

WERKGEVERS ENQUÊTE ARBEID 2014

Methodologie en beschrijvende resultaten

TNO innovation
for life



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkegelegenheid

Dr. Martijn L. van Emmerik
Dr. Ernest M.M. de Vroome
Drs. Karolus O. Kraan
Drs. Seth N.J. van den Bossche

Werkgevers Enquête Arbeid 2014

Methodologie en beschrijvende resultaten



Nederlandse Organisatie voor toegepast natuurwetenschappelijk onderzoek TNO

Rapport opgesteld door

Dr. Martijn L. van Emmerik

Dr. Ernest M.M. de Vroome

Drs. Karolus O. Kraan

Drs. Seth N.J. van den Bossche

› WERKGEVERS ENQUÊTE ARBEID 2014

Methodologie en beschrijvende resultaten

TNO | Innovation for Life

Schipholweg 77-89

Postbus 3005

2301 DA Leiden

088 866 9000

www.tno.nl/arbeid

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

Auteurs

Dr. Martijn L. van Emmerik

Dr. Ernest M.M. de Vroome

Drs. Karolus O. Kraan

Drs. Seth N.J. van den Bossche

Met dank aan

Kees Brammer (Panteia / Stratus Marktonderzoek B.V.)

Marianne van Marwijk (Panteia / Stratus Marktonderzoek B.V.)

Werkgevers Enquête Arbeid 2014: Methodologie en beschrijvende resultaten

M.L. van Emmerik, E.M.M. de Vroome, K.O. Kraan S.N.J. van den Bossche

2015

TNO, Leiden

ISBN 978-90-5986-464-1

© 2015 TNO

Opmaak

Coek Design

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



› Inhoudsopgave

1	Inleiding	9
1.1	Wat is de WEA?	9
1.2	Doel van de WEA	9
1.3	Achtergrond en aanleiding	9
1.4	Openbaarmaking en gebruik	10
1.5	Opbouw van dit rapport	10
2	Verantwoording van de vragen uit de WEA	13
2.1	Inleiding	13
2.2	Onderwerpen en samenhang	13
2.3	Overzicht en herkomst van onderwerpen	14
2.4	Beschrijving van de items in de WEA	19
2.4.1	<i>Bedrijfskenmerken</i>	19
2.4.2	<i>Arbidsomstandigheden, arbeidstijden, IGM en sociale zekerheid</i>	20
2.4.3	<i>Arbidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden</i>	21
2.4.4	<i>Bedrijfsbeleid</i>	22
2.4.5	<i>Personeel</i>	23
3	Dataverzameling	27
3.1	Populatie en steekproefkader	27
3.2	Gestratificeerde steekproeftrekking	27
3.3	Vragenlijst	32
3.4	Pilot	32
3.5	Veldwerk	33
3.5.1	<i>Aankondigingsbrief</i>	33
3.5.2	<i>Telefonische screening op werknemers</i>	33
3.5.3	<i>Respondenten</i>	33
3.5.4	<i>Rappels</i>	33
3.5.5	<i>Commentaar</i>	34
3.6	Data-invoer en dataverwerking	34
3.7	Respons	35
3.8	Netto responspercentage	40
3.9	Weging	41
3.10	Steekproeffractie	47
3.11	Nonrespons onderzoek	48

4	Tabellenboek WEA2014	51
5	Meerjarentabel WEA2008 – WEA2014	87
6	Literatuur	129
A	Wijzigingen WEA2012 – WEA2014	133
B	Vragen WEA2014	141
	Vragenlijst non respons onderzoek	173
C	Lijst van afkortingen	175
D	Aankondigingsbrief	177
E	Publicaties op basis van WEA-data	179
F	Summary	185

Tabellenoverzicht

Tabel 1.	Overzicht van de onderwerpen in de WEA 2014.	15
Tabel 2.	Populatieaantallen naar sector en grootteklasse in 2014.	30
Tabel 3.	Steekproefverantwoording telefonische screening in 2014.	35
Tabel 4.	Netto steekproefaantallen naar sector en grootteklasse in 2014.	36
Tabel 5.	Bruto responspercentage naar sector en grootteklasse in 2014.	38
Tabel 6.	Populatie en steekproefaantallen per hoofdsector.	40
Tabel 7.	Netto responspercentage in 2014.	41
Tabel 8.	Populatieaantallen en percentages in de LISA respectievelijk de CBS-registratie in 2014.	42
Tabel 9.	Proportionele weegfactor naar sector en grootteklasse in 2014.	45
Tabel 10.	Vergelijking van de non-responsgroep met het hoofdonderzoek.	49
Tabel 11.	Resultaten WEA2014 naar vestigingsgrootte, aard van het bedrijf (profit of non-profit) en sector.	54
Tabel 12.	Meerjarentabel WEA 2008 – WEA 2014	89



1 Inleiding

1.1 Wat is de WEA?

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) is een tweejaarlijks onderzoek in Nederland naar het arbeidsbeleid van Nederlandse bedrijven en instellingen. De WEA is onderdeel van het Programma Monitoring van Arbeid van TNO. De WEA wordt uitgevoerd in overleg met het Ministerie van SZW en in samenwerking met Panteia / Stratus Marktonderzoek B.V. De resultaten van de WEA zijn bedoeld voor sociale partners, beleidsmakers en wetenschappers.

De eerste WEA-meting vond eind 2008 plaats (WEA2008). In dit rapport wordt de vierde meting van de WEA beschreven, die eind 2014 plaatsvond.

1.2 Doel van de WEA

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

De belangrijkste subdoelen van de WEA zijn:

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

1.3 Achtergrond en aanleiding

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

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

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

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

1.4 Openbaarmaking en gebruik

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

Er worden op basis van de WEA-data verschillende publicaties geschreven, zoals onderzoeksrapporten, pers- en nieuwsberichten, en wetenschappelijke- en vaktijdschrift artikelen (zie Bijlage E). De WEA-gegevens worden gebruikt door het Ministerie van SZW, onder meer via de Arbobalans (Bakhuis Roozeboom *et al.*, 2008).

De WEA-gegevensbestanden worden onder voorbehoud beschikbaar gesteld aan derden ten behoeve van niet-commerciële onderzoeksdoeleinden. Hierbij gelden enkele voorwaarden, vooral rond de privacy van de deelnemende bedrijven en instellingen. Alle WEA-bestanden zijn op aanvraag beschikbaar via het Centrum Voor Beleidsstatistiek van het CBS.

1.5 Opbouw van dit rapport

De WEA wordt in dit rapport nader toegelicht. Achtereenvolgens gaan we in op de verantwoording van de vragen (Hoofdstuk 2) en de dataverzameling (Hoofdstuk 3). In Hoofdstuk 4 presenteren we de belangrijkste resultaten van de vierde meting van de WEA in 2014, uitgesplitst naar enkele belangrijke doelgroepen (vestigingsgrootte, al dan geen profit-organisatie en sector, Tabel 11). In Hoofdstuk 5 zijn de items die in de afgelopen versies van de WEA (vrijwel) hetzelfde waren geformuleerd in een meerjarentabel statistisch geanalyseerd op ontwikkelingen tussen 2008 en 2014 (Tabel 12). Ook de items die in slechts één of twee metingen waren opgenomen worden hierin nogmaals samengevat. Hoofdstuk 6 geeft een overzicht van de gebruikte literatuur, en als bijlagen zijn opgenomen een wijzigingenoverzicht WEA2012/2014 (A), de vragen

uit de WEA 2014¹ (B), een lijst van gebruikte afkortingen (C), de aankondigingsbrief (D), een overzicht van publicaties op basis van de WEA-data (E) en een Engelstalige samenvatting (F).

1 De WEA vragenlijst is in 2014 alleen via internet afgenomen. Er is dus geen schriftelijke versie opgemaakt.



2 Verantwoording van de vragen uit de WEA

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de WEA-vragenlijst (Tabel 1 en Bijlage B). Achtereenvolgens belichten we de onderwerpen en hun samenhang (2.2), de herkomst van de vragen (2.3), en een beschrijving van de items (2.4).

2.2 Onderwerpen en samenhang

De WEA bevat vragen omtrent feiten, meningen en theoretische constructen:

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

Over het algemeen hebben de vragen het monitoren van ‘werkgeversgedrag’ als hoofddoel. Dat wil zeggen dat wordt geprobeerd om een beeld te krijgen van wat werkgevers doen op het thema ‘arbeid’, en hoe vaak zij dat doen (prevalentie). Daarnaast kunnen de eventuele effecten van beleid worden geëvalueerd. De verkregen resultaten kunnen vervolgens aanleiding geven tot meer verdiepende en mogelijk verklarende vervolgstudies.

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

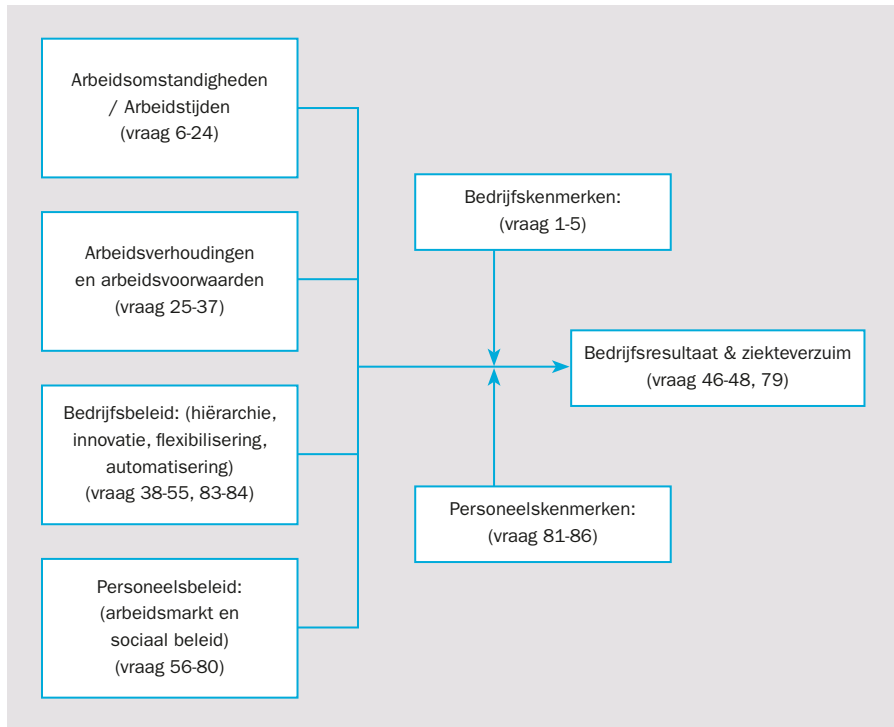
- Arbeidsomstandigheden en arbeidstijden,
- Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden,
- Bedrijfsbeleid (hiërarchie en organisatiestructuur, innovatie, flexibilisering en automatisering),
- Personeel (arbeidsmarktbeleid, sociaal beleid/ondernemerschap, en kenmerken en opbouw personele bestand), en:
- Bedrijfsresultaten (productiviteit, omzet en winst, en ziekteverzuim).

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

zijn de vraagnummers uit de vragenlijst toegevoegd, en corresponderen met het overzicht in Tabel 1).

FIGUUR 1

Denkkader voor de WEA-monitor (versie 2014).



2.3 Overzicht en herkomst van onderwerpen

Aan de WEA liggen de volgende ontwikkelingen ten grondslag. In 2008 waren zowel de Werkgeversmonitor Arbidsomstandigheden (WA; zie Bijlage C voor lijst van afkortingen) als de AVON-monitor een belangrijke basis voor de WEA. Doel was destijds beide monitoren te integreren. Een algemene wens was om de onderwerpen die onderdeel zijn van de NEA onder werknemers (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008; Koppes *et al.*, 2009, 2010, 2013), tevens zo veel mogelijk onderdeel uit te laten maken van de WEA. Daarmee werd de mogelijkheid geopend om de resultaten van werknemers (NEA) en werkgevers (WEA) onderling met elkaar te vergelijken.

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

Om enerzijds dubbel werk te vermijden en anderzijds bedrijven en instellingen zo minimaal mogelijk te belasten, is er bij de ontwikkeling van de WEA naar gestreefd zo min mogelijk overlap te hebben met bestaand en regelmatig terugkerend onderzoek onder werkgevers in Nederland, zoals dat bijvoorbeeld wordt verricht door het CBS en SCP-OSA. Hiervoor is voorafgaand aan de opstelling van de WEA-vragenlijst een inventarisatie uitgevoerd onder nationale en internationale werkgeversonderzoeken en –monitors (zie o.a. Kraan & Bakhuys Roozeboom, 2008; Oeij *et al.*, 2007).

In Tabel 1 wordt een overzicht gegeven van de onderwerpen in de WEA2014-vragenlijst en waaraan deze zijn ontleend. De vragen over arbeidsomstandigheden (inclusief sociale zekerheid), en over arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden (inclusief arbeidsrelaties) zijn nagenoeg alle afkomstig van SZW. De vragen over het bedrijfsbeleid (innovatie, hiërarchie, flexibilisering en automatisering), personeel (arbeidsmarktbeleid, sociaal beleid/ondernemerschap en kenmerken en opbouw van het personele bestand), en over de bedrijfsresultaten (productiviteit, omzet en winst, en ziekteverzuim), zijn nagenoeg alle afkomstig van TNO. Met deze vragen wil TNO kennis verzamelen voor (nader) onderzoek en advisering van bedrijven, instellingen, brancheorganisaties, sociale partners en overheid, op het brede terrein van arbeid en organisatie.

TABEL 1

Overzicht van de onderwerpen in de WEA 2014

MODULE	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
1. Bedrijfskenmerken (5 items)	1. Functie respondent (1)	Ontwikkeld door TNO
	2. Structuur (1)	PASO (aangepast)
	3. Profit/non-profit (1)	PASO (aangepast)
	4. Hoofddactiviteit (1)	OSA Arbeidsvraagpanel
	5. Oprichtingsjaar (1)	PASO (aangepast)
2. Arbeidsomstandigheden en Arbeidstijdenwet (80 items)	6. Arbeidsrisico's (17)	WA (aangepast)
	7. Maatregelen arbo en verzuim (13)	WA (aangepast)
	8. Maatregelen niet in loondienst (5)	Ontwikkeld door SZW
	9. Aanpak psychosociale risico's (7)	ESENER / TNO
	10. Redenen aanpak psychosociale risico's (7)	ESENER
	11. RI&E aanwezig (1)	WA (aangepast)
	12. RI&E plan van aanpak (1)	WA (aangepast)
	13. Preventiemedewerker (1)	Ontwikkeld door SZW
	14. Bedrijfsarts / arbodienstverlener (1)	Ontwikkeld door SZW
	15. Verzuimbegeleiding (1)	Ontwikkeld door SZW
	16. Tevredenheid diensten arbodienst (5)	WA (aangepast)
	17. Brancheorganisatie (1)	WA (aangepast)
	18. Brancheorganisatie (1)	WA (aangepast)
	19. Diensten brancheorganisatie (9)	WA (aangepast)

