggen |

VIII GEZONDHEID EN WERK

Vraag 53: Wat vindt u, over het algemeen genomen, van uw gezondheid?

212L1

- 1 ☐ Uitstekend
- 2 ☐ Zeer goed
- 3 ☐ Goed
- 4 ☐ Matig
- 5 ☐ Slecht

Vraag 54: Is uw werk vaak te vermoeiend?

213L1

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee

Vraag 55: Zou u het in uw werk eigenlijk kalmer aan moeten doen?

214L1

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee

De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt.

Vraag 56: Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is?

215L5

Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk	nooit ☐	een paar keer per jaar of minder ☐	eens per maand of minder ☐	een paar keer per maand ☐	eens per week ☐	een paar keer per week ☐	dagelijks ☐
Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg	nooit ☐	een paar keer per jaar of minder ☐	eens per maand of minder ☐	een paar keer per maand ☐	eens per week ☐	een paar keer per week ☐	dagelijks ☐
Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt	nooit ☐	een paar keer per jaar of minder ☐	eens per maand of minder ☐	een paar keer per maand ☐	eens per week ☐	een paar keer per week ☐	dagelijks ☐
Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij	nooit ☐	een paar keer per jaar of minder ☐	eens per maand of minder ☐	een paar keer per maand ☐	eens per week ☐	een paar keer per week ☐	dagelijks ☐
Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk	nooit ☐	een paar keer per jaar of minder ☐	eens per maand of minder ☐	een paar keer per maand ☐	eens per week ☐	een paar keer per week ☐	dagelijks ☐

Vraag 57: Heeft u de afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van uw:

220L4

nek	nee, nooit ☐	een enkele keer, maar van korte duur ☐	een enkele, keer langdurig ☐	meerdere keren, maar steeds van korte duur ☐	meerdere keren langdurig ☐
schouders	nee, nooit ☐	een enkele keer, maar van korte duur ☐	een enkele, keer langdurig ☐	meerdere keren, maar steeds van korte duur ☐	meerdere keren langdurig ☐
armen/ellebogen	nee, nooit ☐	een enkele keer, maar van korte duur ☐	een enkele, keer langdurig ☐	meerdere keren, maar steeds van korte duur ☐	meerdere keren langdurig ☐
polsen / handen	nee, nooit ☐	een enkele keer, maar van korte duur ☐	een enkele, keer langdurig ☐	meerdere keren, maar steeds van korte duur ☐	meerdere keren langdurig ☐

HOE DENKEN NEDERLANDERS OVER HUN WERK?

Vraag 58: Hingen de klachten die u hierboven noemde samen met uw werk?

224L4

nek	niet van toepassing, geen last gehad ☐	wel last gehad, maar niet veroorzaakt door het werk ☐	wel last gehad, en geheel of gedeeltelijk veroorzaakt door het werk ☐
schouders	niet van toepassing, geen last gehad ☐	wel last gehad, maar niet veroorzaakt door het werk ☐	wel last gehad, en geheel of gedeeltelijk veroorzaakt door het werk ☐
armen/ellebogen	niet van toepassing, geen last gehad ☐	wel last gehad, maar niet veroorzaakt door het werk ☐	wel last gehad, en geheel of gedeeltelijk veroorzaakt door het werk ☐
polsen / handen	niet van toepassing, geen last gehad ☐	wel last gehad, maar niet veroorzaakt door het werk ☐	wel last gehad, en geheel of gedeeltelijk veroorzaakt door het werk ☐

Vraag 59: Kunt u aangeven of u last heeft van één of meer van deze ziekten of aandoeningen:
(meerdere antwoorden mogelijk)

228L10

- | | |
|---|--|
| 1 ☐ rugklachten | 6 ☐ hoge bloeddruk |
| 2 ☐ gewrichtsklachten (reuma, artrose, artritis) | 7 ☐ bronchitis, astma of CARA |
| 3 ☐ migraine | 8 ☐ suikerziekte |
| 4 ☐ ernstige hoofdpijn | 9 ☐ ernstige huidziekte |
| 5 ☐ hartziekte | 10 ☐ gehoorproblemen |

Vraag 60: (indien last van een of meer van genoemde ziekten of aandoeningen):
Wordt u hierdoor belemmerd bij het uitvoeren van uw werk?

238L1

- 1 ☐ Sterk belemmerd
2 ☐ Licht belemmerd
3 ☐ Niet belemmerd

Vraag 61: Zijn er in verband met uw gezondheid de afgelopen 12 maanden aanpassingen verricht in uw werkplek of uw werkzaamheden?

239L1

- 1 ☐ Ja
2 ☐ Nee
- Naar vraag 63**

Vraag 62: Zijn er volgens u aanpassingen nodig in uw werkplek of uw werkzaamheden in verband met uw gezondheid?

240L1

- 1 ☐ Ja
2 ☐ Nee

Vraag 63: Bent u de laatste 12 maanden wel eens van uw werk thuis gebleven wegens ziekte of ongeval?

241L1

- 1 ☐ Ja
2 ☐ Nee
- Naar vraag 65**

Vraag 64: Hoe vaak bent u in de afgelopen 12 maanden ziek thuis geweest? (aantal keren)

242L2

..... keer

IX OVERIGE VRAGEN OVER WERK EN EINDOORDEEL

Vraag 65: Gaat het financieel goed met het bedrijf waarin u werkt? 244L1

- 1 ☐ ja, heel goed
- 2 ☐ ja, goed
- 3 ☐ ja, redelijk
- 4 ☐ nee, niet zo goed
- 5 ☐ nee, slecht
- 6 ☐ weet echt niet

Vraag 66: Is uw werkzekerheid goed? 245L1

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee

Vraag 67: Loopt u het risico om uw baan te verliezen? 246L1

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee

Vraag 68: Maakt u u zorgen over het behoud van uw baan? 247L1

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee

Vraag 69: Zijn uw toekomstmogelijkheden in uw bedrijf gunstig? 248L1

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee

Vraag 70: Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever? 249L1

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee

Vraag 71: Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden? 250L1

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee

Vraag 72: Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij deze organisatie werken? 251L1

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee

Vraag 73: Kunt u aangeven in hoeverre u het met de volgende stellingen eens of oneens bent? 252L1

- Ik voel me uitstekend thuis in deze organisatie.

- 1 ☐ Helemaal mee oneens
- 2 ☐ mee oneens
- 3 ☐ niet mee eens / niet mee oneens
- 4 ☐ mee eens
- 5 ☐ helemaal mee eens.

- Vergeleken met de meeste andere organisaties, is het werken bij deze organisatie erg aantrekkelijk. 253L1

- 1 ☐ Helemaal mee oneens
- 2 ☐ mee oneens
- 3 ☐ niet mee eens / niet mee oneens
- 4 ☐ mee eens
- 5 ☐ helemaal mee eens

HOE DENKEN NEDERLANDERS OVER HUN WERK?

Vraag 74: In welke mate bent u - alles bij elkaar genomen - tevreden met uw werk?

254L1

- 1 ☐ Zeer ontevreden
- 2 ☐ Ontevreden
- 3 ☐ Niet tevreden / niet ontevreden
- 4 ☐ Tevreden
- 5 ☐ Zeer tevreden

Hieronder kunt u aangeven of u prijs stelt op een kadobon of een heel staatslot (*zonder jackpot*). Indien u hiervoor kiest hebben wij uw naam- en adresgegevens nodig. U kunt ook kiezen voor een goed doel, wij maken dan voor iedere ingevulde vragenlijst f 25,- over naar één van de onderstaande organisaties. Als u voor een goed doel kiest hoeft u geen naam en adres in te vullen.

255L2

1 ☐ Kadobon (f 25,-) Naam: _____

2 ☐ Staatslot

Adres : _____

Postcode en Plaats : _____

Goed doel

- | | |
|--|---|
| 3 ☐ Amnesty International | 8 ☐ Wilhelmina Fonds |
| 4 ☐ Unicef | 9 ☐ Hartstichting |
| 5 ☐ Ronald mcDonald Kinderfonds | 10 ☐ Dierenbescherming |
| 6 ☐ War Child | 11 ☐ Greenpeace |
| 7 ☐ Anjerfonds | |

HARTELIJK DANK VOOR UW MEDEWERKING!