MODULE	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
	20. Oordeel brancheorganisatie (1)	WA
	21. Arbocatalogus (1)	Ontwikkeld door SZW
	22. Arbocatalogus gebruikt (1)	Ontwikkeld door SZW
	23. Stellingen Arbo- en gezondheidsbeleid (6)	Ontwikkeld door SZW
	24. Premiekorting verzekeraar (1)	WA (aangepast)
3. Arbeids- verhoudingen en arbeids- voorwaarden (43 items)	25. OR/PvT aanwezig (1)	AVON (aangepast)
	26. Tevredenheid OR/PvT (1)	AVON (aangepast)
	27. Lid werkgeversvereniging (1)	AVON
	28. Tevredenheid werkgeversorganisatie (1)	AVON (aangepast)
	29. Valt onder CAO (1)	AVON (aangepast)
	30. Tevredenheid CAO (1)	AVON (aangepast)
	31. O&O-fonds (1)	AVON (aangepast)
	32. Werkoverleg (1)	AVON (aangepast)
	33. Arbeidsvoorwaarden beschikbaar (14)	AVON (aangepast)
	34. Belang instituties (5)	AVON (aangepast)
	35. Tevredenheid werknemersbehartiging (4)	AVON (aangepast)
	36. Ruimte maatwerk arbeidsrelaties (6)	AVON (aangepast)
	37. Gebruik ruimte maatwerk arbeidsrelaties (6)	AVON (aangepast)
4. Bedrijfsbeleid (74 items)	38. Hiërarchie en organisatiestructuur (1)	OSA-SCP
	39. Hiërarchie/medewerkers beslissen (4)	PASO (aangepast)
	40. Teamwerk belang (1)	ECS
	41. Teamwerk beslissen (1)	ECS
	42. Omvang teamwerk in % (1)	Ontwikkeld door TNO
	43. Omvang teams (1)	Ontwikkeld door TNO
	44. Innovatieklimaat (7)	Ontwikkeld door TNO
	45. Innovatie (4)	CIS IV
	46. Korte vs. lange termijn resultaten (1)	Ontwikkeld door TNO
	47. Bedrijfsprestaties (5)	Ontwikkeld door TNO
	48. Arbeidsproductiviteit (1)	MEADOW
	49. Flexibilisering arbeid (8)	FLIPO
	50. Flexibele werktijden (2)	Ontwikkeld door TNO
	51. Onregelmatige werktijden (2)	Ontwikkeld door TNO
	52. Flexibele contracten (5)	Ontwikkeld door TNO
	53. Redenen flexibel contract (11)	TNO / ABU
	54. Redenen geen flexibel contract (13)	TNO / ABU
	55. Automatisering (6)	Ontwikkeld door TNO

MODULE	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
5. Personeel (70+4 items)	56. Functiegroepen (3)	OSA-SCP
	57. Verandering aantal werknemers (1)	MEADOW
	58. Afname werkgelegenheid (1)	MEADOW
	59. Toename werkgelegenheid (1)	MEADOW
	60. Samenstelling functieniveaus (3)	Ontwikkeld door TNO
	61. Redenen afname werkgelegenheid (5)	MEADOW
	62. Beëindiging arbeidsovereenkomsten (2)	Ontwikkeld door SZW
	63. Redenen beëindiging (1)	Ontwikkeld door SZW
	64. Vacatures (1)	Ontwikkeld door TNO
	65. Vacatures aantal (1)	Ontwikkeld door TNO
	66. Vacatures aantal moeilijk vervulbaar (1)	Ontwikkeld door TNO
	67. Percentage voldoende gekwalificeerd personeel (1)	OSA Arbeidsvraagpanel
	68. Gekwalificeerdheid (6)	Ontwikkeld door TNO
	69. Kwetsbare groepen in missie (1)	Ontwikkeld door TNO
	70. Kwetsbare groepen aangenomen (1)	Ontwikkeld door TNO
	71. Acties aannemen kwetsbare groepen (1)	Ontwikkeld door TNO
	72. Aantal werknemers kwetsbare groepen (1)	Ontwikkeld door TNO
	73. Belemmeringen kwetsbare groepen (1)	Ontwikkeld door TNO
	74. Gebruik regelingen ouderen / arbeidsongeschikten (8)	Ontwikkeld door SZW
	75. Doorwerken tot 65 jaar (1)	NEA (aangepast)
	76. Doorwerken na 65 jaar (1)	NEA (aangepast)
	77. Voorzieningen langer doorwerken (1)	Ontwikkeld door TNO
	78. Werknemers cursus gevolgd (1)	Ontwikkeld door SZW
	79. Ziekteverzuimpercentage (1)	OSA-SCP
	80. Tevreden over personeel (6)	Ontwikkeld door TNO
	81. Vaste en flexibele werknemers (8)	Ontwikkeld door TNO
	82. Vaste en flexibele werknemers in FTE (2)	Ontwikkeld door TNO
	83. Gewenste ontwikkeling flexibele schil (1)	Ontwikkeld door TNO
	84. Verwachte ontwikkeling flexibele schil (1)	Ontwikkeld door TNO
	85. Werknemersaantallen onderverdeeld (6)	PASO (aangepast)
	86. Totaal aantal werknemers totale organisatie binnen Nederland (1)	Ontwikkeld door TNO
	87. Opmerkingen onderzoek (open vraag)	Ontwikkeld door TNO
	88. Benaderen vervolgonderzoek	Ontwikkeld door TNO
	89. Gegevens noteren	Ontwikkeld door TNO
90. Attendering WEA2012 brochure	Ontwikkeld door TNO	

Noot. Zie Bijlage C voor lijst van afkortingen.

In Bijlage A is een overzicht opgenomen van de wijzigingen van de WEA2014 ten opzichte van de meting van 2012. Wederom is een groot aantal vragen geheel of gedeeltelijk of na enkele transformaties op dezelfde manier gesteld zodat ze in één 'combi'-bestand respectievelijk 'combi'-tabel kunnen worden opgenomen (zie Tabel 12). In enkele gevallen werden items pas gelijk na een hercodering of door enkele items samen te voegen, en ook de voorwaarde bij sommige items in 2008 dat een vestiging ten minste 10 werkende personen moest hebben, is 'doorgeprogrammeerd' in 2010/2014 om sommige items vergelijkbaar te maken. De voorwaarde 'ten minste 10 werkende personen' is echter alleen in het 'combi'-bestand en de daarop gebaseerde 'combi'-Tabel 12 doorgevoerd, dus niet in Tabel 11, die alleen betrekking heeft op de 2014-gegevens. Een overzicht van de aantallen vragen die in de afgelopen versies van de WEA zijn gevraagd, is te vinden in Figuur 2.

FIGUUR 2

Overzicht van items (vragen) die de afgelopen jaren in één of meerdere versies van de WEA zijn gevraagd.

WEA 2008	WEA 2010	WEA 2012	WEA 2014
	4		
	2	2	
	34	34	34
31	31	31	31
37		7	7
		7	18

In Figuur 2 is te zien dat hoewel een redelijk groot aantal vragen van meting tot meting vergelijkbaar was (of vergelijkbaar kon worden gemaakt), er bij iedere nieuwe meting ook een groot aantal items is 'verdwenen' respectievelijk is bijgekomen. Uiteindelijk zijn er 31 vragen (eigenlijk onderwerpen met soms meerdere subvragen) in alle metingen gesteld. Nog eens 34 vragen maken sinds 2010 onderdeel uit van de WEA. In de WEA 2014 zijn sommige items verdwenen op grond van ervaringen in eerdere metingen en andere items toegevoegd vanwege actuele ontwikkelingen (economische context, wettelijke veranderingen e.d.). Desalniettemin is het voor monitordoeleinden van groot belang dat ook in de toekomst een zo groot mogelijk aantal items van meting tot meting hetzelfde blijft.

2.4 Beschrijving van de items in de WEA

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

2.4.1 Bedrijfskenmerken

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

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

Vraag 1 en 86 zijn door TNO ontwikkeld, vragen 2, 3 en 5 zijn ontleend aan de PASO, en vraag 4 is ontleend aan het OSA-SCP Arbeidsvraagpaneel (zie Bijlage C voor lijst van afkortingen). Vanuit het steekproefkader (het LISA-vestigingenbestand) zijn de SBI-codering (versie 2008) en het KvK-nummer van het bedrijf hieraan toegevoegd. Het KvK-nummer is echter niet van toepassing indien het bedrijf niet verplicht is om ingeschreven te staan bij de KvK.

Vraag 86 is bedoeld om vast te stellen of de vestiging onderdeel is van een groter geheel en wat dan de omvang is van de totale organisatie, bijvoorbeeld om te bepalen of het totaal wel of geen MKB-onderneming is.

2.4.2 Arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, IGM en sociale zekerheid

Arbeidsomstandigheden

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

6. Arbeidsrisico's,
7. Maatregelen arbo en verzuim,
8. Maatregelen voor werknemers niet in loondienst,
9. Aanpak psychosociale risico's
10. Redenen aanpak psychosociale risico's
11. RI&E aanwezig,
12. RI&E plan van aanpak gemaakt,
13. Preventiemedewerker aanwezig,
14. Bedrijfsarts / arbodienstverlener,
15. Verzuimbegeleiding,
16. Tevredenheid diensten arbodienst,
17. Brancheorganisatie aanwezig,
18. Brancheorganisatie actief,
19. Diensten brancheorganisatie,
20. Oordeel brancheorganisatie,
21. Arbocatalogus,
22. Arbocatalogus gebruikt,
23. Stellingen arbobeleid / gezondheidsbeleid,

Deze vragen zijn grotendeels afkomstig uit de WA (Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden; Bos & Engelen, 2005, 2007), die in opdracht van SZW is uitgevoerd door Research voor Beleid. Vraag 6 komt overeen met de wijze waarop dit is gevraagd in de NEA (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008; Koppes *et al.*, 2009, 2010). Om meer zicht te krijgen op de aanpak van één van de belangrijkste arbeidsrisico's zijn vragen 9 en 10 toegevoegd. Deze zijn afgeleid van de European Survey on New and Emerging Risks (ESENER) (Gonzalez *et al.* 2010).

Sociale Zekerheid

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

24. Premiekorting verzekeraar,
71. Acties voor aannemen kwetsbare groepen, en:
74. Gebruik van regelingen voor ouderen / arbeidsongeschikten.

Deze vragen gaan over aspecten van het sociale zekerheidsbeleid, zoals de rol van verzekeraars, re-integratie, loon- en subsidieregelingen voor ouderen en arbeidsongeschikten, en betreft het vergroten van de arbeidsparticipatie. Deze vragen zijn deels ontleend aan de WA (aangepast). De overige vragen zijn door SZW ontwikkeld, en ten

dele afgeleid van eerder onderzoek naar de bekendheid met regelgeving (Bolhuis & van Petersen, 2007).

2.4.3 *Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden*

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

25. Ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging,
26. Tevredenheid functioneren OR / PvT,
27. Lid werkgeversvereniging / branchevereniging,
28. Tevredenheid werkgeversorganisatie,
29. Valt onder CAO,
30. Tevredenheid CAO,
31. O&O-fonds,
32. Werkoverleg,
33. Beschikbaarheid arbeidsvoorwaardenregelingen
34. Belang instituties,
35. Tevredenheid werknemersbehartiging,
36. Ruimte maatwerk arbeidsrelaties,
37. Gebruik ruimte maatwerk arbeidsrelaties,
61. Arbeidsovereenkomsten beëindigd,
62. Manieren van beëindiging, en:
63. Reden van beëindiging.

Deze vragen zijn grotendeels afkomstig uit de AVON-monitor die in opdracht van SZW drie keer is uitgevoerd (MuConsult, 2002; Van Sloten *et al.*, 2005a, 2005b; Ten Have *et al.*, 2007a, 2007b). De AVON was een vragenlijstonderzoek onder zowel een steekproef van werknemers als een steekproef van leidinggevendenden. De WEA is echter uitsluitend een onderzoek onder werkgevers, en daarmee is de respondent een persoon op een hoger aggregatieniveau binnen de organisatie dan de (direct) leidinggevende. In de NEA (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008; Koppes *et al.*, 2009, 2010) wordt een aantal vergelijkbare vragen voorgelegd aan werknemers, namelijk over CAO's, arbeidsvoorwaarden en instituties. Deze thematiek heeft raakvlakken met het TNO-onderzoek naar maatwerk in arbeidsrelaties (Nauta *et al.*, 2007).

2.4.4 *Bedrijfsbeleid*

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

Hiërarchie, functiegroepen en beslissen

In 2012 is een vraag geïntroduceerd over het aantal hiërarchische niveaus van de organisatie en over de verdeling van personeel naar functiegroepen, beide afkomstig uit het OSA-SCP Arbeidsvraagpaneel (#38, 56). Doel is om deze informatie te koppelen

aan werknemersinvloed en aan teamwerk, zodat inzicht ontstaat over de arbeids(ver)deling.

De WEA2010 bevatte al één module met 4 items over de hiërarchie in de besturings- of managementstructuur binnen het betrokken bedrijf, en deze module is ook in 2014 behouden (# 39). Gevraagd wordt naar de mate in hoeverre medewerkers zelf beslissen over aspecten van het werk ofwel over hun autonomie. Deze module is afkomstig uit de PASO (aangepast) en heeft ten doel om indicaties op te leveren over de invloed van werknemers op de besluitvorming.

Teamwerk

Vanaf de WEA2010 waren al twee vragen over teamwerk opgenomen (#40, 41) waarin gevraagd wordt naar het belang van teamwerk, en of teams zelf beslissingen nemen. De vragen zijn overgenomen uit de European Company Survey (ECS) van de European Foundation on Living and Working Conditions (Eurofound; Riedmann *et al.*, 2010). In 2012 zijn twee vragen toegevoegd over het aantal werknemers werkend in teams, en over de grootte van teams (#42, 43). Hierdoor kan beter worden nagegaan in hoeverre teamwerk samenhangt met diverse verschijnselen.

Innovatie en innovatievermogen

De WEA bevat een aantal vragen over innovatievermogen (#44). De betrokken items zijn deels door TNO ontwikkeld en deels afgeleid van de ERIM-monitor (Jansen *et al.*, 2006a, 2006b). De WEA kent sinds de 2010-meting ook een vraag over innovaties die het bedrijf in de afgelopen twee jaar heeft doorgevoerd op het vlak van producten/diensten, werkprocessen, marketingmethoden en/of organisatorische veranderingen (#45). Deze vraag komt uit de Community Innovation Survey van de OECD en Eurostat, en is gebaseerd op de Oslo Manual (OECD & Eurostat, 2005; Eurostat, 2008) (zie verder Kraan & De Jong, 2011). Met beide vragen, in combinatie met vragen over hiërarchie, teamwerk en functiegroepen (#38, 56), kan een construct over 'innovatieve arbeidsorganisatie' ('workplace innovation') worden afgeleid en onderzocht².

Bedrijfsprestaties en arbeidsproductiviteit

In de WEA-vragenlijst besteedt module # 47 aandacht aan de prestaties van bedrijven en instellingen. Dit onderwerp valt uiteen in arbeidsproductiviteit, product- of dienstkwaliteit, klanttevredenheid, en omzet en winst. Deze vraag is bedoeld als afhankelijke variabele, met andere woorden als uitkomstmaat van de maatregelen die bedrijven en instellingen nemen op de thema's '(arbeidsorganisatorische) innovatie', 'flexibilisering', en 'ICT- en technologiebeleid'. Deze vragen zijn ten behoeve van dit onderzoek door TNO ontwikkeld.

2 Dit begrip komt overeen met 'sociale innovatie' in de Nederlandse context, het vernieuwen van arbeidsorganisaties en het maximaal benutten van competenties (Taskforce Sociale Innovatie, 2005; Volberda *et al.*, 2005). Het construct 'workplace innovation' vervangt het construct sociale innovatie dat is gemeten met de WEA2008 en WEA2010 (Oeij, Kraan & Vaas, 2009).

Sinds de 2010-meting is een vraag over arbeidsproductiviteit van het eigen bedrijf toegevoegd (#48), die is afgeleid van de MEADOW Guidelines (Meadow consortium, 2010). In 2014 is ook een vraag toegevoegd over de resultaatgerichtheid (#46). Deze vraag is zelf ontwikkeld.

Flexibilisering van arbeid

Flexibilisering van de arbeid en de rol daarin van flexibele werktijden, onregelmatige werktijden en flexibele contracten komen aan ook in de WEA 2014 aan de orde (#49 tot en met #52). De vragen over flexibilisering zijn specifiek voor de WEA opgesteld dan wel aangepast. Deze zijn ten dele gebaseerd op de FLIPO aanpak van flexibiliteit van personeel in organisaties, en op de balansgedachte van werknemers- en werkgeversbelangen bij flexibilisering, de zogenaamde 'gebalanceerde flexibiliteit' (De Leede et al., 2002; De Leede & Goudswaard, 2008). Deze vragen hebben ten doel om te meten in hoeverre bedrijven en instellingen flexibilisering van arbeid toepassen, en gaan over aspecten van de kwaliteit van flexibele arbeid.