Bijlage II De frequentie-verdelingen per item

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
	Totale steekproef	100	4334	7265770
Vraag 1: Wat is uw geslacht?	1 man	58	3183	4208564
	2 vrouw	42	1140	3024476
	8 geen opgave	0	11	32730
Vraag 2: Wat is uw geboortejaar?	Ongewogen	Gewogen		
	gemiddelde en standaarddeviatie	gemid.	stand dev	
	1957 9	1962	11	
	Geen opgave	57		
Vraag 3: Bent u zelf en/of één van uw ouders geboren in het buitenland?	1 nee	93	4046	6731563
	2 ja	7	277	504164
	8 geen opgave	0	11	30043
Vraag 4: Bent u?	1 Gehuwd of samenwonend	72	3571	5230086
	2 Gescheiden	5	200	338775
	3 Weduwe / weduwnaar	2	65	112196
	4 Ongehuwd	21	488	1536353
	8 geen opgave	0	10	48360
Vraag 5: Hoe is uw huishouden samengesteld?	1 Gehuwd of samenwonend zonder thuiswonende kinderen	27	1100	1954267
	2 Gehuwd of samenwonend met thuiswonende kinderen	46	2484	3288813
	3 Eénouderhuishouden	4	150	303691
	4 Alleenstaand	23	592	1667654
	8 geen opgave	0	8	51344
Vraag 6: Hoeveel thuiswonende kinderen heeft u?	0 geen kinderen	51	1700	3673265
	1 1 kind	17	799	1234666
	2 2 kinderen	24	1291	1727562
	3 3 kinderen	7	433	503699
	4 4 kinderen	1	81	91424
	5 5 of meer kinderen	0	30	35155
Vraag 7: Heeft uw partner een betaalde baan?	1 Nee	24	985	1263963
	2 Ja, een baan van maximaal 20 uur per week	25	1152	1321058
	3 Ja, een baan van 21 uur per week of meer	52	1480	2778494
	8 geen opgave	0	19	23188

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
	Totale steekproef	100	4334	7265770
Vraag 8: Bent u in uw huishouden hoofdza- kelijk verantwoordelijk voor het inkomen?	1 ja	64	3195	4585730
	2 nee	36	1094	2566748
	8 geen opgave	0	45	113292
Vraag 9: Bent u in uw huishouden hoofdza- kelijk verantwoordelijk voor het huishouden?	1 ja	44	1290	3130660
	2 nee	56	3000	4024597
	8 geen opgave	0	44	110513
Vraag 10: Hoeveel uren per dag besteedt u gemiddeld aan het huishouden?	Ongewogen gemiddelde en standaarddeviatie	Gewogen gemid.	stand dev	
	1,7 1,5	1,9	1,6	
	Geen opgave 128			
Vraag 11: Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?	1 Geen opleiding gevolgd / afgemaakt	1	21	91979
	2 Lagere school	5	93	360867
	3 Lager algemeen of Lager Beroeps Onderwijs (LBO,LTS, LEAO e.d.)	21	728	1546237
	4 Middelbaar algemeen of Mid- delbaar Beroeps Onderwijs (MBO, MTS,MEAO, MAVO e.d.)	43	1537	3086245
	5 Hoger algemeen of Hoger Beroeps Onderwijs (HBO, HTS HEAO, HAVO, VWO e.d.)	18	1437	1313485
	6 (Post-) Academisch Onderwijs (doctoraal of postdoctoraal examen)	9	424	615803
	7 iets anders	3	75	182336
	8 geen opgave	0	19	68819
Vraag 12: Heeft u momenteel één betaalde baan of heeft u meerdere betaalde banen?	1 één betaalde baan	95	4051	6826226
	2 meerdere betaalde banen	5	218	361658
	8 geen opgave	0	65	77886

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
	Totale steekproef	100	4334	7265770
Vraag 13: Wat is de aard van uw dienstverband?	1 Vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)	80	3408	5358406
	2 Tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vaste aanstelling	7	147	444078
	3 Tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd	3	77	222077
	4 Uitzendkracht	1	21	60783
	5 Oproepkracht	1	21	63318
	6 Freelance	0	26	31664
	7 Zelfstandig ondernemer	5	296	351949
	8 Meewerkend in gezinsbedrijf	1	11	47847
	9 Anders	1	34	89795
	98 geen opgave	0	293	595854
Vraag 14: Geeft u leiding aan personeel of heeft u personeel in dienst?	0 Nee	71	2747	5161072
	1 Ja, 1 - 4 medewerkers	13	669	959653
	2 Ja, 5 - 9 medewerkers	6	342	429869
	3 Ja, 10 - 19 medewerkers	5	249	372319
	4 Ja, 20 - 49 medewerkers	3	174	182871
	5 Ja, 50 of meer medewerkers	2	122	119465
	8 geen opgave	0	31	40521

Vraag 15: Voor hoeveel uren per week heeft u een dienstverband (aantal contracturen)?	Ongewogen		Gewogen	
	gemiddelde en standaarddeviatie		gemid.	stand dev
	34,6	9,5	33,1	10,1
	Geen opgave		162	

Vraag 16: Hoeveel uren per week zou u contractueel willen werken (aantal contracturen)?	Ongewogen		Gewogen	
	gemiddelde en standaarddeviatie		gemid.	stand dev
	32,2	10,2	31,3	10,6
	Geen opgave		315	

Vraag 17: Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld gesproken aan betaald of onbetaald overwerk? (inclusief thuiswerken; reistijd niet meetellen)	Ongewogen		Gewogen	
	gemiddelde en standaarddeviatie		gemid.	stand dev
	7,7	13,1	7	12,4
	Geen opgave		266	

	Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
Totale steekproef	100	4334	7265770

Geen opgave 116

3	Ja, ik ben contractueel meer gaan werken	9	268	629193
4	Niet van toepassing, ik werk nog geen jaar	4	85	276534
8	geen opgave	0	150	184617

Vraag 20: Bent u het afgelopen jaar meer of juist minder gaan overwerken?	1 Nee, mijn overuren zijn onveranderd gebleven	58	2461	4018837
	2 Ja, ik ben minder gaan overwerken	15	669	1069196
	3 Ja, ik ben meer gaan overwerken	23	900	1592189
	4 Niet van toepassing, ik werk nog geen jaar	4	112	269173
	8 geen opgave	0	192	316375

Vraag 21: Kunt u aangeven op welke dagdelen u normaal gesproken volgens uw contract werkt? (Meerdere antwoorden mogelijk)

maandagmiddag	0 nee	33	1152	2420556
	1 ja	67	3182	4845214

maandagavond	0 nee	93	4024	6763851
	1 ja	7	310	501919

maandagnacht	0 nee	98	4283	7147436
	1 ja	2	51	118334

dinsdagochtend	0 nee	30	1027	2190356
	1 ja	70	3307	5075414

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
Totale steekproef		100	4334	7265770
dinsdagmiddag	0 nee	32	1112	2351906
	1 ja	68	3222	4913864
dinsdagavond	0 nee	93	4032	6784592
	1 ja	7	302	481178
dinsdagnacht	0 nee	99	4291	7181814
	1 ja	1	43	83956
woensdagochtend	0 nee	32	1121	2308398
	1 ja	68	3213	4957372
woensdagmiddag	0 nee	36	1309	2580248
	1 ja	64	3025	4685522
woensdagavond	0 nee	94	4055	6833825
	1 ja	6	279	431945
woensdagnacht	0 nee	99	4291	7197251
	1 ja	1	43	68519
donderdagochtend	0 nee	30	1038	2155926
	1 ja	70	3296	5109844
donderdagmiddag	0 nee	32	1147	2352125
	1 ja	68	3187	4913645
donderdagavond	0 nee	92	4004	6661988
	1 ja	8	330	603782
donderdagnacht	0 nee	99	4289	7192998
	1 ja	1	45	72772
vrijdagochtend	0 nee	33	1210	2416537
	1 ja	67	3124	4849233
vrijdagmiddag	0 nee	38	1454	2774807
	1 ja	62	2880	4490963
vrijdagavond	0 nee	94	4086	6833802
	1 ja	6	248	431968
vrijdagnacht	0 nee	99	4285	7173327
	1 ja	1	49	92443
zaterdagochtend	0 nee	87	3910	6357174
	1 ja	13	424	908596

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
	Totale steekproef	100	4334	7265770
zaterdagmiddag	0 nee	91	4020	6616930
	1 ja	9	314	648840
zaterdagavond	0 nee	96	4223	7010382
	1 ja	4	111	255388
zaterdagnacht	0 nee	99	4297	7203266
	1 ja	1	37	62504
zondagochtend	0 nee	97	4174	7021435
	1 ja	3	160	244335
zondagmiddag	0 nee	97	4176	7026151
	1 ja	3	158	239619
zondagavond	0 nee	98	4245	7127131
	1 ja	2	89	138639
zondagnacht	0 nee	99	4299	7218325
	1 ja	1	35	47445
sterk wisselend	0 nee	82	3638	5929814
	1 ja	18	696	1335956
Vraag 22: Werkt u in ploegdienst ?	1 ja	13	443	897914
	2 nee	87	3824	6277758
	8 geen opgave	0	67	90097

	Ongewogen		Gewogen	
	gemiddelde en standaarddeviatie		gemid.	stand dev
Vraag 23: Hoe lang bent u reeds werkzaam in uw bedrijf? (aantal jaren + aantal maanden)	12,5	10,3	9,2	9,5
	3,5	3,6	3,6	3,4
	Geen opgave 71			

	Ongewogen		Gewogen	
	gemiddelde en standaarddeviatie		gemid.	stand dev
Vraag 24: Hoe lang bent u reeds werkzaam in uw huidige functie? (aantal jaren + aantal maanden)	8,4	8,8	6,6	3,0
	3,0	3,5	8,0	3,4
	Geen opgave 54			

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
Totale steekproef		100	4334	7265770
Vraag 25: Hoeveel personen werken er, naar uw schatting, bij uw bedrijf of instelling?	1 geen personen, eenmanszaak	3	165	208128
	2 1-9 personen	16	574	1187999
	3 10-49 personen	26	1028	1885393
	4 50-99 personen	12	501	905079
	5 100-199 personen	12	549	861055
	6 200-499 personen	11	558	781001
	7 500 of meer personen	17	883	1248513
	8 weet echt niet	3	67	181795
	9 geen opgave	0	9	6806
Vraag 26: Kunt u aangeven in welke categorie uw beroep of functie het beste past?				
1 schilders		1	30	41053
2 loodgieters, fitters, lassers, plaat- en const	ructiewerkers, e.d.	1	72	102423
3 metselaars, timmerlieden, en andere bouw	vakkers	4	153	273257
4 drukkers en verwante functies		1	54	65150
5 voedingsmiddelen- en drankenbereiders		3	96	214089
6 kleermakers, kostuumnaaisters, stoffeerde	rs, confectiemedewerkers, e.d.	1	22	39566
7 elektromonteurs, reparateurs van elektrisc	he apparaten	2	73	172997
8 machine-bankwerker-monteurs, instrument	makers, reparateurs van machines	2	101	141151
9 overige ambachtelijke en industriële beroe	pen	6	243	410663
10 buschauffeurs, treinbestuurders, zeelie	den, e.d.	1	38	39661
11 vrachtwagenchauffeurs		2	87	144779
12 laders, lossers, inpakkers, grondwerk-	en kraanmachinisten, e.d.	1	40	76536
13 overige transportberoepen		1	59	85078
14 secretaresses, typisten, ponstypisten,	e.d.	2	75	168860
15 boekhouders, kassiers, e.d.		3	130	196683
16 postdistributie personeel		1	21	63715
17 overige administratieve beroepen		7	276	474120
18 vertegenwoordigers, handelsagenten		2	75	132256
19 winkeliers, winkelbedienden en andere	verkopers	5	114	371683
20 verzekeringsagenten, makelaars, tussen	personen, e.d.	1	57	67591
21 zelfstandige groot- of detailhandelaar		1	37	58693
22 overige commerciële beroepen		3	138	243499
23 koks, kelners, buffetbedienden		3	53	181662
24 huisbewaarders, schoonmaakpersoneel	(in gebouwen e.d.)	1	36	103529
25 politiepersoneel, brandweer, bewakers,	e.d.	2	75	168878
26 kappers, schoonheidsspecialisten		1	10	59027
27 overige dienstverlenende functies		5	199	356835
28 geneeskundigen, tandartsen, dierenartse	n	1	51	76235
29 verpleegkundigen, ziekenverzorgenden		6	222	435078
30 bejaardenverzorger, kinderverzorger,	gezinshulp, alpha hulp,	3	90	225716
31 docenten basisonderwijs		2	93	132925
32 docenten voortgezet onderwijs		1	116	97879
33 docenten hoger onderwijs		1	39	52211
34 architecten, ingenieurs en verwante	technici, tekenaars, e.d	2	160	153075

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd	
	Totale steekproef	100	4334	7265770	
35	statistici, wiskundigen, systeem- verwante vakspecialisten	analysten, ICT-functies en	3	176	218362
36	kunstenaars		0	23	23034
37	overige vakspecialisten		4	192	260713
38	agrarische beroepen (land- en tuinbouw)		2	121	172979
39	leidinggevende functies		5	271	353268
40	overige beroepen		5	231	382717
98	geen opgave		0	185	228146

Vraag 27: Kunt u aangeven in welke van
onderstaande bedrijfscategorieën uw bedrijf
het beste past?

1	Voeding- en genotmiddelenindustrie		3	150	210889
2	Aardolie- en chemische industrie		1	83	80063
3	Metaalproducten industrie		2	97	141548
4	Metaal- en elektronische industrie		3	170	229357
5	Machine-industrie		1	32	52146
6	Ander type industrie		3	159	212534
7	Bouwbedrijven		4	178	286967
8	Bouwinstallatiebedrijven		1	38	62223
9	Afwerking van gebouwen		1	41	65733
10	Autohandel en -reparatie		3	53	178720
11	Groothandel machines en reparatie		1	29	51550
12	Warenhuizen en supermarkten		3	70	212797
13	Ander type groot- en detailhandel		7	199	502098
14	Wegvervoer (exclusief openbaar vervoer)		2	99	161986
15	Post en telecommunicatie		2	86	144060
16	Ander type vervoer en communicatie		1	78	72283
17	Bankwezen		2	107	147910
18	Ander type financiële instellingen		2	88	123569
19	Computerservice en informatietechnolo	gie	3	119	185821
20	Juridische en economische dienstver	lening	1	38	45338
21	Architecten- en ingenieursbureaus		1	51	64724
22	Ander type zakelijke dienstverlening		4	176	297884
23	Basis- en speciaal onderwijs		2	104	138081
24	Voortgezet onderwijs		2	109	119679
25	Hoger onderwijs		2	73	129866
26	Ziekenhuizen		3	143	214893
27	Ander type gezondheidszorg		4	175	292940
28	Verpleeg- en bejaardentehuizen		3	94	220882
29	Ander type welzijnszorg		3	115	211983
30	Cultuur, sport en recreatie		1	50	49167
31	Ander type cultuur en overige dienstver	lening	2	79	146176
32	Landbouw, bosbouw en visserij		3	135	189534
33	Energie- en waterleidingbedrijven		1	43	39313
34	Horeca		5	62	331681

	Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
Totale steekproef	100	4334	7265770
35 Openbaar bestuur / Overheid	8	369	546459
36 Overige bedrijven	9	329	582522
98 geen opgave	0	313	522394

Vraag 28: Wij willen nu weten in hoeverre u uw werk belangrijk vindt ten opzichte van andere belangrijke aspecten van het leven.				
Kunt u hieronder 100 punten verdelen over de vier levensgebieden? Het aspect dat u op dit moment het belangrijkste voor u is krijgt de meeste punten, gevolgd door het aspect dat u daarna het belangrijkste vindt, etc.				
	Ongewogen gemiddelde en standaarddeviatie		Gewogen gemid.	stand dev
Vrije tijd (hobby's, sport, recreatie, contact met vrienden)	21,7	11,6	23,9	12,5
Maatschappij (vrijwilligerswerk, werk voor vakbond, politiek of kerk)	6,8	7,8	6,9	8,1
Uw werk	32,2	14,0	30,8	14,6
Uw gezin	39,3	16,9	38,4	18,4
Geen opgave 39				