In 2014 zijn nog eens twee vragen toegevoegd om motieven voor het al dan niet inzetten van medewerkers met een flexibel contract te achterhalen (#53, 54). Herkomst TNO / ABU.

Automatisering en ICT

In de WEA is een vraag opgenomen over de automatiseringssituatie in het bedrijf (#55). Doel van deze vraag is vast te stellen in hoeverre computers/ICT zijn doorgedrongen in de bedrijfsprocessen. Deze vraag is door TNO ontwikkeld.

2.4.5 Personeel

De WEA bevat een aantal vragen over (de veranderingen in) het personeelsbestand in de betrokken bedrijven en instellingen. Deelonderwerpen zijn arbeidsmarktbeleid, sociaal beleid en sociaal ondernemerschap, doorwerken na het 65e levensjaar, ziekteverzuim, duurzame inzetbaarheid.

Personeelsbestand

De WEA bevat een aantal vragen over het al of niet beëindigen van arbeidsovereenkomsten en de redenen die daaraan ten grondslag liggen (#61-63). In 2014 zijn vier vragen toegevoegd om de verandering in het totaal aantal werknemers (#57-59), en veranderingen in de samenstelling van de functieniveaus (#60) in kaart te brengen. De vragen 57-59 zijn gebaseerd op de MEADOW Guidelines (Meadow consortium, 2010). Vraag 60 is ontwikkeld door TNO.

Arbeidsmarkt: vacatures en gekwalificeerdheid

De WEA2014 biedt ruimte aan arbeidsmarkt vragen over vacatures en moeilijk vervulbare vacatures (#64 t/m #66). Deze vragen zijn door TNO ontwikkeld, en hebben ten

doel om de vacatureontwikkeling vast te stellen en om deze te plaatsen tegen de achtergrond van economische ontwikkelingen tijdens de WEA-metingen.

In de WEA zitten enkele vragen over gekwalificeerdheid van het personeel (#67, #68), om na te gaan wat het percentage van voldoende gekwalificeerd personeel bedraagt, en of de kennis en vaardigheden van medewerkers 'up-to-date' is. Vraag 67 is afkomstig uit het OSA-SCP Arbeidsvraagpanel, aangepast aan de huidige doeleinden. Vraag 68 is door TNO ontwikkeld.

Sociaal beleid/ondernemerschap: kwetsbare groepen

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

69. Kwetsbare groepen in missie,
70. Kwetsbare groepen aangenomen,
71. Acties ondernomen om kwetsbare groepen aan te nemen
72. Aantal werknemers kwetsbare groepen, en:
73. Belemmeringen kwetsbare groepen.
74. Gebruik van regelingen om ouderen/kwetsbare groepen in dienst te nemen

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

Doorwerken tot en na pensioengerechtigde leeftijd

Er zijn in de WEA enkele vragen gesteld over het doorwerken van oudere werknemers:

75. Doorwerken tot hun pensioengerechtigde leeftijd,
76. Doorwerken na pensioengerechtigde leeftijd, en:
77. Voorzieningen langer doorwerken.

Deze vragen zijn opgenomen om een vergelijking met de NEA (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008; Koppes *et al.*, 2009, 2010) mogelijk te maken, waarin soortgelijke vragen zijn gesteld aan werknemers. Het doel van deze module is om de komende jaren te monitoren hoe het verschijnsel 'doorwerken tot en na het 65e levensjaar' zich qua omvang en karakter ontwikkelt, en om na te gaan welk beleid kan worden gevoerd om langer doorwerken te faciliteren.

Scholing in werktijd

De WEA vraagt naar het percentage werknemers dat het afgelopen jaar in werktijd een cursus, training, of scholing heeft gevolgd. Hiermee kan worden nagegaan welke groepen werknemers dergelijke scholing ontvangen (#78).

Uitkomsten: Ziekteverzuim en tevredenheid

In de WEA brengen we het ziekteverzuimpercentage in kaart met een vraag afkomstig van het OSA-SCP Arbeidsvraagpanel (#79). Hierin vragen we naar het ziekteverzuimpercentage in het kalenderjaar voorafgaand aan de meting, exclusief het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit gegeven kan worden vergeleken met het landelijk ziekteverzuimpercentage op individueel niveau, zoals gemeten met de NEA (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008; Koppes *et al.*, 2009, 2010).

In vraag 80 wordt gevraagd hoe tevreden het bedrijf is over het personeel op aspecten als inzetbaarheid, betrokkenheid, flexibiliteit in werktijd, bereidheid te leren, kwaliteit van het geleverde werk en arbeidsproductiviteit. Deze vraag is ontwikkeld door TNO. Het doel van deze verzuim- en tevredenheidsvraag is om daarmee naast andere bedrijfsresultaten uitkomstmaten te hebben op basis waarvan het arbeidsbeleid van bedrijven en instellingen kan worden geëvalueerd.

Duurzame inzetbaarheid

Bij SZW is de behoefte ontstaan om duurzame inzetbaarheid te monitoren met vragen uit de WEA en de NEA. Daarbij is gekeken welke bestaande vragen voor dit doel kunnen dienen, en welke aanpassingen mogelijk zijn sinds de WEA2010. De vragen in de WEA2012 die raakvlakken hebben met (bedrijfsbeleid over) duurzame inzetbaarheid zijn de volgende:

6. over arborisico's,
7. over arbomaatregelen,
11. over RI&E's,
12. over RI&E plannen van aanpak,
13. over preventiemedewerkers,
14. over bedrijfsartsen en arbodienstverleners,
- 16, 19. over diensten van arbodienstverleners,
- 21, 22. over arbocatalogi,
23. over arbobeleid, arbeidstijden en IGM,
25. over OR / PvT vertegenwoordiging,
26. over tevredenheid met de OR / PvT vertegenwoordiging,
29. over cao's,
30. over tevredenheid met cao's,
31. over het O&O fonds,
33. over arbeidsvoorwaarden,
36. over maatwerk in de arbeidsrelaties,
37. over het gebruik van maatwerk in de arbeidsrelaties,
49. over flexibilisering van arbeid,
50. over flexibele werktijden,
- 52–54. over flexibele contracten,
- 67, 68. over (obsoleete) kwalificaties,
75. over doorweken tot 65 jaar,
76. over doorwerken na 65 jaar,

- 77. over maatregelen voor langer doorwerken,
- 78. over scholing onder werktijd,
- 79. over het ziekteverzuim,
- 85. over demografische kenmerken, en:
- 81–84. over flexibele werknemers.

Kenmerken personeelsbestand

In module # 85 wordt gedetailleerd naar de onderverdeling van werknemers in de volgende categorieën gevraagd: man-vrouw, leeftijd in vier klassen, opleiding in drie klassen, deeltijders, en herkomst. Ook wordt naar een verdeling van de flexibele werknemers gevraagd in verschillende categorieën (#81-84). Deze vragen zijn onder meer gebaseerd op de PASO, en door TNO aangepast aan de huidige doeleinden. Het doel van deze informatie is het verdelen van bedrijven en instellingen naar personele achtergrondvariabelen, en mogelijke verklaringen te vinden voor werkgeversgedrag tegen de achtergrond van het personele bestand.

Resterende vragen

- 86. Totaal aantal werknemers (zie opmerking bij § 2.4.1),
- 87. Opmerkingen onderzoek (open vraag),
- 88. Bereidheid tot vervolgonderzoek,
- 89. NTE-gegevens (naam, telefoonnummer, e-mailadres), en:
- 90. Interesse in attendering op de WEA2014 brochure.

Ter afsluiting van het onderzoeksdeel biedt de WEA-vragenlijst ruimte voor opmerkingen die de respondenten kunnen hebben op- en naar aanleiding van het onderzoek zelf (#87). Deze vraag heeft tot doel om van de respondenten feedback te krijgen over voor hen relevante thema's, waar SZW en TNO in de nabije toekomst mogelijk op in kunnen spelen. Daarnaast wordt gepolst of bedrijven benaderd mogen worden voor vervolgonderzoek, en of zij geattendeerd willen worden op het verschijnen van de (digitale) WEA2014 brochure met enkele centrale uitkomsten ('highlights').

3 Dataverzameling

3.1 Populatie en steekproefkader

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

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

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

Overeenkomstig de conclusie in de WEA-haikbaarheidsstudie (Oeij *et al.*, 2007, pp. 6-7), is voor de WEA-onderzoeken steeds gekozen om bij de steekproeftrekking uit te gaan van het LISA-vestigingenbestand. Het LISA-register is relatief het meest toegankelijk, het is het meest actuele register met een goede dekkingsgraad, en het sluit ten slotte ook het beste aan bij onze definiëring van zowel 'werkzame personen' als 'registratie-eenheid' (de fysieke vestiging van een bedrijf of instelling). Ook het eerder verichte ZARA-werkgeverspanel maakte voor de steekproeftrekking gebruik van het LISA-register (Veerman *et al.*, 1996).

3.2 Gestratificeerde steekproeftrekking

De steekproeftrekking is in nauwe samenwerking met de 'Stichting LISA' (zie: www.lisa.nl/) verricht door Stratus/Panteia (Brammer, 2009, 2011; van Marwijk & Brammer, 2013, 2015).

Bij deze steekproeftrekking is 'gestratificeerd' naar 205 'cellen' die worden gevormd door 41 sectoren en 5 grootteklassen. Tussen 2008 en 2014 zijn hiervoor steeds dezelfde 41 sectoren en 5 grootteklassen gebruikt, ondanks dat de 'Stichting LISA' in 2008 gebruik maakte van de SBI codering volgens versie '93 (CBS, 1993), en sinds 2010 volgens versie '2008' (CBS, 2008). Telkens zijn bij *dezelfde* 41 sectoren de overeenkomstige SBI93- respectievelijk SBI2008-codes geïdentificeerd, en is de stratificatie vervolgens op de overeenkomstige SBI93- respectievelijk SBI2008-codes gebaseerd. De indeling van alle bedrijfstakken in 41 inhoudelijk relevant geachte sectoren is in overleg tussen TNO, SZW en Stratus/Panteia tot stand gekomen.

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

Bij gestratificeerd samplen maken we vervolgens onderscheid tussen:

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

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

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

Bij '*proportioneel*'-gestratificeerd samplen telt in de steekproef elke cel automatisch even zwaar mee als die cel in de populatie mee zou tellen bij het berekenen van percentages en/of gemiddelden. 'Proportioneel' gestratificeerde steekproeven worden

dan ook wel *zelfwegend* genoemd, de cases hoeven niet te worden gewogen om van de steekproefpercentages en -gemiddelden de populatiepercentages en -gemiddelden af te leiden.

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

In het WEA-onderzoek is getracht om een gunstige balans te vinden tussen de voordelen van 'gelijke cellen'-gestratificeerd samplen en 'proportioneel'-gestratificeerd samplen. In elke cel diende een minimaal aantal cases voor te komen om ook voor afzonderlijke sectoren en/of grootteklassen voldoende nauwkeurige percentages en/of gemiddeldes af te kunnen leiden. Maar tegelijkertijd is ernaar gestreefd om de steekproef enigszins naar proportie te samplen, en daarmee de uiteindelijke wegingsfactoren zo dicht mogelijk bij één te houden.

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

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

Gezien deze overwegingen en enkele logistieke randvoorwaarden is vanaf de eerste editie van de WEA in 2008 tot heden steeds als doelstelling gekozen om in totaal ten minste 5.200 waarnemingen te realiseren. Aangezien het veldwerkbureau uitging van een respons van ongeveer 22% (inclusief steekproefvervuiling e.d.), was het het doel om in totaal 23.900 adressen te benaderen voor een absolute respons van 5.200 (22%). Op grond van dit aantal en rekening houdend met bovenstaande randvoorwaarden zijn vervolgens de 'gewenste' steekproefaantallen per cel berekend.

In Tabel 2 laten we de uitgangstabel zien voor het steekproefdesign; de LISA-populatie-aantallen uitgesplitst naar sector (hoofdgroep, sector en SBI code) en grootteklasse (aantal werkzame personen). De aantallen betreffen de LISA-populatieaantallen in 2014.

TABEL 2

Populatieaantallen naar sector en grootteklasse in 2014.

SECTOR	SBI2008	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal	01, 02, 03	35.186	2.942	1.450	63	35	39.676
2.1. Aardolie- en chemische industrie	06, 09, 19, 20, 21	189	120	332	124	163	928
2.2. Voedings- en genotmiddelenindustrie	10, 11, 12	1.376	934	924	226	227	3.687
2.3. Textiel- en leerindustrie	13, 14, 15	630	236	225	23	16	1.130
2.4. Uitgeverijen	18, 58	1.786	730	752	86	75	3.429
2.5. Metaal(producten) en machine-industrie	24, 25, 28, 33	2.891	1.817	2.958	432	331	8.429
2.6. Elektronische industrie	26, 27	480	255	444	85	84	1.348
2.7. Ander type industrie	08, 16, 17, 22, 23, 29, 30, 31, 32, 35, 36, 38	4.325	1.907	2.499	471	602	9.804
2. Industrie totaal		11.677	5.999	8.134	1.447	1.498	28.755
3.1. Bouwbedrijven	41, 42, 431	6.557	2.225	2.434	359	203	11.778
3.2. Bouwinstallatiebedrijven	432	2.949	1.450	1.727	235	140	6.501
3.3. Afwerking van gebouwen	433, 439	7.221	1.920	1.563	104	32	10.840
3. Bouwnijverheid totaal		16.727	5.595	5.724	698	375	29.119
4.1. Autohandel en -reparatie	45, 473	9.387	4.379	2.871	126	33	16.796
4.2. Groothandel	46	18.982	7.236	7.139	837	508	34.702
4.3. Warenhuizen en supermarkten	471	1.288	1.252	2.906	364	63	5.873
4.4. Detailhandel overig	472, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 95	45.294	14.418	4.904	173	78	64.867
4. Handel totaal		74.951	27.285	17.820	1500	682	122.238
5.1. Logiesverstrekking	55	2.450	830	830	106	64	4.280
5.2. Maaltijden- en drankenverstrekking	56	18.159	6.162	2.899	106	31	27.357
5. Horeca totaal		20.609	6.992	3.729	212	95	31.637

SECTOR	SBI2008	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
6.1. Vervoer over de weg	493, 494	3.292	1.232	1.933	423	327	7.207
6.2. Dienstverlening voor het vervoer	52, 79	2.771	1.210	1.130	199	174	5.484
6.3. Post en telecommunicatie	53, 61	1.118	343	479	112	93	2.145
6.4. Ander type vervoer en communicatie	491, 492, 495, 50, 51	1.876	416	187	44	69	2.592
6. Wegvervoer en communicatie totaal		9.057	3.201	3.729	778	663	17.428
7.1. Banken en verzekeraars	64, 65	1.989	898	825	159	306	4.177
7.2. Overige financiële instellingen	66	2.961	1.079	624	64	45	4.773
7. Financiële instellingen totaal		4.950	1.977	1.449	223	351	8.950
8.1. Verhuur (on)roerende goederen	68, 77	5.856	1.483	1.078	199	97	8.713
8.2. Computerservice en informatietechnologie	62, 63	6.640	1.752	1.860	242	167	10.661
8.3. Juridische en economische dienstverlening	69, 70	14.662	4.296	3.870	367	254	23.449
8.4. Architecten- en ingenieursbureaus	711	4.607	1.492	1.530	189	143	7.961
8.5. Uitzendwezen	78	3.599	1.393	1.070	140	113	6.315
8.6. Ander type zakelijke dienstverlening	712, 72, 73, 74, 80, 81, 82	14.211	3.549	3.187	443	418	21.808
8. Zakelijke dienstverlening totaal		49.575	13.965	12.595	1580	1192	78.907
9.1. Openbaar bestuur	841, 8421, 843	198	175	434	255	678	1.740
9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	8422, 8423, 8424, 8425	111	97	335	221	333	1.097
9. Overheid totaal		309	272	769	476	1011	2.837
10.1. Basis- en speciaal onderwijs	852	301	1.720	6.308	253	47	8.629
10.2. Voortgezet onderwijs	853	205	132	814	571	535	2.257
10.3. Hoger onderwijs	854	88	46	187	90	177	588
10.4. Ander type onderwijs	855, 856	4.620	637	620	82	29	5.988
10. Onderwijs totaal		5.214	2.535	7.929	996	788	17.462
11.1. Ziekenhuizen	861	72	81	224	58	232	667
11.2. Ander type gezondheidszorg	75, 862, 869	12.096	6.383	3.411	215	212	22.317
11.3. Verpleeg- en verzorgingshuizen	871, 873	143	89	621	546	632	2.031
11.4. Ander type welzijnszorg	872, 879, 88	7.518	4.294	6.111	608	576	19.107
11. Gezondheids- en welzijnszorg totaal		19.829	10.847	10.367	1427	1652	44.122

SECTOR	SBI2008	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
12.1. Cultuur, sport en recreatie	59, 60, 90, 91, 92, 93	9.615	2.084	1.773	151	110	13.733
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	37, 39, 94, 96, 97, 98, 99	9.672	3.011	1.284	156	100	14.223
12. Overige dienstverlening totaal		19.287	5.095	3.057	307	210	27.956
TOTAAL		267.371	86.705	76.752	9.707	8.552	449.087

Noot. Bron: LISA, 21 oktober 2014.