Vraag 29: Hieronder ziet u een aantal aspecten waarop men een baan kan beoordelen.				
Kunt u aangeven welk aspect u het belangrijkste vindt en welk het minst belangrijk bij een baan in het algemeen? Wilt u elk aspect een rangnummer geven van 1 tot en met 10? (1=minst belangrijk; 10=meest belangrijk)				
	Ongewogen gemiddelde en standaarddeviatie		Gewogen gemid.	stand dev
Erkenning	6,0	2,8	5,9	2,8
Interessant werk	7,0	2,7	6,8	2,8
Verantwoording dragen	5,3	2,7	5,2	2,7
Iets bereiken, tot stand brengen	5,7	2,9	5,5	2,9
Leer- en groeimogelijkheden	4,4	2,7	4,6	2,8
Goede collega's	6,6	2,4	6,9	2,4
Goede leiding	5,2	2,7	5,4	2,7
Goede arbeidsomstandigheden	6,5	2,6	6,6	2,6
Goede beloning	6,7	2,6	6,6	2,7
Zekerheid	5,2	3,2	5,3	3,2
(let op: ieder rangnummer mag maar één keer gebruikt worden)	Geen opgave 126			

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
Totale steekproef		100	4334	7265770
Vraag 30: Hieronder ziet u een aantal aspecten die allemaal te maken hebben met de inhoud van uw werk, de invulling hiervan en de sfeer. Kunt u steeds aangeven in hoeverre u de onderstaande aspecten terugvindt in uw huidige functie?				
Vraag 30a: Is voor de uitvoering van uw werk vakbekwaamheid / vakmanschap vereist?	1 nooit	1	38	96265
	2 soms	13	386	966342
	3 vaak	36	1539	2568789
	4 altijd	50	2340	3580514
	8 geen opgave	0	31	53860
Vraag 30b: Is uw werk gevarieerd?				
	1 nooit	1	46	106356
	2 soms	17	598	1204843
	3 vaak	47	2121	3386248
	4 altijd	35	1541	2517713
	8 geen opgave	0	28	50610
Vraag 30c: Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?				
	1 nooit	5	137	359912
	2 soms	46	1813	3319654
	3 vaak	34	1697	2443591
	4 altijd	15	653	1081699
	8 geen opgave	0	34	60914
Vraag 30d: Vereist uw baan creativiteit?				
	1 nooit	5	152	393947
	2 soms	29	1089	2120235
	3 vaak	41	1986	2949775
	4 altijd	24	1070	1730524
	8 geen opgave	0	37	71289
Vraag 30e: Heeft u in uw werk de gelegenheid om uw vakbekwaamheid/vakmanschap te ontwikkelen?				
	1 nooit	7	200	512817
	2 soms	37	1621	2696383
	3 vaak	37	1696	2699551
	4 altijd	18	783	1294345
	8 geen opgave	0	34	62674
Vraag 30f: Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?				
	1 nooit	4	110	254195
	2 soms	24	798	1700969
	3 vaak	47	2117	3366111
	4 altijd	26	1273	1884757
	8 geen opgave	0	36	59738

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
	Totale steekproef	100	4334	7265770
Vraag 30g: Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?	1 nooit	7	222	526179
	2 soms	20	746	1470539
	3 vaak	39	1773	2783508
	4 altijd	34	1556	2416305
	8 geen opgave	0	37	69240
Vraag 30h: Beslist u zelf wanneer u een taak uitvoert?	1 nooit	10	319	721476
	2 soms	27	994	1939630
	3 vaak	41	1931	2966534
	4 altijd	22	1056	1574526
	8 geen opgave	0	34	63604
Vraag 30i: Wordt uw werkwijze voorgeschreven?	1 nooit	19	877	1382755
	2 soms	56	2465	4025184
	3 vaak	17	646	1194794
	4 altijd	8	306	605538
	8 geen opgave	0	40	57499
Vraag 30j: Kunt u uw eigen werkwijze kiezen?	1 nooit	4	147	313068
	2 soms	29	1024	2097821
	3 vaak	47	2177	3357399
	4 altijd	20	948	1430018
	8 geen opgave	0	38	67464
Vraag 30k: Moet u erg snel werken?	1 nooit	5	173	356574
	2 soms	43	1748	3088191
	3 vaak	38	1786	2701776
	4 altijd	15	586	1052596
	8 geen opgave	0	41	66632
Vraag 30l: Moet u heel veel werk doen?	1 nooit	5	107	340222
	2 soms	38	1520	2732124
	3 vaak	42	1946	3014847
	4 altijd	16	727	1117513
	8 geen opgave	0	34	61065
Vraag 30m: Moet u extra hard werken?	1 nooit	11	344	826381
	2 soms	52	2299	3754789
	3 vaak	28	1289	2023813
	4 altijd	9	376	615467
	8 geen opgave	0	26	45320

		Gewogen valide %	Ongewogen n	Naar N opgehoogd
Totale steekproef		100	4334	7265770
Vraag 30n: Heeft u genoeg tijd om uw werk af te maken?	1 nooit	8	379	564673
	2 soms	38	1716	2719236
	3 vaak	38	1634	2708215
	4 altijd	17	573	1220854
	8 geen opgave	0	32	52791
Vraag 30o: Is uw werk hectisch?	1 nooit	7	218	475273
	2 soms	49	2009	3516940
	3 vaak	33	1495	2346901
	4 altijd	12	571	850413
	8 geen opgave	0	41	76242
Vraag 31: Kunt u steeds aangeven in hoe- verre u de onderstaande aspecten terugvindt in uw huidige functie?				
Vraag 31a: Vereist uw werk intensief nadenken?	1 nooit	4	106	260483
	2 soms	39	1356	2845013
	3 vaak	45	2248	3222418
	4 altijd	12	599	891315
	8 geen opgave	0	25	46542
Vraag 31b: Moet u veel informatie gedurende lange tijd onthouden?	1 nooit	12	330	829918
	2 soms	38	1537	2756092
	3 vaak	39	1911	2821846
	4 altijd	11	529	789444
	8 geen opgave	0	27	68470
Vraag 31c: Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?	1 nooit	1	27	69388
	2 soms	9	264	646365
	3 vaak	40	1846	2876220
	4 altijd	50	2162	3606977
	8 geen opgave	0	35	66820
Vraag 31d: Vergt uw werk veel aandacht van u?	1 nooit	1	31	71374
	2 soms	19	598	1389607
	3 vaak	50	2293	3568352
	4 altijd	30	1376	2171779
	8 geen opgave	0	36	64658

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
	Totale steekproef	100	4334	7265770
Vraag 31e: Moet u in uw werk veel dingen tegelijk in de gaten houden?	1 nooit	4	116	308179
	2 soms	22	879	1599143
	3 vaak	45	1986	3215437
	4 altijd	29	1327	2098024
	8 geen opgave	0	26	44987
Vraag 31f: Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?	1 nooit	36	1369	2600405
	2 soms	53	2469	3827022
	3 vaak	10	406	698633
	4 altijd	1	56	83981
	8 geen opgave	0	34	55729
Vraag 31g: Vereist uw werk dat u uw eigen mening voor u moet houden?	1 nooit	29	1198	2098932
	2 soms	54	2435	3880195
	3 vaak	13	524	962695
	4 altijd	4	142	257400
	8 geen opgave	0	35	66548
Vraag 31h: vereist uw werk dat u uw eigen gevoelens moet verbergen?	1 nooit	36	1380	2575545
	2 soms	50	2311	3636950
	3 vaak	11	508	802432
	4 altijd	3	101	194004
	8 geen opgave	0	34	56840
Vraag 31i: Krijgt u in uw werk tegenstrijdige opdrachten?	1 nooit	40	1626	2865168
	2 soms	53	2394	3829964
	3 vaak	7	262	484173
	4 altijd	0	20	28549
	8 geen opgave	0	32	57916
Vraag 31j: Wordt u in uw werk geconfron- teerd met tegenstrijdige verwachtingen?	1 nooit	31	1179	2255959
	2 soms	58	2586	4192123
	3 vaak	9	499	680180
	4 altijd	1	31	39409
	8 geen opgave	0	39	98099
Vraag 31k: Loopt uw werk vaak anders dan gepland?	1 ja	54	2406	3878868
	2 nee	46	1879	3302713
	8 geen opgave	0	49	84189

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
Totale steekproef		100	4334	7265770
Vraag 31l: Heeft u in uw werk regelmatig met storingen te maken?	1 ja	39	1872	2787464
	2 nee	61	2423	4413891
	8 geen opgave	0	39	64415
Vraag 31m: Moet u in uw werk vaak improviseren om een opdracht te kunnen uitvoeren?	1 ja	60	2670	4255879
	2 nee	40	1598	2889902
	8 geen opgave	0	66	119989
Vraag 31n: Is uw werk emotioneel veeleisend?	1 in heel grote mate	5	293	375215
	2 in zekere mate	21	1054	1538691
	3 enigszins	19	890	1349685
	4 niet erg	23	906	1691933
	5 in heel kleine mate	12	522	898695
	6 in het geheel niet	19	624	1347272
	8 geen opgave	0	45	64277
Vraag 31o: Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?	1 in heel grote mate	6	316	459117
	2 in zekere mate	26	1287	1899478
	3 enigszins	22	1052	1613314
	4 niet erg	17	679	1234012
	5 in heel kleine mate	13	477	972118
	6 in het geheel niet	14	481	1026317
	8 geen opgave	0	42	61413
Vraag 32: Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de onderstaande aspecten?				
Vraag 32a: Mijn chef heeft oog voor het welzijn van de medewerkers	1 helemaal mee oneens	4	162	265281
	2 mee oneens	15	705	1058951
	3 mee eens	50	2079	3590973
	4 helemaal mee eens	17	627	1194034
	5 nvt	14	676	1020815
	8 geen opgave	0	85	135716
Vraag 32b: Mijn chef besteedt aandacht aan wat ik zeg	1 helemaal mee oneens	3	119	210827
	2 mee oneens	13	566	907951
	3 mee eens	53	2208	3735873
	4 helemaal mee eens	17	679	1228013
	5 nvt	14	672	1020799
	8 geen opgave	0	90	162309

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
Totale steekproef		100	4334	7265770
Vraag 32c: Mijn chef helpt het werk gedaan te krijgen	1 helemaal mee oneens	10	442	743089
	2 mee oneens	26	1197	1878672
	3 mee eens	37	1530	2670020
	4 helemaal mee eens	11	381	803679
	5 nvt	15	687	1036226
	8 geen opgave	0	97	134083
Vraag 32d: Mijn chef kan mensen goed laten samenwerken	1 helemaal mee oneens	6	260	409814
	2 mee oneens	26	1203	1845099
	3 mee eens	47	1799	3332144
	4 helemaal mee eens	7	278	479589
	5 nvt	15	693	1057836
	8 geen opgave	0	101	141289
Vraag 32e: Mijn chef corrigeert als het nodig is	1 helemaal mee oneens	3	170	236068
	2 mee oneens	16	807	1153740
	3 mee eens	55	2202	3916568
	4 helemaal mee eens	11	379	807441
	5 nvt	15	690	1039614
	8 geen opgave	0	86	112338
Vraag 32f: Mijn chef zorgt voor een goede taakverdeling	1 helemaal mee oneens	6	262	417480
	2 mee oneens	30	1319	2110198
	3 mee eens	42	1727	3008688
	4 helemaal mee eens	7	220	517688
	5 nvt	15	708	1077288
	8 geen opgave	0	98	134429
Vraag 32g: Mijn chef verschaft de informatie die medewerkers nodig hebben in hun werk	1 helemaal mee oneens	4	214	310742
	2 mee oneens	21	966	1476359
	3 mee eens	49	1984	3471064
	4 helemaal mee eens	12	388	831719
	5 nvt	14	684	1030213
	8 geen opgave	0	98	145673
Vraag 32h: Mijn chef let op dat iedereen zijn uiterste best doet	1 helemaal mee oneens	5	239	352480
	2 mee oneens	34	1497	2400964
	3 mee eens	40	1584	2830887
	4 helemaal mee eens	7	239	525417
	5 nvt	14	684	1029031
	8 geen opgave	0	91	126991

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
Totale steekproef		100	4334	7265770
Vraag 32i: Mijn chef raadpleegt medewerkers over zaken die voor hen van belang zijn	1 helemaal mee oneens	4	175	309899
	2 mee oneens	17	762	1183365
	3 mee eens	51	2144	3638071
	4 helemaal mee eens	14	485	980661
	5 nvt	14	674	1020961
	8 geen opgave	0	94	132812
Vraag 32j: Mijn chef overleg eerst met ons voordat belangrijke beslissingen worden genomen	1 helemaal mee oneens	11	465	758399
	2 mee oneens	33	1329	2346028
	3 mee eens	33	1410	2364827
	4 helemaal mee eens	9	363	650211
	5 nvt	14	674	1021357
	8 geen opgave	0	93	124948
Vraag 32k: Mijn chef laat medewerkers meepraten over zaken die hen aangaan	1 helemaal mee oneens	4	212	318260
	2 mee oneens	16	730	1121719
	3 mee eens	52	2106	3698141
	4 helemaal mee eens	14	523	977532
	5 nvt	14	672	1015853
	8 geen opgave	0	91	134265
Vraag 32l: Mijn chef overlegt over de planning van het werk	1 helemaal mee oneens	7	311	501189
	2 mee oneens	27	1209	1897640
	3 mee eens	43	1702	3048588
	4 helemaal mee eens	9	314	620089
	5 nvt	15	696	1047102
	8 geen opgave	0	102	151163
Vraag 32m: Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen	1 helemaal mee oneens	2	105	160540
	2 mee oneens	10	506	722537
	3 mee eens	54	2277	3854486
	4 helemaal mee eens	28	1094	2031189
	5 nvt	5	259	368804
	8 geen opgave	0	93	128213
Vraag 32n: Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me	1 helemaal mee oneens	1	67	101026
	2 mee oneens	9	442	670524
	3 mee eens	60	2540	4301796
	4 helemaal mee eens	25	967	1763002
	5 nvt	4	233	311920
	8 geen opgave	0	85	117503

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
	Totale steekproef	100	4334	7265770
Vraag 32o: Mijn collega's zijn vriendelijk	1 helemaal mee oneens	0	10	20088
	2 mee oneens	3	119	185271
	3 mee eens	56	2497	4022541
	4 helemaal mee eens	37	1408	2630395
	5 nvt	4	224	301479
	8 geen opgave	0	76	105996
Vraag 32p: Mijn collega's zijn goed in hun werk	1 helemaal mee oneens	1	22	42492
	2 mee oneens	8	320	546133
	3 mee eens	61	2682	4361737
	4 helemaal mee eens	26	973	1834809
	5 nvt	4	229	317666
	8 geen opgave	0	108	162933
Vraag 33: In hoeverre zijn de volgende kenmerken van toepassing op het werkklimaat in uw afdeling, unit of team?				
Vraag 33a: Onderlinge rivaliteit	1 helemaal niet van toepassing	34	1394	2437134
	2 tamelijk weinig van toepassing	35	1419	2486478
	3 enigszins van toepassing	24	1141	1726053
	4 tamelijk veel van toepassing	6	254	400665
	5 zeer veel van toepassing	2	62	130106
	8 geen opgave	0	64	85334
Vraag 33b: Aanmoedigend en ondersteunend	1 helemaal niet van toepassing	7	308	534059
	2 tamelijk weinig van toepassing	16	781	1138171
	3 enigszins van toepassing	39	1759	2819548
	4 tamelijk veel van toepassing	31	1211	2251457
	5 zeer veel van toepassing	6	197	414761
	8 geen opgave	0	78	107774
Vraag 33c: Wantrouwend en achterdochtig	1 helemaal niet van toepassing	48	1981	3455325
	2 tamelijk weinig van toepassing	30	1377	2150754
	3 enigszins van toepassing	16	638	1132106
	4 tamelijk veel van toepassing	5	218	349015
	5 zeer veel van toepassing	1	44	77974
	8 geen opgave	0	76	100597