3.3 Vragenlijst

De door SZW en TNO samengestelde vragenlijst is in overleg met het veldwerkbureau Stratus/Panteia (Brammer, 2009, 2011; van Marwijk & Brammer, 2013, 2015) verder ontwikkeld op basis van praktijkervaringen met eerder onderzoek onder bedrijfsvestigingen.

Aangezien uit de eerdere metingen bleek dat steeds meer respondenten de voorkeur geven aan het invullen van een digitale vragenlijst is besloten om de dataverzameling in 2014 uitsluitend via internet te doen. In tegenstelling tot vorige jaren is er dit jaar dus geen schriftelijke versie van de WEA ontwikkeld. Wel hebben we voor deze rapportage een lijst met alle vragen en de doorverwijzingen (routing) opgenomen (Bijlage D). Als gevolg van deze doorverwijzingen hebben de gebruikers niet altijd alle vragen hoeven invullen.

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

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

3.4 Pilot

De vragenlijsten zijn door zowel TNO als Stratus/Panteia gepretest. Als pilot is de internetvragenlijst op 13 oktober 2014 door vijf HR-verantwoordelijken ingevuld. Een belangrijk aandachtspunt daarbij was de benodigde invultijd, zowel wat betreft de totale tijd, als wat betreft welke specifieke modules. Na invulling door de ondernemers is bovendien gevraagd naar onduidelijkheden en verbeterpunten. Op basis van de bevindingen is de vragenlijst nog aangepast.

3.5 Veldwerk

Het veldwerk is uitgevoerd in de periode 20 oktober 2014 – 31 december 2014 door veldwerkbureau Stratus/Panteia (van Marwijk & Brammer, 2015). Na deze periode zijn nog 16 vragenlijsten binnengekomen en in de dataset opgenomen. Op 16 januari 2015 is het veldwerk officieel afgesloten. Vragenlijsten die nadien zijn binnengekomen zijn niet meer opgenomen in de dataset.

3.5.1 Aankondigingsbrief

De in aanmerking komende potentiële respondenten (vertegenwoordigers van bedrijfsvestigingen in het LISA-registratiebestand met ten minste twee werkzame personen) zijn in 2014 allereerst schriftelijk aangeschreven met een aankondigingsbrief ter introductie van het onderzoek (Bijlage B). In deze brief werd al een unieke inlogcode meegezonden waarmee zij de vragenlijst via internet konden benaderen.

3.5.2 Telefonische screening op werknemers

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

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

3.5.3 Respondenten

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

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

3.5.4 Rappels

Na één week werden degenen die de internetvragenlijst nog niet hadden ingevuld via een email gerappelleerd. Deze procedure werd na nog eens een week herhaald. Vervolgens zijn alle toezeggens die na deze twee emailrappels de vragenlijst nog niet hadden ingevuld na drie weken telefonisch gerappelleerd. Tot slot is op respectievelijk 8, 15, en 19 december een derde emailrapport verstuurd naar degenen die tijdens het

telefonische rappel hadden toegezegd maar nog niet hadden gerespondeerd. In de tijd bezien was dit ongeveer 6 weken na de eerste telefonische screening (Marwijk & Brammer, 2015).

3.5.5 Commentaar

Net als eerdere jaren zien we in de opmerkingen over het onderzoek (open vraag) ook in 2014 dat relatief vaak de lengte van de vragenlijst en de invultijd aan de orde komt, bijvoorbeeld: “U gaf aan dat het meedoen aan het onderzoek ongeveer 25 minuten zou kosten, maar als de informatie uit systemen moet komen is dat echt geen realistisch beeld. Graag een volgende keer een meer reële tijdsindicatie geven, als u ook cijfers wilt hebben die op waarheid berusten.” Deze lange invultijd kan een negatieve rol hebben gespeeld in de motivatie om de vragenlijst te beginnen en af te maken. Verder merken we dat niet alle respondenten even goed met de vragen uit de voeten kunnen. Voorbeelden van opmerkingen:

“Ik vind het onderzoek veel te uitgebreid voor kleine vestigingen van organisaties. Dit zijn vragen die beter aan een regiomanager of een hoofdkantoor gesteld kunnen worden.”

“Ik vind de enquête te lang en slecht toegerust op onderwijs.”

“Moeilijke vragen die vaak niet relevant zijn voor de bedrijfsomvang die ik vertegenwoordig”

Dit soort commentaar kan een indicatie zijn voor de betrouwbaarheid van de enquête-resultaten omdat blijkbaar niet alle respondenten de vragen juist konden (of wilden) invullen. Ook komen er de nodige opmerkingen van ZZP-ers die blijkbaar alsnog door de screening zijn geslopen. Redenen om voor een volgende WEA nog eens goed te kijken of er bijvoorbeeld een hogere ondergrens moet worden gesteld aan het aantal werknemers dat in dienst is en of het wel zinvol is om alle sectoren te blijven bevragen. Dit moeten we uiteraard afwegen tegen de consequenties die een dergelijke trendbreuk heeft op de vergelijkbaarheid van de verschillende jaargangen van de WEA.

3.6 Data-invoer en dataverwerking

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

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

3.7 Respons

In totaal zijn uit het populatiebestand (dat wil zeggen het LISA-vestigingenbestand) 23.833 bedrijfsvestigingen benaderd om aan deze enquête mee te doen. Hiervan hebben er 5.109 daadwerkelijk meegedaan (2014: 5.109 / 23.833 = 21,4%). We zien een lichte daling in de respons ten opzichte van 2012 toen het responspercentage 21,9% was (5.230 / 23.910). De hoogste respons tot nu toe werd behaald in 2010: 5.516 / 23.849 = 23,1% tegen 22,5% in het eerste jaar van afname 2008 (5.387 / 23.910)

In Tabel 3 wordt uitgesplitst hoeveel bedrijfsvestigingen voor de WEA2014 zijn benaderd, hoeveel bedrijfsvestigingen daarbij toezegden aan de WEA mee te zullen doen, en hoe vaak en om welke redenen de telefonische screeners geen toezegging tot medewerking konden verkrijgen.

TABEL 3

Steekproefverantwoording telefonische screening in 2014.

BENADERDE BEDRIJFSVESTIGINGEN	AANTAL	PERCENTAGE
Direct ingevuld na toezenden aankondigingsbrief	557	2%
Er zijn in deze bedrijfsvestiging géén werknemers (valt buiten inclusie criterium)	2.668	11%
Onbruikbaar of onbereikbaar	5.707	24%
Respondent weigert mee te werken	6.672	28%
Respondent zegt toe mee te doen	8.229	35%
TOTAAL	23.833	100%
SPECIFICATIE 'ZEGT TOE MEE TE DOEN'	AANTAL	PERCENTAGE
Respondeert (direct of na één of meer rappels) vervolgens wel	4.552	55%
Respondeert vervolgens niet (ook niet na meerdere rappels)	3.677	45%
TOTAAL	8.229	100%
SPECIFICATIE 'ONBRUIKBAAR OF ONBEREIKBAAR'	AANTAL	PERCENTAGE
Infotoon	1.920	33,6%
Meer dan zeven belpogingen	1.213	21,3%
Telefoonnummer is van particulier	79	1,4%
Fout adres	636	11,1%
Bedrijf opgeheven	553	9,7%
Andere reden onbruikbaar	636	11,1%
Niet aanwezig tijdens onderzoeksperiode	133	2,3%
Taalproblemen	134	2,3%
Dubbel adres	60	1,1%
Fax	62	1,1%
0900-nummer, buitenlands nummer	281	4,9%
TOTAAL	5.707	100,0%

Uit Tabel 3 blijkt dat 28% expliciet weigerde om aan het onderzoek deel te nemen (was 25% in 2012 en 24% in 2010). Een andere veel voorkomende oorzaak van het niet verkrijgen van toezeggingen om aan de WEA deel te nemen, was het niet voldoen aan het inclusiecriteria van ten minste één werknemer (11% van alle benaderde bedrijven in 2014. Dit was 13% in 2012 en 11%, zowel in 2008 als in 2010). Dat het bedrijf of de instelling ten tijde van de screening niet ten minste één werknemer telde, kan zowel aan vervuiling van het LISA-vestigingenbestand liggen als aan recente veranderingen in het personeelsbestand. Bovendien kan de ondervraagde impliciet van een andere juridische, economische of geografische indeling of werknemerdefinitie uitgaan, dan waar in LISA van wordt uitgegaan.

In Tabel 4 staan de WEA2014 netto steekproefaantallen en in Tabel 5 de bruto responspercentages per sector- en grootteklasse (de steekproefaantallen ten opzichte van het totale aantal benaderde bedrijven, dus inclusief 'Valt buiten inclusiecriteria', en 'Onbruikbaar of onbereikbaar'). Zowel de sectorindeling als de grootte-indeling in Tabel 4 en Tabel 5 zijn afkomstig van de LISA-gegevens.

TABEL 4

Netto steekproefaantallen naar sector en grootteklasse in 2014.

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal	26	30	22	9	2	89
2.1. Aardolie- en chemische industrie	16	17	27	21	21	102
2.2. Voedings- en genotmiddelenindustrie	17	22	36	26	24	125
2.3. Textiel- en leerindustrie	21	34	36	9	9	109
2.4. Uitgeverijen	17	24	23	30	18	112
2.5. Metaal(producten) en machine-industrie	20	30	43	37	34	164
2.6. Elektronische industrie	21	21	38	37	28	145
2.7. Ander type industrie	16	28	48	20	33	145
2. Industrie totaal	128	176	251	180	167	902
3.1. Bouwbedrijven	20	16	41	23	20	120
3.2. Bouwinstallatiebedrijven	23	18	35	30	30	136
3.3. Afwerking van gebouwen	18	22	23	25	2	90
3. Bouwnijverheid totaal	61	56	99	78	52	346
4.1. Autohandel en -reparatie	32	42	36	24	5	139
4.2. Groothandel	53	40	48	22	20	183
4.3. Warenhuizen en supermarkten	6	13	43	21	12	95
4.4. Detailhandel overig	128	65	25	17	22	257
4. Handel totaal	219	160	152	84	59	674
5.1. Logiesverstrekking	25	19	34	31	22	131
5.2. Maaltijden- en drankenverstrekking	40	36	16	23	1	116
5. Horeca totaal	65	55	50	54	23	247

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
6.1. Vervoer over de weg	17	15	36	21	32	121
6.2. Dienstverlening voor het vervoer	14	21	32	25	21	113
6.3. Post en telecommunicatie	14	11	14	8	12	59
6.4. Ander type vervoer en communicatie	28	20	25	2	13	88
6. Wegvervoer en communicatie totaal	73	67	107	56	78	381
7.1. Banken en verzekeraars	14	6	24	21	19	84
7.2. Overige financiële instellingen	29	27	17	15	10	98
7. Financiële instellingen totaal	43	33	41	36	29	182
8.1. Verhuur (on)roerende goederen	27	21	20	40	28	136
8.2. Computerservice en informatietechnologie	25	25	25	22	18	115
8.3. Juridische en economische dienstverlening	48	28	37	25	27	165
8.4. Architecten- en ingenieursbureaus	28	24	44	25	28	149
8.5. Uitzendwezen	18	31	25	22	17	113
8.6. Ander type zakelijke dienstverlening	33	38	31	24	22	148
8. Zakelijke dienstverlening totaal	179	167	182	158	140	826
9.1. Openbaar bestuur	8	16	16	15	38	93
9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	4	12	12	11	26	65
9. Overheid totaal	12	28	28	26	64	158
10.1. Basis- en speciaal onderwijs	21	21	76	35	11	164
10.2. Voortgezet onderwijs	11	14	26	34	28	113
10.3. Hoger onderwijs	8	12	31	16	29	96
10.4. Ander type onderwijs	30	22	27	11	7	97
10. Onderwijs totaal	70	69	160	96	75	470
11.1. Ziekenhuizen	10	8	35	9	48	110
11.2. Ander type gezondheidszorg	26	41	20	25	24	136
11.3. Verpleeg- en verzorgingshuizen	6	10	25	47	29	117
11.4. Ander type welzijnszorg	37	28	55	30	26	176
11. Gezondheids- en welzijnszorg totaal	79	87	135	111	127	539
12.1. Cultuur, sport en recreatie	27	27	28	31	33	146
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	33	35	22	24	35	149
12. Overige dienstverlening totaal	60	62	50	55	68	295
TOTAAL	1.015	990	1.277	943	884	5.109

TABEL 5

Bruto responspercentage naar sector en grootteklasse in 2014.

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal	11%	21%	22%	45%	14%	17%
2.1. Aardolie en chemische industrie	17%	22%	25%	29%	28%	24%
2.2. Voedings- en genotmiddelenindustrie	16%	20%	30%	34%	33%	26%
2.3. Textiel en leerindustrie	11%	29%	27%	39%	56%	23%
2.4. Uitgeverijen	12%	24%	22%	36%	26%	22%
2.5. Metaal(producten) en machine industrie	23%	25%	27%	42%	44%	31%
2.6. Elektronische industrie	18%	26%	36%	44%	50%	32%
2.7. Ander type industrie	10%	24%	33%	24%	41%	25%
2. Industrie totaal	14%	25%	29%	35%	37%	26%
3.1. Bouwbedrijven	8%	11%	26%	26%	24%	17%
3.2. Bouwinstallatiebedrijven	16%	19%	26%	36%	34%	25%
3.3. Afwerking van gebouwen	6%	18%	22%	28%	15%	15%
3. Bouwnijverheid totaal	9%	15%	25%	30%	28%	19%
4.1. Autohandel en reparatie	12%	25%	26%	33%	16%	21%
4.2. Groothandel	12%	23%	28%	25%	26%	19%
4.3. Warenhuizen en supermarkten	6%	14%	21%	24%	19%	17%
4.4. Detailhandel overig	12%	18%	20%	19%	40%	15%
4. Handel totaal	11%	20%	24%	25%	26%	17%
5.1. Logiesverstrekking	12%	26%	30%	48%	43%	26%
5.2. Maaltijden en drankenverstrekking	8%	18%	16%	28%	5%	13%
5. Horeca totaal	9%	20%	24%	37%	32%	18%
6.1. Vervoer over de weg	13%	17%	24%	29%	36%	23%
6.2. Dienstverlening voor het vervoer	10%	22%	32%	29%	29%	23%
6.3. Post en telecommunicatie	10%	11%	12%	10%	14%	11%
6.4. Ander type vervoer en communicatie	10%	24%	28%	9%	20%	17%
6. Wegvervoer en communicatie totaal	11%	18%	23%	21%	25%	18%
7.1. Banken en verzekeraars	8%	7%	21%	24%	21%	15%
7.2. Overige financiële instellingen	13%	20%	19%	23%	27%	18%
7. Financiële instellingen totaal	11%	15%	20%	24%	23%	17%
8.1. Verhuur (on)roerende goederen	12%	19%	34%	44%	35%	24%
8.2. Computerservice en informatietechnologie	11%	26%	29%	32%	26%	21%
8.3. Juridische en economische dienstverlening	15%	29%	27%	30%	30%	23%
8.4. Architecten en ingenieursbureaus	16%	26%	41%	29%	33%	28%
8.5. Uitzendwezen	14%	30%	21%	32%	22%	23%
8.6. Ander type zakelijke dienstverlening	12%	29%	30%	29%	26%	22%
8. Zakelijke dienstverlening totaal	13%	27%	30%	33%	29%	23%