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
	Totale steekproef	100	4334	7265770
Vraag 33d: Ontspannen en comfortabel	1 helemaal niet van toepassing	7	347	529158
	2 tamelijk weinig van toepassing	17	773	1250583
	3 enigszins van toepassing	39	1652	2763180
	4 tamelijk veel van toepassing	29	1259	2044544
	5 zeer veel van toepassing	8	234	585012
	8 geen opgave	0	69	93293
Vraag 33e: Rigide en op de regels gebaseerd	1 helemaal niet van toepassing	19	881	1333766
	2 tamelijk weinig van toepassing	25	1216	1812019
	3 enigszins van toepassing	39	1510	2757726
	4 tamelijk veel van toepassing	14	540	1005956
	5 zeer veel van toepassing	3	101	228120
	8 geen opgave	0	86	128183
Vraag 34: Kunt u hieronder aankruisen hoe lang u gemiddeld per dag de volgende werkzaamheden uitvoert?				
Vraag 34a: Lasten van meer dan 5kg verplaatsen	1 nooit	54	2564	3871972
	2 1 - 2 uur	27	1024	1916630
	3 2 - 4 uur	8	314	604431
	4 4 - 6 uur	5	182	373486
	5 6 - 8 uur	5	173	383979
	8 geen opgave	0	77	115271
Vraag 34b: Kracht zetten met armen of handen	1 nooit	47	2351	3397900
	2 1 - 2 uur	21	858	1529005
	3 2 - 4 uur	10	381	730964
	4 4 - 6 uur	10	328	724321
	5 6 - 8 uur	11	340	782915
	8 geen opgave	0	76	100664
Vraag 34c: Zittend werken	1 nooit	23	724	1680502
	2 1 - 2 uur	19	737	1402071
	3 2 - 4 uur	13	624	905528
	4 4 - 6 uur	18	871	1272929
	5 6 - 8 uur	27	1325	1936226
	8 geen opgave	0	53	68514

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
	Totale steekproef	100	4334	7265770
Vraag 34d: Langdurig in dezelfde houding werken	1 nooit	25	862	1796883
	2 1 - 2 uur	20	919	1400900
	3 2 - 4 uur	19	863	1363506
	4 4 - 6 uur	19	873	1381688
	5 6 - 8 uur	17	748	1218997
	8 geen opgave	0	69	103795
Vraag 34e: Werken achter een beeldscherm of met een computer	1 nooit	37	1238	2632145
	2 1 - 2 uur	22	1071	1611448
	3 2 - 4 uur	12	698	895774
	4 4 - 6 uur	14	655	992022
	5 6 - 8 uur	15	619	1059597
	8 geen opgave	0	53	74784
Vraag 34f: Repeterende bewegingen maken met armen en of handen (geen beeldschermwerk)	1 nooit	52	2412	3694362
	2 1 - 2 uur	22	853	1567201
	3 2 - 4 uur	11	408	775955
	4 4 - 6 uur	7	283	483653
	5 6 - 8 uur	9	295	638458
	8 geen opgave	0	83	106143
Vraag 34g: Is er op uw werk zoveel lawaai dat u hard moet praten om verstaanbaar te zijn?	1 nooit	55	2422	3965738
	2 soms	32	1389	2313729
	3 vaak	9	355	656157
	4 altijd	4	138	291447
	8 geen opgave	0	30	38699
Vraag 34h: Doet u gevaarlijk werk?	1 nooit	61	2739	4443106
	2 soms	31	1254	2232914
	3 vaak	6	228	436033
	4 altijd	2	83	113793
	8 geen opgave	0	30	39925
Vraag 35: In hoeverre heeft u in uw werk te maken met de volgende middelen of stoffen?				
Vraag 35a: Bestrijdingsmiddelen (tegen onkruid, insecten, schimmels of ongedierte)	1 zelden of nooit	95	4071	6771929
	2 eens per maand	3	107	201188
	3 eens per week	1	57	85096
	4 bijna elke dag	1	49	93802
	8 weet niet/geen opgave	0	50	113755

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
Totale steekproef		100	4334	7265770
Vraag 35b: Oplosmiddelen (als in verf, lijm of brandstof)	1 zelden of nooit	80	3461	5710355
	2 eens per maand	5	225	346440
	3 eens per week	7	210	462377
	4 bijna elke dag	8	345	583195
	8 weet niet/geen opgave	0	93	163403
Vraag 35c: Schoonmaak- of desinfectie middelen	1 zelden of nooit	64	3121	4560794
	2 eens per maand	8	261	537353
	3 eens per week	8	303	555662
	4 bijna elke dag	20	562	1448595
	8 weet niet/geen opgave	0	87	163365
Vraag 35d: Gassen, dampen of vloeistoffen van chemische stoffen	1 zelden of nooit	79	3413	5642422
	2 eens per maand	4	206	295863
	3 eens per week	4	168	297129
	4 bijna elke dag	12	475	865913
	8 weet niet/geen opgave	0	72	164443
Vraag 35e: Rook of uitlaatgassen	1 zelden of nooit	78	3413	5591140
	2 eens per maand	2	115	167564
	3 eens per week	2	123	152107
	4 bijna elke dag	17	607	1216096
	8 weet niet/geen opgave	0	76	138862
Vraag 35f: Stof van meel, dieren of planten	1 zelden of nooit	91	3873	6428119
	2 eens per maand	1	61	70699
	3 eens per week	2	72	133948
	4 bijna elke dag	7	252	467210
	8 weet niet/geen opgave	0	76	165793
Vraag 36: In hoeverre maakt u tijdens uw werk gebruik van de volgende communicatiemiddelen?				
Vraag 36a: Mobiele telefoon	1 nooit	42	1585	3030593
	2 soms	29	1337	2115871
	3 vaak	17	844	1239382
	4 altijd	11	529	827190
	8 geen opgave	0	39	52733

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
	Totale steekproef	100	4334	7265770
Vraag 36b: Fax	1 nooit	36	1245	2564242
	2 soms	35	1691	2498268
	3 vaak	22	1057	1565373
	4 altijd	8	283	544496
	8 geen opgave	0	58	93391
Vraag 36c: Internet	1 nooit	57	2091	4037132
	2 soms	24	1191	1691016
	3 vaak	15	740	1040022
	4 altijd	5	232	373318
	8 geen opgave	0	80	124282
Vraag 36d: E-mail	1 nooit	52	1801	3707472
	2 soms	16	828	1156671
	3 vaak	20	1061	1401461
	4 altijd	13	580	896475
	8 geen opgave	0	64	103691
Vraag 37: Hoeveel van uw normale betaalde arbeid verricht u gemiddeld thuis?	1 merendeel verricht ik thuis	3	173	208125
	2 minder dan de helft thuis	19	1155	1343242
	3 geen werkzaamheden thuis	79	2985	5685110
	8 geen opgave	0	21	29293
Vraag38: Bent u telewerker?	1 ja	3	210	244352
	2 nee	97	4095	6972776
	8 geen opgave	0	29	48642
Vraag 39: Gebruikt u een computerverbinding naar uw werk?	0 niet van toepassing	97	4124	7021418
	1 ja	2	128	142122
	2 nee	1	55	61848
	8 geen opgave	0	27	40381
Vraag 40: Hebt u in uw bedrijf de laatste 2 jaar aan een interne opleiding of cursus meegedaan?	1 ja	51	2371	3670630
	2 nee	49	1909	3490097
	8 geen opgave	0	54	105043
Vraag 41: Heeft uw bedrijf de laatste 2 jaar een externe opleiding of cursus voor u betaald?	1 ja	41	1937	2965499
	2 nee	59	2340	4190775
	8 geen opgave	0	57	109497

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
Totale steekproef		100	4334	7265770
Vraag 42: Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd?	1 ja	20	850	1407525
	2 nee	80	3461	5794790
	8 geen opgave	0	23	63455
Vraag 43: Is uw huidige functie de laatste 2 jaar uitgebreid?	1 ja	43	1929	3103599
	2 nee	57	2376	4089645
	8 geen opgave	0	29	72527
Vraag 44: Hebt u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt?	1 ja	18	734	1270203,38
	2 nee	82	3560	5910035,61
	8 geen opgave	0	40	85531,0022
Vraag 45a: Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door verantwoordelijkheden die met uw werk te maken hebben?	1 nee, nooit	48	1763	3448970,84
	2 ja, een enkele keer	43	2090	3130876,48
	3 ja, vaak	8	391	552742
	4 ja, zeer vaak	1	65	75360
	8 geen opgave	0	25	57821
Vraag 45b: Mist of verwaarloost u werkzaamheden voor uw werk door familie- en gezinsverantwoordelijkheden?	1 nee, nooit	64	2634	4649627,86
	2 ja, een enkele keer	34	1612	2477839,38
	3 ja, vaak	1	55	67528
	4 ja, zeer vaak	1	12	37135
	8 geen opgave	0	21	33639
Vraag 46: Kunt u aangeven in welke mate u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met:				
Vraag 46a: Ongewenste seksuele aandacht van klanten, patienten, leerlingen of passagiers	1 nee, nooit	95	4150	6878777
	2 ja, een enkele keer	5	164	352146
	3 ja, vaak	0	3	5425
	4 ja, zeer vaak	0	1	2819
	8 geen opgave	0	16	26603
Vraag 46b: Ongewenste seksuele aandacht van chefs of collega's	1 nee, nooit	97	4231	7043664
	2 ja, een enkele keer	2	74	172618
	3 ja, vaak	0	4	10041
	8 geen opgave	0	25	39448