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
9.1. Openbaar bestuur	12%	19%	21%	24%	35%	23%
9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	7%	15%	8%	11%	20%	12%
9. Overheid totaal	9%	17%	12%	16%	27%	17%
10.1. Basis en speciaal onderwijs	26%	39%	42%	39%	34%	37%
10.2. Voortgezet onderwijs	14%	18%	24%	44%	41%	28%
10.3. Hoger onderwijs	20%	29%	22%	21%	20%	22%
10.4. Ander type onderwijs	12%	31%	32%	37%	25%	21%
10. Onderwijs totaal	15%	28%	31%	35%	28%	27%
11.1. Ziekenhuizen	29%	16%	28%	24%	29%	26%
11.2. Ander type gezondheidszorg	12%	25%	21%	30%	31%	21%
11.3. Verpleeg en verzorgingshuizen	17%	30%	28%	39%	26%	30%
11.4. Ander type welzijnszorg	25%	22%	30%	34%	29%	28%
11. Gezondheids- en welzijnszorg totaal	18%	23%	27%	34%	29%	26%
12.1. Cultuur, sport en recreatie	10%	25%	33%	48%	51%	25%
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	13%	26%	29%	47%	44%	25%
12. Overige dienstverlening totaal	11%	26%	31%	47%	47%	25%
TOTAAL	12%	22%	26%	31%	30%	21%

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

In Tabel 5 is te zien dat het bruto responspercentage bij de kleine bedrijfsvestigingen (2-4) met 12% beduidend kleiner is dan bij de grotere bedrijfsvestigingen. De antwoorden bij de open vraag naar 'opmerkingen' op het einde van de vragenlijst geven echter duidelijk weer waarom de respons onder de kleine bedrijfsvestigingen achterbleef. Een illustratieve opmerking uit de WEA2014 in dit verband: *"We zijn maar een klein bedrijfje met 2 werknemers die tegen elkaar in draaien op onze vestiging. Dus 1 op de vestiging en 1 thuis. Het meeste werk wordt door de eigenaar gedaan. Verder was het wel een interessant onderzoek maar we zijn niet de juiste doelgroep."*

Het bruto responspercentage is in 2014 met 56% het hoogste in de sector '2.3. Textiel en leerindustrie', in de grootteklasse 100+ werkzame personen. Het laagste bruto responspercentage vinden we met 5% in de sector '5.2. Maaltijden en drankenverstreking' bij vestigingen met meer dan 100 werkzame personen.

TABEL 6

Populatie- en steekproefaantallen per hoofdsector.

HOOFDSECTOR	LISA-VESTIGINGEN- BESTAND (POPULATIE) IN 2014	PERCENTAGE VAN POPULATIE IN 2014	AANTAL BENADERDE VESTIGINGEN IN 2014	AANTAL DEELNAME (STEEKPROEF) IN 2014	BRUTO RESPONS- PERCENTAGE IN 2014	PERCENTAGE VAN STEEKPROEF IN 2014
1. Landbouw, bosbouw en visserij	39.676	9%	515	89	17%	2%
2. Industrie	28.755	6%	3.450	902	26%	18%
3. Bouwnijverheid	29.119	6%	1.869	346	19%	7%
4. Handel	122.238	27%	3.901	674	17%	13%
5. Horeca	31.637	7%	1.404	247	18%	5%
6. Wegvervoer en communicatie	17.428	4%	2.096	381	18%	7%
7. Financiële instellingen	8.950	2%	1.101	182	17%	4%
8. Zakelijke dienstverlening	78.907	18%	3.541	826	23%	16%
9. Overheid	2.837	1%	927	158	17%	3%
10. Onderwijs	17.462	4%	1.750	470	27%	9%
11. Gezondheids- en welzijnszorg	44.122	10%	2.087	539	26%	11%
12. Overige dienstverlening	27.956	6%	1.195	295	25%	6%
TOTAAL	449.087	100%	23.836	5.109	21%	100%

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

In Tabel 6 wordt per hoofdsector een samenvatting gegeven van het populatieaantal, het aantal benaderde bedrijfsvestigingen, en het aantal bedrijfsvestigingen in de uiteindelijke steekproef in 2014. Ook het procentuele aandeel van elke bedrijfstak in het uiteindelijke databestand wordt weergegeven (voorafgaand aan weging).

3.8 Netto responspercentage

In 2014 zijn er in totaal 23.833 bedrijfsvestigingen benaderd om aan de WEA deel te nemen, en er zijn in praktijk in totaal 5.109 responderende bedrijfsvestigingen, wat neerkomt op een bruto responspercentage van 21,4%. In het netto responspercentage echter, houden we de bedrijfsvestigingen die niet aan de inclusiecriteria voldeden (m.n. geen werknemers hadden), onbereikbaar waren en/of om andere redenen onbruikbaar waren, buiten de berekening.

In totaal zijn 15.458 bedrijfsvestigingen benaderd die binnen het inclusie criterium van minimaal twee werkenden/één werknemer lagen én aan wie de vraag kon worden voorgelegd of zij aan dit onderzoek deel wilden nemen (Tabel 7). Van deze 15.458

bedrijfsvestigingen weigerden er 6.672 direct bij de screening om aan dit onderzoek deel te nemen, en nog eens 3.677 zeiden weliswaar toe om deel te nemen, maar hebben nooit de digitale of schriftelijke vragenlijst geretourneerd, hetgeen in totaal 10.349 non-responders en 5.109 wel-responders in deze ‘succesvol’ benaderde subgroep geeft. Het netto responspercentage van de WEA2014 dat uiteindelijk in publicaties kan worden gebruikt, is daarmee 33% (5.109/ 15.458). Dit is lager dan in de voorgaande jaren waar de respons steeds rond de 36% lag.

TABEL 7

Netto responspercentage in 2014.

	AANTAL	PERCENTAGE
Bruto steekproef	23.833	100%
Non-respons		
Bij screening	6.672	(64%)
Na toezegging alsnog geen respons	3.677	(36%)
Totaal	10.349	43%
Bruikbare respons		
Direct ingevuld	557	(11%)
Internet	4552	(89%)
Totaal (bruto responspercentage)	5109	21%
Steekproefvervuiling (met name minder dan twee werkzame personen/geen werknemers)	8375	35%
Netto steekproef	15.458	100%
BRUIKBARE RESPONS (netto responspercentage, na correctie voor steekproefvervuiling)	5109	33%

3.9 Weging

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

Tussen de metingen van 2010 en 2012 is de LISA-registratie van met name de landbouwbedrijven in sterke mate verbeterd: “Vanaf 2011 worden de landbouwvestigingen integraal onderhouden” (Bergmeijer e.a., 2012, p. 9; www.lisa.nl/publicaties/lisa-

handboek). Door deze verbetering komen de populatiecijfers van LISA nu in grote mate overeen met de overeenkomstige CBS-cijfers (zie Tabel 8). Voor deze vergelijking zijn de CBS-cijfers op drie- en waar nodig zelfs op vier SBI2008-digits gedownload, en gehercodeerd naar de bedrijfsindeling zoals gebruikt in het WEA-onderzoek.

TABEL 8

Populatieaantallen en -percentages in de LISA- respectievelijk de CBS-registratie in 2014.

SECTOR	SBI2008	LISA-VESTIGINGENBESTAND (POPULATIE) IN 2014		CBS-REGISTRATIE (STATLINE) IN 2014	
		AANTAL	PERCENTAGE	AANTAL	PERCENTAGE
1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal	01, 02, 03	39.676	9,7%	34.780	9,5%
2.1. Aardolie- en chemische industrie	06, 09, 19, 20, 21	928	0,2%	705	0,2%
2.2. Voedings- en genotmiddelenindustrie	10, 11, 12	3.687	0,8%	3.260	0,9%
2.3. Textiel- en leerindustrie	13, 14, 15	1.130	0,3%	1.090	0,3%
2.4. Uitgeverijen	18, 58	3.429	0,8%	2.810	0,8%
2.5. Metaal(producten) en machine-industrie	24, 25, 28, 33	8.429	1,9%	7.875	2,2%
2.6. Elektronische industrie	26, 27	1.348	0,3%	1.130	0,3%
2.7. Ander type industrie	08, 16, 17, 22, 23, 29, 30, 31, 32, 35, 36, 38	9.804	2,2%	7.850	2,2%
2. Industrie totaal		28.755	6,5%	24.720	6,8%
3.1. Bouwbedrijven	41, 42, 431	11.778	2,8%	10.940	3,0%
3.2. Bouwinstallatiebedrijven	432	6.501	1,5%	6.020	1,7%
3.3. Afwerking van gebouwen	433, 439	10.840	2,7%	10.305	2,8%
3. Bouwnijverheid totaal		29.119	7,0%	27.265	7,5%
4.1. Autohandel en -reparatie	45, 473	16.796	3,7%	12.880	3,5%
4.2. Groothandel	46	34.702	7,7%	30.100	8,3%
4.3. Warenhuizen en supermarkten	471	5.873	1,2%	2.420	0,7%
4.4. Detailhandel overig	472, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 95	64.867	14,7%	40.360	11,1%
4. Handel totaal		0	27,3%	85.760	23,5%
5.1. Logiesverstrekking	55	4.280	0,9%	4.810	1,3%
5.2. Maaltijden- en drankenverstrekking	56	27.357	5,9%	24.865	6,8%
5. Horeca totaal		153.875	6,8%	29.675	8,1%

SECTOR	SBI2008	LISA-VESTIGINGENBESTAND (POPULATIE) IN 2014		CBS-REGISTRATIE (STATLINE) IN 2014	
		AANTAL	PERCENTAGE	AANTAL	PERCENTAGE
6.1. Vervoer over de weg	493, 494	7.207	1,6%	7.100	1,9%
6.2. Dienstverlening voor het vervoer	52, 79	5.484	1,2%	3.610	1,0%
6.3. Post en telecommunicatie	53, 61	2.145	0,5%	1.570	0,4%
6.4. Ander type vervoer en communicatie	491, 492, 495, 50, 51	2.592	0,6%	2.815	0,8%
6. Wegvervoer en communicatie totaal		0	4,0%	15.095	4,1%
7.1. Banken en verzekeraars	64, 65	4.177	1,0%	5.175	1,4%
7.2. Overige financiële instellingen	66	4.773	1,1%	4.440	1,2%
7. Financiële instellingen totaal		26.378	2,2%	9.615	2,6%
8.1. Verhuur (on)roerende goederen	68, 77	8.713	2,0%	16.350	4,5%
8.2. Computerservice en informatietechnologie	62, 63	10.661	2,2%	10.025	2,8%
8.3. Juridische en economische dienstverlening	69, 70	23.449	5,1%	20.815	5,7%
8.4. Architecten- en ingenieursbureaus	711	7.961	1,8%	6.600	1,8%
8.5. Uitzendwezen	78	6.315	1,5%	5.020	1,4%
8.6. Ander type zakelijke dienstverlening	712, 72, 73, 74, 80, 81, 82	21.808	4,6%	19.440	5,3%
8. Zakelijke dienstverlening totaal		78.907	17,1%	78.250	21,5%
9.1. Openbaar bestuur	841, 8421, 843	1.740	0,4%	615	0,2%
9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	8422, 8423, 8424, 8425	1.097	0,2%	55	0,0%
9. Overheid totaal		2.837	0,6%	670	0,2%
10.1. Basis- en speciaal onderwijs	852	8.629	1,8%	1.155	0,3%
10.2. Voortgezet onderwijs	853	2.257	0,5%	590	0,2%
10.3. Hoger onderwijs	854	588	0,1%	170	0,0%
10.4. Ander type onderwijs	855, 856	5.988	1,2%	5.195	1,4%
10. Onderwijs totaal		17.462	3,7%	7.110	2,0%

SECTOR	SBI2008	LISA-VESTIGINGENBESTAND (POPULATIE) IN 2014		CBS-REGISTRATIE (STATLINE) IN 2014	
		AANTAL	PERCENTAGE	AANTAL	PERCENTAGE
11.1. Ziekenhuizen	861	667	0,1%	225	0,1%
11.2. Ander type gezondheidszorg	75, 862, 869	22.317	4,8%	20.135	5,5%
11.3. Verpleeg- en verzorgingshuizen	871, 873	2.031	0,4%	455	0,1%
11.4. Ander type welzijnszorg	872, 879, 88	19.107	3,9%	5.910	1,6%
11. Gezondheids- en welzijnszorg totaal		44.122	9,2%	26.725	7,3%
12.1. Cultuur, sport en recreatie	59, 60, 90, 91, 92, 93	13.733	2,9%	11.685	3,2%
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	37, 39, 94, 96, 97, 98, 99	14.223	3,0%	13.115	3,6%
12. Overige dienstverlening totaal		27.956	5,9%	24.800	6,8%
TOTAAL		449.087	100,0%	364.465	100,0%

Noot. De CBS-registratiecijfers zijn op drie- en waar nodig SBI2008-vierdig-niveau gedownload van: [CBS StatLine - Bedrijven; bedrijfstak/branche \(SBI 2008\), grootte, rechtsvorm, 1 januari \[24-2-2015\]](#), en gehercodeerd naar de 41 sectoren in deze Tabel. In beide registraties zonder de bedrijfsvestigingen met één werkende.

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

Voor de weging op de CBS-populatieaantallen zijn deze aantallen allereerst op drie- dan wel vierdig SBI2008-niveau én naar vijf grootteklassen gedownload. Vervolgens is per cel van de 41*5 combinaties van gedetailleerde sector en grootteklasse het benodigde gewicht berekend. In een aantal cellen leverde dat echter een onoverkomelijk klein dan wel groot gewicht op. Besloten is als maximumgewicht 10 aan te houden, en als minimum het overeenkomstige 1/10; in dezelfde range als overeenkomstig onderzoek zoals het [TNO-NEA-onderzoek](#) en het [CBS-EBB-onderzoek](#). Als in een subsector een bepaalde grootteklassecel een gewicht groter dan 10 had dan is dat gewicht op 10 gezet en indien mogelijk is dat 'gecompenseerd' door de andere grootteklassen in die subsector een proportioneel kleiner gewicht te geven. Door deze laatste operatie viel het gewicht van sommige cellen wederom buiten de gewenste range van 1/10 tot en met 10. Vervolgens werd het gewicht ook die cellen op 1/10 dan wel 10 gezet en werd de procedure herhaald. Na drie iteraties werd aan alle voorwaarden voldaan, bleven alle gewichten tussen de 1/10 en de 10, en werd ook de verdeling van de subsectoren in het databestand (vrijwel) gelijk gemaakt met de verdeling van de subsectoren zoals in het CBS-populatiebestand op [CBS StatLine - Bedrijven; bedrijfs-](#)

tak/branche (SBI 2008), grootte, rechtsvorm, 1 januari. Voor de indeling in grootteklassen in de WEA-data set hanteren we als voorheen in elk jaar niet de 'LISA'-bedrijfsgrootte, maar de zelfgerapporteerde bedrijfsgrootte. Tabel 9 geeft de uiteindelijke proportionele wegingsfactor voor elke cel weer.

TABEL 9

Proportionele weegfactor naar sector en grootteklasse in 2014.

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal	10,0	7,53	3,10	0,52	1,31	5,47
2.1. Aardolie- en chemische industrie	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
2.2. Voedings- en genotmiddelenindustrie	1,88	0,78	0,31	0,10	0,10	0,36
2.3. Textiel- en leerindustrie	0,28	0,10	0,10	0,10	0,10	0,14
2.4. Uitgeverijen	1,26	0,33	0,26	0,10	0,10	0,35
2.5. Metaal(producten) en machine-industrie	3,38	0,74	0,79	0,21	0,11	0,67
2.6. Elektronische industrie	0,17	0,10	0,10	0,10	0,10	0,11
2.7. Ander type industrie	2,73	1,36	0,44	0,23	0,16	0,75
2. Industrie totaal	1,35	0,48	0,32	0,14	0,11	0,38
3.1. Bouwbedrijven	7,27	1,70	0,59	0,22	0,10	1,27
3.2. Bouwinstallatiebedrijven	2,06	1,05	0,51	0,10	0,10	0,62
3.3. Afwerking van gebouwen	5,83	1,40	0,57	0,10	0,10	1,60
3. Bouwnijverheid totaal	4,72	1,37	0,56	0,13	0,10	1,10
4.1. Autohandel en -reparatie	3,76	1,24	0,53	0,14	0,10	1,28
4.2. Groothandel	6,13	1,92	1,49	0,65	0,26	2,28
4.3. Warenhuizen en supermarkten	2,82	0,84	0,53	0,10	0,10	0,36
4.4. Detailhandel overig	4,80	1,36	0,83	0,22	0,10	2,18
4. Handel totaal	4,87	1,47	0,93	0,27	0,14	1,76
5.1. Logiesverstrekking	2,98	0,57	0,19	0,10	0,10	0,51
5.2. Maaltijden- en drankenverstrekking	10,0	4,52	1,04	0,14	0,10	3,00
5. Horeca totaal	6,90	2,96	0,63	0,12	0,10	1,68
6.1. Vervoer over de weg	8,31	0,98	0,59	0,30	0,10	0,82
6.2. Dienstverlening voor het vervoer	1,99	0,48	0,32	0,13	0,10	0,45
6.3. Post en telecommunicatie	1,87	0,42	0,15	0,10	0,10	0,37
6.4. Ander type vervoer en communicatie	1,27	0,36	0,10	0,10	0,10	0,45
6. Wegvervoer en communicatie totaal	2,41	0,60	0,33	0,17	0,10	0,55
7.1. Banken en verzekeraars	8,00	0,82	0,21	0,10	0,10	0,86
7.2. Overige financiële instellingen	2,08	0,42	0,25	0,10	0,10	0,63
7. Financiële instellingen totaal	3,62	0,51	0,23	0,10	0,10	0,74
8.1. Verhuur (on)roerende goederen	10,0	1,13	0,42	0,10	0,10	1,69
8.2. Computerservice en informatietechnologie	6,74	0,95	0,69	0,16	0,10	1,22

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
8.3. Juridische en economische dienstverlening	5,43	1,70	0,99	0,14	0,10	1,76
8.4. Architecten- en ingenieursbureaus	2,17	0,79	0,31	0,10	0,10	0,62
8.5. Uitzendwezen	2,31	0,33	0,81	0,37	0,26	0,62
8.6. Ander type zakelijke dienstverlening	7,53	1,42	0,87	0,26	0,12	1,82
8. Zakelijke dienstverlening totaal	5,73	1,04	0,67	0,18	0,12	1,32
9.1. Openbaar bestuur	-	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	-	-	-	0,10	0,10	0,10
9. Overheid totaal	-	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
10.1. Basis- en speciaal onderwijs	-	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
10.2. Voortgezet onderwijs	-	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
10.3. Hoger onderwijs	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
10.4. Ander type onderwijs	4,05	0,29	0,20	0,10	0,10	0,75
10. Onderwijs totaal	3,56	0,18	0,12	0,10	0,10	0,23
11.1.1. Ziekenhuizen	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
11.2. Ander type gezondheidszorg	7,47	2,17	0,83	0,10	0,10	2,07
11.3. Verpleeg- en verzorgingshuizen	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
11.4. Ander type welzijnszorg	4,00	0,67	0,28	0,19	0,11	0,47
11. Gezondheids- en welzijnszorg totaal	6,20	1,22	0,31	0,13	0,10	0,72
12.1. Cultuur, sport en recreatie	10,0	1,26	0,51	0,11	0,10	1,12
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	4,52	1,12	0,58	0,10	0,10	1,23
12. Overige dienstverlening totaal	6,07	1,18	0,54	0,11	0,10	1,18
TOTAAL	4,60	1,22	0,52	0,15	0,11	1,00

Noot. Deze proportionele wegingsfactor weegt 'terug naar de grootte van de steekproef, en staat standaard op 'aan' in de WEA2014 SPSS-dataset.

Deze wegingsfactor die we centraal berekenen maakt vervolgens deel uit van de WEA2014 dataset (variabele: 'Proportionele_Weegfactor'). Bij het opvragen van de betrokken SPSS-dataset staat deze weging standaard op 'aan'. De gemiddelde wegingsfactor over alle cellen samen is (ongewogen) gelijk aan één; de totale steekproefgrootte blijft met deze proportionele weging 'intact'. Er wordt kortom herwogen naar steekproefaantallen, niet naar populatieaantallen. De 'N' in de gehele 2014-dataset is ook na weging gelijk aan 5.109.

Met deze wegingsfactor corrigeren we de gemiddelden en percentages voor het gestratificeerde sampling design en tegelijkertijd voor de selectieve non-respons. Doordat de gemiddelde wegingsfactor gelijk is aan één, is het aantal vrijheidsgraden bij statistische toetsing correct en kunnen we statistische toetsen en betrouwbaarheidsintervallen berekenen (deze benadering is zowel in Tabel 11 als in Tabel 12 gevolgd). Statistiek in de zin van betrouwbaarheidsintervallen en significantie kan *niet* worden

uitgevoerd bij herweging naar populatieaantallen, met andere woorden naar 364.295 in plaats van naar 5.109 bedrijfsvestigingen. Herweging naar populatieaantallen levert overigens iets minder dan 364.465 cases op (Tabel 8), aangezien niet elke subgroep * grootteklasse combinatie in de steekproef is opgenomen, zoals 'Basis- en speciaal onderwijs' met 2 tot 4 werkenden.

Met de wijze van weging die in de dataset standaard op 'aan' staat, corrigeert SPSS echter niet voor de 'designfactor'³. Als het gewenst is om voor specifieke doelen ook de 'designfactor' te verdisconteren, dan kan dat met behulp van de SPSS-module 'Complex Samples'.

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

3.10 Steekproeffractie

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

De totale steekproeffractie is relatief klein, van de 449.087 in aanmerking komende 'LISA'-bedrijfsvestigingen zijn er in 2014 'slechts' 5.109 (1,1%) in het WEA-onderzoek terecht gekomen. De steekproeffractie is in 2014 met 0,1% het kleinste in de sector 'Landbouw, bosbouw en visserij met 2-4 werkenden', daar zijn slechts 26 van de 35.186 mogelijke bedrijven in dit onderzoek betrokken. De steekproeffractie is het grootste in de sector 'Textiel- en leerindustrie', waarin 9 respondenten zijn opgenomen. Aangezien er in 2014 in Nederland (volgens het LISA-vestigingenbestand) slechts 16

3 De designfactor is een factor die een correctie op de 'standaard meetfout' geeft voor een aantal kenmerken in het steekproefontwerp (hierbij valt te denken aan aspecten zoals weging, stratificatie, en clustering).

van deze bedrijven met deze grootte zijn, is de steekproeffractie hier groot en gelijk aan $9 / 16 = 56\%$. In deze subgroep is het risico op enquêtedruk met andere woorden hoog.

Als de steekproeffractie relatief hoog zou zijn (hoger dan 10%, Kahn & Sempos, 1989) dan zou daar in principe bij de berekening van 95%-betrouwbaarheidsintervallen en/of bij het verrichten van statistische tests rekening mee kunnen worden gehouden. De benodigde 'N' kan in dat geval naar beneden worden bijgesteld, c.q. bij gelijke 'N' kan het 95%-betrouwbaarheidsinterval dan smaller ofwel nauwkeuriger worden ingeschat, en/of zijn statistische vergelijkingen tussen groepen 'eerder' significant. In wezen wordt de 'designfactor' daarmee kleiner (gunstiger). Om dat aspect daadwerkelijk in de statistiek tot uiting te laten komen zou eveneens de SPSS-module 'Complex Samples' moeten worden gebruikt die uitgaat van een zogeheten 'eindige' populatie (wat neerkomt op 'steekproeftrekken zonder terugleggen'). Aangezien de steekproeffractie in het WEA-onderzoek ruim onder genoemde 10% valt (de steekproeffractie is alles bij elkaar slechts $5.109 / 449.087 = 1,1\%$), corrigeren we in de WEA-context niet voor de steekproeffractie.

3.11 Non-respons onderzoek

Om inzicht te krijgen in de mate waarin de respondenten representatief zijn voor de gehele populatie werkgevers is een kort non-respons onderzoek uitgevoerd. Hiervoor hebben we telefonisch twee referentievragen uit de internetvragenlijst aan netto 100 non-respondenten van de WEA voorgelegd. Dit heeft plaatsgevonden op 15 en 16 januari 2015.

Van de totaal 100 bedrijven die telefonisch ondervraagd zijn behoorden 50 bedrijven tot de bedrijven die tijdens de telefonische werving hun medewerking aan de WEA hadden geweigerd en 50 tot de organisaties die telefonisch wel hun medewerking hadden toegezegd, maar uiteindelijk geen enquête hebben ingevuld.

In totaal zijn 175 bedrijven telefonisch benaderd om deze 100 netto deelnemers aan het non-respons onderzoek te verkrijgen. Hieronder (tabel 10) geven we de antwoorden op de referentievragen weer voor zowel de non-responsgroep als het hoofdonderzoek zodat beide groepen vergeleken kunnen worden:

TABEL 10

Vergelijking van de non-responsgroep met het hoofdonderzoek.

	TOTAAL	RESPONGROEP	
		HOOFD- ONDERZOEK	NON-RESPONS ONDERZOEK
57. Hoe verhoudt het huidige totale aantal werknemers binnen uw vestiging zich tot het aantal van twee jaar geleden?			
· 1 Afgenomen met meer dan 5%	28%	28%	26%
· 2 Toegenomen met meer dan 5%	22%	21%	26%
· 3 Gelijk (minder dan 5% toe-/afname)	51%	51%	48%
N	5.209	5.109	100
75. Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers tot hun pensioen doorwerken?			
· 1 Ja	26%	26%▼	38%▲
· 2 Nee	62%	62%	61%
· 3 Weet niet	12%	12%▲	1%▼
N	5.209	5.109	100

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoog (laag) percentage (2-zijdig getoetst). Symbolen zijn alleen gebaseerd op significantie, niet op effectgrootte.

Op vraag 57 zien we geen verschillen tussen het hoofdonderzoek en het non-respons-onderzoek; op vraag 75 zien we dat men in het hoofdonderzoek beduidend vaker ‘weet niet’ antwoordde op de vraag of het belangrijk is dat werknemers tot hun pensioen doorwerken. Het percentage dat expliciet ‘Nee’ op vraag 75 antwoordde, is echter vrijwel gelijk (61 à 62%). Mogelijk was men in het hoofdonderzoek bij de 75e vraag minder bereid om gedetailleerd na te denken over deze vraag, en antwoordde men sneller het niet te weten, maar is deze groep twijfelaars uiteindelijk geneigd om ‘Ja’ op deze vraag te zeggen. Daarmee lijkt het erop dat de verschillen tussen de respondenten en de non-respondenten niet fundamenteel groot zijn.



4 Tabellenboek WEA2014

Toelichting. De steekproef is gestratificeerd 'gesampled', naar 41 sectoren en 5 grootteklassen (2-4, 5-9, 10-49, 50-99, en 100+ werkzame personen), met het LISA-vestigingsbestand (oktober 2014) als steekproefkader

In Tabel 11 is elke case volgens dat stratificatieschema proportioneel gewogen naar rato van de overeenkomstige verdeling van bedrijven over 41 sectoren en 5 grootteklassen in de CBS-registratie (CBS StatLine - Bedrijven; bedrijfstak/branche (SBI 2008), grootte, rechtsvorm, 1 januari). *Proportioneel* houdt in dat sommige bedrijfsvestigingen meer en andere minder worden meegewogen in de percentages en gemiddelden. Het *totale* aantal cases voor en na weging is bij proportionele weging echter exact hetzelfde ($N = 5.109$). Het ongewogen gemiddelde van de proportionele wegingsfactor is met andere woorden één.

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

Een voorbeeld ter toelichting. In de ongewogen steekproef is het percentage bedrijven in de handel gelijk aan $674 / 5.109 = 13\%$ (Tabel 4 en 6). Volgens de CBS-registratie is dat percentage in de populatie gelijk aan $85.760 / 364.465 = 24\%$ (Tabel 8).

De cases in de dataset zijn nu zodanig gewogen, dat het percentage 'handel' gelijk is aan het CBS-populatiepercentage: $23\% (1.188 / 5.109)$; zie Tabel 11). De (gemiddelde) wegingsfactor voor bijvoorbeeld de handel is daarbij $23\% / 13\% = 1,76$ (Tabel 9). In praktijk heeft elke combinatie tussen sector (41 categorieën) en de *zelfgerapporteerde* vestigingsgrootte (5 categorieën) zijn eigen wegingsfactor. Deze wegingsfactor is actief bij de berekening van alle percentages en gemiddelden, en ook bij de toetsen die in Tabel 11 zijn weergegeven met de symbolen (\blacktriangle , \blacktriangledown , \triangle en \triangledown).

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

De symbolen '▲' en '▼' staan voor:

Statistisch significant op 5% ($p < 0,05$), en tegelijkertijd:

Cohen's $d \geq 0,20$; dat wil zeggen dat het om een relatief groot verschil gaat.

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

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

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

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

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

Ten opzichte van de originele vragenlijst zijn een aantal items in Tabel 11 'omgepoold' of 'omgeschaald', om de interpretatie van de resultaten te vereenvoudigen. Dit wordt bij de betrokken vragen expliciet vermeld. Bijvoorbeeld bij vraag 16, 'In hoeverre bent u tevreden of ontevreden met de volgende diensten van uw aanbieder van arbodiensten', was het eerste van de vijf antwoordalternatieven 'Helemaal tevreden', en het vijfde antwoordalternatief 'Helemaal niet tevreden'. In de dataset en in Tabel 11 is het antwoord 'Helemaal niet tevreden' echter gecodeerd als '1', en 'Helemaal wel tevreden'

als '5'. Een *hoog* gemiddelde op de ontstane schaal duidt daarmee op *hoge* tevredenheid. Dit omcoderen wordt weerspiegeld in de variabelenamen ('...om').

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

TABEL 11.

Resultaten WEA2014 naar vestigingsgrootte, aard van het bedrijf (profit of non-profit) en sector.