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
Totale steekproef		100	4334	7265770
Vraag 46c: Intimidatie door klanten, patienten, leerlingen of passagiers	1 nee, nooit	80	3472	5788512
	2 ja, een enkele keer	18	755	1278466
	3 ja, vaak	2	71	146101
	4 ja, zeer vaak	0	8	9980
	8 geen opgave	0	28	42710
Vraag 46d: Intimidatie door chefs of collega's	1 nee, nooit	86	3652	6201969
	2 ja, een enkele keer	13	597	909103
	3 ja, vaak	1	52	95937
	4 ja, zeer vaak	0	7	19496
	8 geen opgave	0	26	39265
Vraag 46e: Lichamelijk geweld door klanten, patienten, leerlingen of passagiers	1 nee, nooit	93	4045	6750095
	2 ja, een enkele keer	6	244	438963
	3 ja, vaak	0	19	33299
	4 ja, zeer vaak	0	6	13177
	8 geen opgave	0	20	30236
Vraag 46f: Lichamelijk geweld door chefs of collega's	1 nee, nooit	99	4287	7187388
	2 ja, een enkele keer	0	21	36021
	3 ja, vaak	0	2	4360
	4 ja, zeer vaak	0	1	2196
	8 geen opgave	0	23	35805
Vraag 47: In welke mate bent u tevreden of ontevreden met de volgende zaken op uw werk?				
Vraag 47a: Het salarisbeleid in uw bedrijf/ organisatie	1 zeer ontevreden	6	240	431434
	2 ontevreden	19	774	1331100
	3 neutraal	29	1250	2095202
	4 tevreden	41	1765	2929564
	5 zeer tevreden	5	214	363538
	8 geen opgave	0	91	114932
Vraag 47b: het loopbaan-, promotie-, en doorstromingsbeleid	1 zeer ontevreden	6	258	449512
	2 ontevreden	19	826	1320553
	3 neutraal	34	1513	2442456
	4 tevreden	36	1489	2580621
	5 zeer tevreden	4	122	308212
	8 geen opgave	0	126	164415

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
	Totale steekproef	100	4334	7265770
Vraag 47c: Het verzuimbeleid	1 zeer ontevreden	4	153	255857
	2 ontevreden	13	555	922356
	3 neutraal	32	1357	2281950
	4 tevreden	47	1948	3308838
	5 zeer tevreden	5	191	333005
	8 geen opgave	0	130	163764
Vraag 47d: Het opleidingsbeleid	1 zeer ontevreden	4	173	307301
	2 ontevreden	13	637	952031
	3 neutraal	32	1314	2289691
	4 tevreden	43	1858	3041302
	5 zeer tevreden	7	218	487435
	8 geen opgave	0	134	188008
Vraag 48: Heeft uw bedrijf een regeling voor kinderopvang?	1 ja	23	1172	1636465
	2 nee	63	2576	4552784
	3 weet niet	14	537	1019393
	8 geen opgave	0	49	57128
Vraag 49: Is het in uw bedrijf mogelijk om langdurig, bijv. enkele maanden, onbetaald verlof op te nemen?	1 ja	35	1641	2537380
	2 nee	33	1521	2388699
	3 weet niet	32	1128	2286491
	8 geen opgave	0	44	53200
Vraag 50: Is het in uw bedrijf toegestaan om de dagelijkse begin- en eindtijden aan te passen aan de zorg voor kinderen of anderen?	1 ja	41	1874	2977795
	2 nee	40	1684	2862801
	3 weet niet	19	718	1356457
	8 geen opgave	0	58	68717
Vraag 51: Is uw loon/salaris voldoende voor het werk dat u doet?	1 ja	48	2166	3451361
	2 nee	45	1821	3230066
	3 weet niet	7	286	479914
	8 geen opgave	0	61	104429

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
	Totale steekproef	100	4334	7265770
Vraag 52: Wat is ongeveer uw netto maandinkomen?	1 Minder dan f. 500,-	1	35	103130
	2 f. 500- t/m f. 999,-	5	86	331549
	3 f. 1000,- t/m f. 1499,-	6	164	436970
	4 f. 1500,- t/m 1999,-	10	226	700466
	5 f. 2000,- t/m 2499,-	16	442	1176736
	6 f. 2500,- t/m 2999,-	19	715	1347472
	7 f. 3000,- t/m 3499	15	739	1071067
	8 f. 3500,- t/m 3999,-	8	539	599266
	9 f. 4000,- t/m 4999,-	9	652	652315
	10 f. 5000,- t/m 5999,-	3	247	220766
	11 f. 6000 of meer	3	265	201926
	12 wil niet zeggen	5	174	356535
	98 geen opgave	0	50	67573
Vraag 53: Wat vindt u, over het algemeen genomen, van uw gezondheid?	1 Uitstekend	12	485	882770
	2 Zeer goed	24	998	1722503
	3 Goed	53	2348	3798954
	4 Matig	10	445	756094
	5 Slecht	1	36	74596
	8 geen opgave	0	22	30853
Vraag 54: Is uw werk vaak te vermoeiend?	1 ja	40	1709	2915720
	2 nee	60	2582	4290220
	8 geen opgave	0	43	59830
Vraag 55: Zou u het in uw werk eigenlijk kalmer aan moeten doen?	1 ja	38	1707	2677159
	2 nee	62	2416	4281645
	8 geen opgave	0	211	306966
Vraag 56: De volgende vragen hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is?				
Vraag 56a: Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk	1 nooit	22	839	1609343
	2 een paar keer per jaar	35	1532	2510688
	3 eens per maand of minder	14	666	1040124
	4 een paar keer per maand	14	652	993862
	5 eens per week	7	285	516975
	6 een paar keer per week	6	255	402187
	7 dagelijks	2	70	139854
	8 geen opgave	0	35	52737

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
Totale steekproef		100	4334	7265770
Vraag 56b: Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg	1 nooit	20	658	1439344
	2 een paar keer per jaar	25	1116	1804214
	3 eens per maand of minder	15	727	1074020
	4 een paar keer per maand	17	799	1222707
	5 eens per week	9	429	673149
	6 een paar keer per week	10	429	729878
	7 dagelijks	4	141	257794
	8 geen opgave	0	35	64664
Vraag 56c: Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt	1 nooit	31	1341	2210411
	2 een paar keer per jaar	29	1235	2073712
	3 eens per maand of minder	15	642	1068343
	4 een paar keer per maand	10	496	686834
	5 eens per week	6	254	425623
	6 een paar keer per week	7	233	524886
	7 dagelijks	3	95	211988
	8 geen opgave	0	38	63975
Vraag 56d: Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij	1 nooit	39	1657	2832894
	2 een paar keer per jaar	28	1208	2029554
	3 eens per maand of minder	11	516	764741
	4 een paar keer per maand	8	368	551368
	5 eens per week	6	215	459022
	6 een paar keer per week	4	196	302297
	7 dagelijks	3	130	245880
	8 geen opgave	0	44	80013
Vraag 56e: Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk	1 nooit	45	1917	3267258
	2 een paar keer per jaar	29	1285	2054044
	3 eens per maand of minder	9	404	624889
	4 een paar keer per maand	8	326	580588
	5 eens per week	4	132	274181
	6 een paar keer per week	3	141	218684
	7 dagelijks	2	88	173470
	8 geen opgave	0	41	72655
Vraag 57: Heeft u de afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van uw:				
Vraag 57a: Nek	1 nee, nooit	49	2115	3539453
	2 enkele keer kort	29	1261	2075749
	3 enkele keer langer	4	134	251999
	4 meerdere keren kort	11	493	763189
	5 meerdere keren lang	8	285	555958
	8 geen opgave	0	46	79421