	WEA METING 2014						SECTOR															
	VESTIGINGSGROOTTE						PROFIT OF NON-PROFIT															
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Totaal	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
MODULE 0. DATAVERZAMELINGS-KENMERKEN																						
Sector (12 hoofdgroepen)																						
· 1 Landbouw, bosbouw & visserij	10%	6%▼	18%▲	14%▲	4%	2%▼	9%	13%▲	6%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 2 Industrie	7%	5%▼	7%	11%▲	20%▲	17%▲	7%▲	4%▼	3%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 3 Bouwnijverheid	8%	8%	8%	7%	5%	8%	12%▲	0.3%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 4 Handel	23%	25%▲	20%▼	15%▼	12%▼	13%▼	3%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 5 Horeca	8%	8%	11%▲	8%	3%▼	8%	0.1%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 6 Vervoer & communicatie	4%	4%	3%	5%	7%	4%	7%▲	1%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 7 Financiële instellingen	3%	3%	3%	2%▼	3%	3%	3%▲	1%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 8 Zakelijke dienstverlening	21%	24%▲	16%▼	18%▼	19%	17%	24%▲	15%▼	8%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 9 Overheid	0.3%	0%▼	0.1%	0.2%	3%▲	6%▲	0%▼	0%	4%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 10 Onderwijs	2%	2%	1%▼	3%	8%▲	8%▲	1%▼	3%	9%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 11 Gezondheids- & welzijnzorg	8%	7%	8%	6%	7%	14%▲	3%▼	14%▲	43%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 12 Overige dienstverlening	7%	8%▲	6%	5%▼	4%	6%	5%▼	9%▲	20%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	-
SBI 2008 [Letter]																						
· 1 A Landbouw, bosbouw en visserij	10%	6%▼	18%▲	14%▲	4%	2%▼	9%	13%▲	6%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 2 B Delfstoffenwinning	0.1%	0%▼	0.2%	0.1%	0.3%	0%	0%▼	0%	0.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 3 C Industrie	6%	4%▼	6%	10%▲	18%▲	15%▲	7%▲	3%▼	1%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 4 D Energievoorziening	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.4%	0.2%	0%▼	0.1%	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 5 E Waterbeveiliging en afvalbeheer	0.2%	0.1%	0.2%	1%▲	1%	1%▲	0.2%	0.2%	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 6 F Bouwnijverheid	8%	8%	6%	8%	7%	5%	8%	12%▲	0.3%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 7 G Handel	23%	25%▲	22%	20%	15%	11%▼	26%▲	13%▼	3%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 8 H Vervoer en opslag	4%	3%	3%	5%	7%	4%	7%▲	1%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 9 I Horeca	4%	5%▲	11%▲	8%	3%▼	3%▼	9%▲	8%	0.1%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 10 J Informatie en communicatie	4%	3%▲	2%	2%▼	2%	3%	3%▲	1%▼	3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 11 K Financiële dienstverlening	3%	4%▲	1%▼	1%▼	2%	3%	3%	2%	4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 12 L Verhuur en handel van onroerend goed	11%	13%▲	10%▼	8%▼	7%	12%▲	10%	2%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 13 M Specialistische zakelijke diensten	5%	6%	3%▼	7%	8%	7%	6%▲	4%	2%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 14 N Verhuur en overige zakelijke diensten	0.3%	0%▼	0.1%	0.2%	3%▲	6%▲	0%▼	0%	4%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 15 O Openbaar bestuur en overheidsdiensten	2%	2%	1%▼	3%	8%▲	8%▲	1%▼	3%	9%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 16 P Onderwijs	7%	7%	7%	6%	7%	14%▲	3%▼	14%▲	43%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 17 Q Gezondheids- en welzijnzorg	2%	2%	2%	3%	2%	3%	1%▼	2%	12%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 18 R Cultuur, sport en recreatie	4%	5%▲	3%	2%▼	2%	2%	3%▼	6%▲	8%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 19 S Overige dienstverlening	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	-
N																						
Kvk-nummer bekend?																						
· 1 Nee, niet bekend	6%	4%▼	8%▲	10%▲	16%▲	22%▲	3%▼	7%	43%▲	8%	3%▼	2%▼	2%▼	1%▼	7%	3%	6%	42%▲	16%▲	18%▲	18%▲	-
· 2 Ja, wel bekend	94%	96%▲	92%▼	90%▼	84%▼	78%▼	97%▲	93%	57%▼	92%	97%▲	98%▲	98%▲	99%▲	93%	97%	94%	58%▼	84%▼	82%▼	82%▼	-
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	-

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT					SECTOR										
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
																					5.109
Provincie	4%	5%	4%	3%▽	4%	4%	4%	7%△	6%	3%	7%△	3%▽	4%	2%	0.3%▼	6%△	4%	7%	4%	3%	
· 1 Groningen	5%	5%	5%	4%	2%	5%△	3%	6%	6%	4%	9%▲	4%	8%△	4%	4%	3%	4%	4%	3%	1%▽	
· 2 Friesland	3%	3%	3%	3%	2%	3%	2%	3%	3%	2%	4%	3%	4%	2%	1%	4%△	1%	1%	2%	2%	
· 3 Drenthe	7%	8%△	6%▽	7%	8%	8%△	6%	4%▽	10%△	8%	7%	10%△	5%	4%▽	4%	8%	4%	6%	2%▼	5%	
· 4 Overijssel	14%	13%	16%	15%	12%	14%	16%	13%	21%▲	16%	12%	12%▽	20%△	10%	9%	14%	12%	13%	15%	10%▽	
· 5 Gelderland	6%	5%	6%	6%	9%	6%	7%	8%	4%▽	6%	6%	5%	5%	5%	5%	9%	6%	10%	4%	4%	
· 6 Utrecht	15%	15%	14%	16%	16%	15%	14%	15%	4%▼	11%	16%	19%△	17%	16%	30%▲	14%	12%	14%	10%▽	18%	
· 7 Noord-Holland	18%	18%	17%	19%	20%	17%▽	24%△	21%	11%▽	15%	11%▼	19%	21%	20%	16%	20%	17%	20%	24%△	20%	
· 8 Zuid-Holland	3%	2%▽	5%△	3%	2%	3%	2%	3%	7%▲	3%	2%	2%	2%	13%▲	0%	1%▽	3%	2%	2%	2%	
· 9 Zeeland	18%	19%△	17%	15%▽	16%	18%	20%	18%	23%△	21%	20%	15%▽	10%▼	16%	23%	19%	18%	20%	23%△	19%	
· 10 Noord-Brabant	5%	5%	6%	6%	8%	6%△	2%▽	6%	1%▼	8%△	4%	7%△	5%	8%△	4%	4%▽	12%	7%	8%△	4%	
· 11 Limburg	2%	2%	3%	3%	1%	3%	2%	1%	6%▲	2%	3%	2%	0.1%▽	0.4%	0%	2%	4%	1%	4%△	0.4%▽	
· 12 Flevoland	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
N																					
MODULE 1. BEDRIJFSKENMERKEN																					
1. Functie van respondent in dit bedrijf																					
· 1 Directeur/ eigenaar	70%	83%▲	65%▽	42%▼	17%▼	72%▲	77%△	38%▼	68%	57%▼	77%△	69%	86%▲	56%▼	65%	72%	6%	65%	61%▼	75%△	
· 2 Hoofd/ medewerker P&O/ HRM	10%	2%▼	8%▽	22%▲	54%▲	74%▲	6%▽	21%▲	9%	19%▲	9%	7%▽	6%▽	10%	15%△	10%	49%▲	15%	11%	7%	
· 3 Bedrijfsleider/ vestigingsmanager	10%	6%▼	15%△	19%▲	13%	10%	10%	7%▽	14%△	9%	3%▼	17%▲	6%▽	11%	12%	9%	19%	5%	9%	9%	
· 4 Anders	11%	8%▽	12%	17%▲	16%	10%	9%▼	10%	27%▲	14%△	15%△	11%	7%▽	3%	23%▲	9%	10%	27%▲	16%	19%▲	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
2. Structuur van dit bedrijf																					
· 1 Zelfstandig	74%	85%▲	67%▽	56%▼	33%▼	76%▲	81%△	44%▼	72%	70%	82%△	71%▽	90%▲	71%	73%	77%△	11%▼	64%▼	71%	67%▽	
· 2 Hoofkantoor Nederlands bedrijf met meerdere vestigingen	5%	3%▼	6%	10%▲	19%▲	26%▲	6%	3%▽	3%▽	7%	2%▽	6%	1%	7%	18%▲	6%	13%	4%	7%	4%	
· 3 Hoofkantoor buitenlands bedrijf met meerdere vestigingen	1%	1%	1%	1%	2%	1%△	0%	0.1%△	0%	1%	0%	0.1%△	0.1%	2%△	0.4%	1%△	0%	0%	0%	0%	
· 4 Vestiging van Nederlands bedrijf	12%	7%▼	18%▲	21%▲	24%▲	26%▲	12%	12%	17%△	19%▲	14%	16%△	14%	7%▽	13%	6%▽	11%	25%	11%	10%	
· 5 Vestiging van buitenlands bedrijf	3%	1%▼	4%△	4%△	12%▲	12%▲	3%△	0.1%▽	0.1%▽	7%▲	1%▽	4%△	1%▽	4%	3%	3%	0%	0.2%	0.1%▽	1%▽	
· 6 Anders	5%	4%▽	4%	7%△	11%▲	11%▲	3%▼	32%▲	7%	1%▽	0.3%▼	4%▽	2%▽	3%	1%	2%▽	51%▲	21%▲	11%▲	20%▲	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
3. Profit of non-profit bedrijf																					
· 1 Vooral profit-karakter	82%	83%△	82%	79%	72%▼	59%▼	--	--	81%	90%▲	82%	93%▲	90%▲	80%	90%▲	90%▲	3%▼	51%▼	35%▼	62%▼	
· 2 Zowel profit- als non-profit karakter	11%	11%	12%	9%	5%	7%	--	--	1.4%△	7%△	18%▲	6%▽	10%	18%▲	2%▼	8%▽	1%	16%	20%▲	15%△	
· 3 Vooral non-profit-karakter	8%	6%▼	7%▽	12%△	23%▲	34%▲	--	--	5%▽	3%▽	0.2%▼	1%	0.1%▼	3%	8%	3%	96%▲	33%▲	45%▲	24%▲	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
5. Jaar van oprichting [Range: 1400–2014]																					
- Gemiddelde	1988	1992▲	1988▽	1980▼	1969▼	1962▼	1988▼	1993▲	1981▼	1976▼	1983▼	1985▼	1991▲	1988	1987	1991▲	1925▼	1989	1983▲	1988	
N	4.745	2.900	929	704	95	117	3.909	487	348	450	322	374	1.069	375	184	131	1.051	9	95	353	332