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
	Totale steekproef	100	4334	7265770
Vraag 57b: Schouders	1 nee, nooit	49	2121	3506277
	2 enkele keer kort	28	1205	2002439
	3 enkele keer langer	4	176	290566
	4 meerdere keren kort	10	468	750980
	5 meerdere keren lang	9	315	630482
	8 geen opgave	0	49	85026
Vraag 57c: Armen	1 nee, nooit	67	2839	4783652
	2 enkele keer kort	19	818	1366204
	3 enkele keer langer	3	158	212942
	4 meerdere keren kort	7	287	489172
	5 meerdere keren lang	4	170	254718
	8 geen opgave	0	62	159082
Vraag 57d: Polsen / handen	1 nee, nooit	66	2909	4696737
	2 enkele keer kort	21	846	1507258
	3 enkele keer langer	2	91	158328
	4 meerdere keren kort	7	282	498612
	5 meerdere keren lang	3	143	239789
	8 geen opgave	0	63	165046
Vraag 58: Hingen de klachten die u hierboven noemde samen met uw werk?				
Vraag 58a: Nek	1 niet van toepassing	49	2031	3458692
	2 wel last, niet door werk	18	764	1252417
	3 wel last, wel door werk	33	1374	2331842
	8 geen opgave	0	165	222820
Vraag 58b: Schouders	1 niet van toepassing	49	2047	3433172
	2 wel last, niet door werk	16	659	1151569
	3 wel last, wel door werk	35	1464	2453422
	8 geen opgave	0	164	227607
Vraag 58c: Armen	1 niet van toepassing	67	2751	4683970
	2 wel last, niet door werk	10	441	708165
	3 wel last, wel door werk	23	971	1633346
	8 geen opgave	0	171	240289
Vraag 58d: Polsen / handen	1 niet van toepassing	66	2827	4637141
	2 wel last, niet door werk	9	363	598202
	3 wel last, wel door werk	26	980	1794942
	8 geen opgave	0	164	235485

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
Totale steekproef		100	4334	7265770
Vraag 59: Kunt u aangeven of u last heeft van een of meer van deze ziekten of aandoeningen:				
Vraag 59a: Rugklachten	0 nee	65	2769	4695817
	1 ja	35	1565	2569953
Vraag 59b: Gewrichtsklachten (reuma, artrose, artritis)	0 nee	91	3893	6632486
	1 ja	9	441	633284
Vraag 59c: Migraine	0 nee	92	4058	6681297
	1 ja	8	276	584473
Vraag 59d: Ernstige hoofdpijn	0 nee	90	3967	6562501
	1 ja	10	367	703269
Vraag 59e: Hartziekte	0 nee	99	4243	7166794
	1 ja	1	91	98976
Vraag 59f: Hoge bloeddruk	0 nee	94	3992	6839399
	1 ja	6	342	426371
Vraag 59g: Bronchitis	0 nee	94	4076	6802419
	1 ja	6	258	463351
Vraag 59h: Suikerziekte	0 nee	99	4256	7162037
	1 ja	1	78	103733
Vraag 59i: Ernstige huidziekte	0 nee	99	4276	7163516
	1 ja	1	58	102254
Vraag 59j: Gehoorproblemen	0 nee	92	3963	6716378
	1 ja	8	371	549392

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
	Totale steekproef	100	4334	7265770
Vraag 60: (Indien last van een of meer van genoemde ziekten of aandoeningen): Wordt u hierdoor belemmerd bij het uitvoeren van uw werk?	0 niet van toepassing	42	1723	3007790
	1 sterk belemmerd	6	263	441796
	2 licht belemmerd	30	1204	2158932
	3 niet belemmerd	23	1124	1628814
	8 geen opgave	0	20	28439
Vraag 61: Zijn er in verband met uw gezondheid de afgelopen 12 maanden aanpassingen verricht in uw werkplek of uw werkzaamheden?	1 ja	11	438	743148
	2 nee	89	3618	5990374
	8 geen opgave	0	278	532248
Vraag 62: Zijn er volgens u aanpassingen nodig in uw werkplek of uw werkzaamheden in verband met uw gezondheid?	0 niet van toepassing	22	716	1275396
	1 ja	18	627	1050616
	2 nee	59	2088	3376725
	8 geen opgave	0	903	1563033
Vraag 63: Bent u de laatste 12 maanden wel eens van uw werk thuis gebleven wegens ziekte of ongeval?	1 ja	57	2260	4076635
	2 nee	43	2027	3106884
	8 geen opgave	0	47	82251
Vraag 64: Hoe vaak bent u in de afgelopen 12 maanden ziek thuis geweest?	Ongewogen	Gewogen		
	gemiddelde en standaarddeviatie	gemid.	stand dev	
	2,2 5,2	2,3	5,3	
	Geen opgave 132			
Vraag 65: Gaat het financieel goed met het bedrijf waarin u werkt?	1 ja, heel goed	23	849	1645546
	2 ja, goed	38	1587	2698688
	3 ja, redelijk	21	1066	1506593
	4 nee, niet zo goed	8	372	547631
	5 nee, slecht	2	101	141900
	6 weet echt niet	9	316	644464
	8 geen opgave	0	43	80947
Vraag 66: Is uw werkzekerheid goed?	1 ja	90	3807	6471359
	2 nee	10	483	720055
	8 geen opgave	0	44	74356
Vraag 67: Loopt u het risico om uw baan te verliezen?	1 ja	10	464	709382
	2 nee	90	3797	6445762
	8 geen opgave	0	73	110626

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
Totale steekproef		100	4334	7265770
Vraag 68: Maakt u u zorgen over het behoud van uw baan?	1 ja	9	411	659432
	2 nee	91	3867	6519206
	8 geen opgave	0	56	87132
Vraag 69: Zijn uw toekomstmogelijkheden in uw bedrijf gunstig?	1 ja	76	3064	5375797
	2 nee	24	1126	1668321
	8 geen opgave	0	144	221652
Vraag 70: Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever?	1 ja	47	1924	3369395
	2 nee	53	2374	3847686
	8 geen opgave	0	36	48689
Vraag 71: Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden?	1 ja	25	1015	1801168
	2 nee	75	3284	5414189
	8 geen opgave	0	35	50413
Vraag 72: Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij deze organisatie werken?	1 ja	63	2850	4498636
	2 nee	37	1398	2594267
	8 geen opgave	0	86	172867
Vraag 73a: Ik voel me uitstekend thuis in deze organisatie	1 Helemaal mee oneens	5	187	343038
	2 mee oneens	10	359	694057
	3 niet mee eens/niet mee oneens	21	961	1535353
	4 mee eens	42	1833	3047946
	5 helemaal mee eens	22	967	1604188
	8 geen opgave	0	27	41189
Vraag 73b: Vergeleken met de meeste andere organisaties, is het werken bij deze organisatie erg aantrekkelijk.	1 Helemaal mee oneens	5	143	342091
	2 mee oneens	11	465	760381
	3 niet mee eens/niet mee oneens	34	1448	2462690
	4 mee eens	39	1668	2794331
	5 helemaal mee eens	12	576	863854
	8 geen opgave	0	34	42423
Vraag 74: In welke mate bent u - alles bij elkaar genomen - tevreden met uw werk?	1 Zeer ontevreden	2	66	123421
	2 Ontevreden	4	185	290410
	3 Niet tevreden / niet ontevreden	20	796	1427908
	4 Tevreden	58	2613	4161636
	5 Zeer tevreden	17	651	1225714
	8 geen opgave	0	23	36681

		Gewogen valide %	Ongewo- gen n	Naar N opgehoogd
Totale steekproef		100	4334	7265770
Afleiding: Stedelijkheidsgraad Nederlandse gemeenten	1 zeer sterk stedelijk	17	525	1270641
	2 sterk stedelijk	26	1038	1872061
	3 matig stedelijk	20	847	1470141
	4 weinig stedelijk	22	1054	1565336
	5 niet stedelijk	15	870	1087591
Afleiding: Provincies	1 Groningen	4	159	263235
	2 Friesland	3	196	231194
	3 Drenthe	4	178	254798
	4 Overijssel	8	322	569395
	5 Gelderland	12	539	850695
	6 Utrecht	3	164	253648
	7 N.Holland	18	752	1295371
	8 Z.Holland	26	998	1889965
	9 Zeeland	2	104	166931
	10 N.Brabant	12	531	863663
	11 Limburg	7	316	484938
	12 Flevoland	2	75	141937