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT					SECTOR										
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
MODULE 2. ARBEIDSONSTANDIGHEDEN																					
6. Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw vestiging? [meerdere antwoorden mogelijk]																					
a. Werkdruk	45%	41%▼	47%	52%△	66%△	72%▲	44%▽	39%▽	64%▲	40%▽	35%▼	29%▼	37%▼	53%△	43%	68%▲	54%▲	71%▲	59%▲	65%▲	37%▽
b. Emotioneel zwaar werk	8%	9%	6%▽	7%	11%	18%▲	5%▼	13%▲	32%▲	3%▼	1%▼	1%▼	2%▼	5%△	1%▼	13%▲	9%	39%▲	21%▲	43%▲	10%
c. Agressie en geweld	5%	3%▼	6%△	5%	11%▲	21%▲	3%▼	3%	20%▲	2%▽	1%▼	1%▼	5%	6%	6%	7%	3%▼	48%▲	5%	15%▲	2%▽
d. Lichamelijke belasting (tillen, duwen en/of trekken)	34%	31%▽	33%	43%▲	48%▲	48%▲	35%▲	33%	27%▽	40%△	49%▲	74%▲	40%▲	31%	33%	8%▼	12%▼	36%	4%	39%▲	29%
e. Beelischermerk	26%	23%▽	23%▽	35%▲	49%▲	47%▲	27%▲	13%▼	36%▲	13%▼	28%	12%▼	17%▼	10%▼	24%	51%▲	52%▲	63%▲	23%	23%	21%▽
f. Langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken	15%	13%▽	17%△	16%	14%	15%	20%△	6%▼	28%▲	15%	9%▼	12%	9%▼	12%	12%	8%▼	14%	13%	8%▼	18%	22%▲
g. Lawaai	12%	11%▼	15%△	16%△	14%	12%	13%▲	8%▼	9%▼	34%▲	30%▲	31%▲	7%▼	8%▼	10%	1%▼	8%▼	13%	5%▼	3%▼	4%
h. Kneel-/plek-/ snijgevaar	6%	5%▽	7%	9%▲	8%	8%	7%▲	3%▽	5%	11%▲	19%▲	15%▲	4%▼	13%▲	5%	0,2%▼	2%▼	11%	1%	3%▼	0,3%▼
i. Valgevaar	6%	5%	5%	8%▲	8%	7%	6%▲	5%	1%▼	9%▲	7%	3%▲	0,1%▼	0,1%▼	6%	0,3%▼	4%▼	10%	0,4%▼	0,1%▼	1%
j. Aanrijdgevaar	5%	3%▽	5%	9%▲	9%▲	7%	5%▲	2%▽	3%	13%▲	5%	8%▲	4%	1%▼	21%	1%▼	16%▲	6%	0%▼	0,2%▼	1%
k. Gevaarlijke (chemische of biologische) stoffen	5%	5%▲	3%▽	5%	8%	8%	4%▼	10%▲	8%▲	7%▲	10%▲	6%▲	4%▼	0,1%▼	12%	0,3%▼	1%▼	15%	1%	13%▲	9%▲
l. Straling	1%	1%	2%	0,4%▽	1%	2%	1%▼	3%▲	5%▲	0%▽	2%	0%▼	0,1%▼	0%▼	0,1%	0%	0%▼	3%	0,2%	14%▲	0%▼
m. Onregelmatige werktijden (bijvoorbeeld nachtarbeid, ploegdienst)	11%	9%▽	11%	14%▲	20%▲	29%▲	11%▽	7%▽	22%▲	19%▲	12%	6%▼	3%▼	27%▲	33%▲	2%▼	7%▼	29%▲	5%▼	19%▲	11%
n. Repeterend werk	5%	4%▼	6%	8%▲	12%	15%▲	6%▲	4%	3%▼	8%▲	12%▲	5%	4%▼	7%	4%	1%▼	5%	12%	1%▼	0,3%▼	7%
o. Andere arbeidsrisico's	5%	5%	7%△	4%	3%	4%	5%▼	6%	7%	14%▲	3%	2%▼	6%	3%	3%	1%▼	5%	8%	5%	8%▲	9%▲
p. Geen arbeidsrisico's	14%	17%▲	13%	8%▼	4%▼	3%▼	14%	14%	12%	3%▼	10%▼	5%▼	27%▲	11%▼	8%▼	15%	11%▼	3%	17%	10%▼	21%▲
q. Weet niet wat de belangrijkste arbeidsrisico's zijn	5%	6%▲	5%	2%▽	2%	1%▼	4%▼	13%▲	3%	4%	5%	8%▲	5%	11%▲	8%	4%	2%▼	0%	9%▲	0,4%▼	4%
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
7. Welke nieuwe maatregelen heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim? [meerdere antwoorden mogelijk]																					
a. Organisatorische verbeteringen	12%	5%▼	14%△	26%▲	40%▲	44%▲	11%▽	11%	22%▲	12%	19%▲	9%	11%	10%	12%	13%	9%▼	36%▲	24%▲	20%▲	7%▼
b. Technische verbeteringen	17%	12%▼	23%△	26%▲	30%▲	29%▲	18%▲	15%	14%▼	38%▲	41%▲	26%▲	12%▼	18%	15%	13%	11%▼	22%	5%▼	9%▼	11%▽
c. Persoonlijke beschermingsmiddelen	21%	16%▼	28%▲	29%▲	32%▲	29%△	21%	25%▲	15%▽	47%▲	36%▲	55%▲	14%▼	12%▼	33%▲	3%▼	10%▼	32%	4%	14%▼	16%▼
d. Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten	10%	4%▼	11%	20%▲	36%▲	43%▲	9%▼	8%	26%▲	9%	17%▲	14%▲	8%▼	4%▼	7%	4%▼	7%▼	45%▲	14%	17%▲	13%△
e. Beoorderen van een gezonde leerstijl	10%	6%▼	11%	14%▲	26%▲	38%▲	9%▼	9%	21%▲	6%▼	10%	7%▼	5%▼	8%	7%	17%▲	11%▲	40%▲	20%▲	20%▲	11%▲
f. Algemeen/ integraal beleid voor veilig en gezond werken	12%	8%▼	16%△	20%▲	27%▲	33%▲	12%▼	17%▲	16%▲	14%	16%▲	11%▲	10%▼	4%▼	18%▲	6%▼	11%	34%▲	16%	18%▲	11%
g. Prikkels om verzuim te voorkomen of terug te dringen	12%	7%▼	14%△	19%▲	33%▲	38%▲	11%▽	10%	18%▲	7%▼	17%▲	8%▼	11%	14%	14%	5%▼	10%▼	42%▲	18%▲	14%	13%
h. Begeleiding bij verzuim en re-integratie	13%	6%▼	13%	30%▲	49%▲	55%▲	12%▼	10%▼	36%▲	11%	24%▲	15%	14%	7%▼	12%	6%▼	9%▼	48%▲	22%▲	20%▲	17%
i. Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering	14%	6%▼	12%	22%▲	28%▲	42%▲	10%▼	9%	29%▲	13%	14%	16%▲	8%▼	4%▼	12%	4%▼	8%▼	44%▲	15%	21%▲	19%▲
j. Aanpassingen in het werk	11%	10%▼	18%△	22%▲	26%▲	28%▲	14%	12%	20%▲	12%	15%	8%▼	13%	26%▲	14%	5%▼	9%▼	25%	21%	25%▲	19%▲
k. Andere maatregelen arbo en verzuim	7%	6%▽	7%	9%▲	10%	9%	7%	6%	5%	6%	3%▼	3%▼	8%	3%▼	10%	4%	9%▲	7%	4%	2%▼	11%▲
l. Geen maatregelen arbo en verzuim	37%	47%▲	29%▼	17%▼	7%▼	5%▼	38%▲	31%▼	35%	26%▼	24%▼	26%▼	44%▲	39%	21%▼	60%▲	43%▲	8%▼	30%	35%	37%
m. Weet niet maatregelen arbo en verzuim	5%	7%▲	3%▼	3%▼	2%	2%	4%▼	14%▲	2%▼	7%	3%▼	2%▼	4%▼	6%	15%▲	2%	2%▼	4%▼	5%	2%▼	1%▼
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT		SECTOR														
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
8. Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van medewerkers die niet in loondienst zijn? [meerderere antwoorden mogelijk]																						
.a. Ja, voor ZZP-ers/ freelancers	6%	5% [▽]	7%	10% [△]	7%	7%	7% [△]	7%	2% [▽]	16% [▲]	6%	17% [▲]	3% [▼]	0% [▼]	9%	2%	4% [▽]	9%	10%	5%	8%	
.b. Ja, voor uitzendkrachten en/of gedetacheerden	5%	3% [▼]	6% [△]	8% [△]	14% [▲]	21% [▲]	5%	3%	3%	9% [▲]	12% [▲]	12% [▲]	1% [▽]	3%	8% [△]	1% [▽]	6%	18% [▲]	2%	1% [▽]	2% [▽]	
.c. Ja, voor vrijwilligers	2%	1% [▽]	3% [△]	3%	3%	4%	1% [▼]	3%	12% [▲]	3%	0.1% [▽]	0.1% [▽]	2%	2%	0.2%	2%	10% [▲]	2%	6% [▲]	2%	4% [△]	
.d. Nee	84%	88% [▲]	81% [▽]	80% [▽]	73% [▽]	72% [▽]	86% [▲]	76% [▽]	80% [▽]	71% [▽]	86%	70% [▽]	90% [▲]	90% [▲]	82%	96% [▲]	88% [△]	70%	82%	84%	81%	
.e. Weet niet	5%	5%	6%	3% [▽]	7%	5%	4% [▼]	12%	6%	6%	2% [▽]	7%	6% [△]	5%	3%	0.3% [▼]	4%	4%	5%	4%	7%	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
9a. Aanpak psychosociale risico's door 'Veranderingen in de organisatie van werk'?																						
.1 Ja	25%	20% [▼]	31% [△]	35% [▲]	38% [▲]	38% [▲]	24% [▽]	27%	31% [△]	17% [▽]	26%	14% [▼]	26%	23%	29%	28%	24%	38%	32%	41% [▲]	27%	
.2 Nee	54%	63% [▲]	46% [▽]	37% [▽]	34% [▽]	27% [▽]	56% [▲]	46% [▽]	45% [▽]	53%	57%	63% [▲]	54%	55%	47% [▽]	63% [△]	58% [△]	29% [▽]	41% [▼]	40% [▼]	45% [▽]	
.3 Maatregel bestond al	17%	14% [▼]	19%	25% [▲]	26% [▲]	32% [▲]	17% [▽]	20%	22% [△]	24% [△]	16%	14%	17%	14%	18%	6% [▼]	16%	30%	22%	17%	25% [▲]	
.4 Weet niet	4%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	6% [△]	1% [▽]	9% [▲]	3% [▽]	8% [▲]	7% [△]	3%	2% [▽]	3%	5%	2% [▽]	4%	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
9b. Aanpak psychosociale risico's door 'Aanspreekpunt voor werknemers'?																						
.1 Ja	10%	6% [▼]	16% [▲]	17% [▲]	24% [▲]	25% [▲]	9% [▽]	14% [△]	16% [△]	11%	13%	7% [▽]	12%	10%	9%	6%	9%	27% [▲]	9%	13%	11%	
.2 Nee	63%	74% [▲]	58% [▽]	42% [▽]	23% [▽]	10% [▽]	66% [▲]	53% [▽]	41% [▽]	61%	57% [△]	66%	64%	61%	63%	84% [▲]	70% [△]	6% [▼]	48% [▼]	58%	52% [▼]	
.3 Maatregel bestond al	22%	14% [▽]	24%	39% [▲]	52% [▲]	64% [▲]	21% [▽]	22%	41% [▲]	24%	30% [△]	16% [▽]	23%	19% [▽]	22%	8% [▼]	19% [▽]	66% [▲]	39% [▲]	26%	29% [▲]	
.4 Weet niet	4%	6% [△]	2% [▽]	2% [▽]	1%	1% [▽]	4% [▽]	11% [▲]	3%	4%	1% [▽]	11% [▲]	2% [▽]	10% [▲]	6%	2%	3% [▽]	1%	4%	3%	8% [△]	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
9c. Aanpak psychosociale risico's door 'Aanbieden van opleiding of training'?																						
.1 Ja	7%	5% [▼]	7%	10% [△]	20% [▲]	25% [▲]	6% [▼]	8%	17% [▲]	3% [▽]	7%	5% [▽]	7%	7%	7%	7%	12% [▲]	7%	30% [▲]	18% [▲]	7%	
.2 Nee	80%	84% [▲]	83% [△]	73% [▽]	57% [▽]	43% [▽]	83% [▲]	70% [▼]	59% [▼]	86% [△]	81%	80%	86% [△]	74% [▽]	78%	81%	83% [△]	28% [▼]	62% [▼]	65% [▼]	73% [▽]	
.3 Maatregel bestond al	6%	6% [▽]	6% [▽]	13% [▲]	19% [▲]	27% [▲]	7% [▽]	7%	20% [▲]	5% [▽]	10% [▲]	4% [▽]	5% [▽]	9%	6%	3%	6% [▽]	36% [▲]	14% [▲]	20% [▲]	12% [△]	
.4 Weet niet	8%	6% [△]	4% [▽]	5%	4%	5%	5% [▼]	15% [▲]	4%	6%	2% [▽]	10% [▲]	4% [▽]	10% [▲]	9% [△]	4%	5%	6%	6%	3% [▽]	9% [△]	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
9d. Aanpak psychosociale risico's door 'Voorlichting, timemanagement of assertiviteit'?																						
.1 Ja	6%	4% [▼]	6%	10% [△]	16% [▲]	20% [▲]	5% [▽]	7%	15% [▲]	5%	5%	2% [▽]	5%	5%	3%	3%	8% [△]	23% [▲]	12% [▲]	12% [▲]	7%	
.2 Nee	81%	85% [▲]	85% [△]	73% [▽]	63% [▽]	52% [▽]	84% [▲]	72% [▼]	63% [▼]	86% [△]	84%	88% [△]	86% [△]	76% [▽]	82%	91% [▲]	81%	38% [▼]	68% [▼]	66% [▼]	75% [▽]	
.3 Maatregel bestond al	7%	5% [▼]	6%	12% [▲]	17% [▲]	22% [▲]	6% [▽]	7%	16% [▲]	3% [▽]	9%	1% [▼]	5% [▽]	8%	6%	2% [▽]	7%	35% [▲]	14% [▲]	19% [▲]	7%	
.4 Weet niet	6%	7% [△]	3% [▽]	6%	5%	5%	5% [▼]	15% [▲]	5%	6%	3% [▽]	9% [▲]	4% [▽]	12% [▲]	8%	4%	4% [▽]	4%	6%	3% [▽]	10% [▲]	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
9e. Aanpak psychosociale risico's door 'Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg'?																						
.1 Ja	14%	11% [▼]	18% [△]	18% [△]	25% [▲]	26% [▲]	13% [▼]	19% [△]	25% [▲]	8% [▼]	14%	11% [▽]	12% [▽]	17%	17%	16%	13%	27%	18%	26% [▲]	20% [△]	
.2 Nee	67%	74% [▲]	64% [▽]	53% [▽]	40% [▽]	34% [▽]	71% [▲]	53% [▽]	47% [▽]	71% [△]	70%	75% [△]	72% [△]	65%	61% [▽]	76% [△]	71% [△]	26% [▼]	45% [▼]	44% [▼]	59% [▽]	
.3 Maatregel bestond al	13%	8% [▼]	15% [△]	24% [▲]	30% [▲]	35% [▲]	12% [▽]	15%	25% [▲]	14%	16% [▲]	12%	12%	8% [▼]	15%	5% [▼]	12%	44% [▲]	28% [▲]	28% [▲]	12%	
.4 Weet niet	5%	6% [△]	4% [▽]	4%	5%	5%	4% [▼]	14% [▲]	4%	5%	2% [▽]	8% [△]	4%	11% [▲]	7%	4%	4%	4%	6%	2% [▽]	9% [△]	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE				PROFIT OF NON-PROFIT		SECTOR															
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig		
9f. Aanpak psychosociale risico's door 'Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden'?																						
· 1 Ja	28% ∇	34% Δ	30%	30%	31%	29% ∇	32%	31%	26%	31%	27%	29%	31%	34%	36%	30%	37%	22%	33%	25%		
· 2 Nee	41%	46% ∇	35% ∇	32%	30% \blacktriangleright	43% Δ	37% ∇	30% \blacktriangleright	45%	43%	43%	43%	43%	41%	50%	40%	22%	39%	34% ∇	34% ∇		
· 3 Maatregel bestond al	26%	23% ∇	29% Δ	33% Δ	34% Δ	25% ∇	24%	38% Δ	26%	26%	22% ∇	26%	17% \blacktriangleright	21%	13% \blacktriangleright	29% Δ	37%	34%	32% Δ	34% Δ		
· 4 Weet niet	3%	4% Δ	2%	3%	3%	5%	3% ∇	7%	3%	1% ∇	7%	2% ∇	9% \blacktriangleright	4%	2%	2% ∇	4%	6%	2%	6% Δ		
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347		
9g. Aanpak psychosociale risico's door 'Andere maatregelen'?																						
· 1 Ja	3%	3% ∇	3%	4%	9% \blacktriangleright	8% \blacktriangleright	3% ∇	4%	6% Δ	3%	1% ∇	2%	3%	7% \blacktriangleright	2%	3%	6%	3%	4%	4%		
· 2 Nee	79%	82% ∇	77%	71% \blacktriangleright	61% \blacktriangleright	81% \blacktriangleright	67% \blacktriangleright	67% \blacktriangleright	74% ∇	82%	81%	80%	73% ∇	72% ∇	89% \blacktriangleright	84% \blacktriangleright	49% \blacktriangleright	77%	77%	68% \blacktriangleright		
· 3 Maatregel bestond al	2%	2%	2%	5%	3%	4%	2%	3%	2%	3%	1% ∇	3%	6% \blacktriangleright	1%	0.3%	1% ∇	4%	5%	3%	3%		
· 4 Weet niet	16%	12% ∇	18% Δ	22% Δ	25% Δ	29% Δ	14% ∇	26% Δ	19%	12% ∇	15%	19%	15%	19%	9% ∇	12% ∇	41% \blacktriangleright	16%	17%	24% \blacktriangleright		
N	5.080	3.021	1.021	777	111	150	4.133	538	408	343	381	1.182	414	211	124	1.085	16	110	386	346		
10a. Was 'Het naleven van een wettelijke verplichting' reden om psychosociale risico's aan te pakken?																						
· 1 Ja	38%	32% ∇	41%	46% Δ	50% Δ	53% Δ	37% ∇	41%	46% Δ	40%	44%	36%	33%	53% \blacktriangleright	30%	30% \blacktriangleright	56%	29%	47% \blacktriangleright	31% ∇		
· 2 Nee	52%	56% Δ	51%	46% ∇	44%	41% \blacktriangleright	53% Δ	46% ∇	36% ∇	46%	41% \blacktriangleright	49%	63% \blacktriangleright	39% \blacktriangleright	62%	65% \blacktriangleright	34%	64%	47%	53%		
· 3 Weet niet	10%	12% Δ	9%	9%	7%	6%	10%	13%	8%	14%	15% Δ	15% Δ	5% ∇	7%	8%	5% ∇	9%	7%	6% ∇	16% \blacktriangleright		
N	2.370	1.183	545	460	74	109	1.838	276	256	184	174	532	183	123	64	497	13	48	222	179		
10b. Was 'Verzoek van werknemers of hun vertegenwoordigers' reden om psychosociale risico's aan te pakken?																						
· 1 Ja	34%	27% ∇	35%	45% \blacktriangleright	48% \blacktriangleright	58% \blacktriangleright	34%	23% ∇	50% \blacktriangleright	36%	32%	32%	29%	34%	45%	27% ∇	54%	53% \blacktriangleright	52% \blacktriangleright	34%		
· 2 Nee	58%	64% \blacktriangleright	59%	49% ∇	46% ∇	37% ∇	60% Δ	61%	42% ∇	55%	59%	57%	67% Δ	50%	51%	68% \blacktriangleright	37%	36% \blacktriangleright	42% \blacktriangleright	61%		
· 3 Weet niet	8%	9% Δ	6%	6%	6%	5%	6% ∇	16% \blacktriangleright	8%	8%	9%	12% Δ	4%	15% Δ	4%	4% ∇	9%	12%	5%	5%		
N	2.370	1.183	545	460	74	109	1.838	276	256	184	174	532	183	123	64	497	13	48	222	179		
10c. Was 'Hoog verzuimpercentage' reden om psychosociale risico's aan te pakken?																						
· 1 Ja	12%	7% ∇	8% ∇	20% Δ	28% Δ	41% Δ	10% \blacktriangleright	8% ∇	28% Δ	11%	10%	12%	2%	7%	19%	11%	38% \blacktriangleright	24% \blacktriangleright	18% Δ	13%		
· 2 Nee	83%	86% Δ	87% Δ	76% \blacktriangleright	69% \blacktriangleright	56% \blacktriangleright	85% \blacktriangleright	76% ∇	68% ∇	82%	81%	82%	79% ∇	95% \blacktriangleright	82%	77%	86% Δ	59% \blacktriangleright	73%	80%	83%	
· 3 Weet niet	6%	7% Δ	5%	3% ∇	3%	2%	5% \blacktriangleright	15% Δ	4%	7%	5%	8%	9% Δ	4%	11% \blacktriangleright	4%	3% ∇	3%	3% ∇	4%		
N	2.370	1.183	545	460	74	109	1.838	276	256	184	174	532	183	123	64	497	13	48	222	179		
10d. Was 'Achteruitgang in de productiviteit of in de kwaliteit van de producten' reden om psychosociale risico's aan te pakken?																						
· 1 Ja	20%	21%	22%	19%	13%	15%	22% Δ	20%	9% \blacktriangleright	16%	19%	18%	33% \blacktriangleright	11% \blacktriangleright	18%	24% Δ	7%	10%	16%	26%		
· 2 Nee	73%	71% ∇	75%	76%	82%	80%	74%	63% ∇	81% \blacktriangleright	77%	75%	69%	74%	63% ∇	78%	73%	84%	87% \blacktriangleright	81% Δ	64% \blacktriangleright		
· 3 Weet niet	7%	9% Δ	4% ∇	5%	6%	6%	5% ∇	17% \blacktriangleright	9% Δ	7%	5%	12% Δ	9% Δ	4%	12% Δ	4%	3% ∇	9%	4%	3% ∇		
N	2.370	1.183	545	460	74	109	1.838	276	256	184	174	532	183	123	64	497	13	48	222	179		
10e. Was 'Is van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf' reden om psychosociale risico's aan te pakken?																						
· 1 Ja	17%	18%	20% Δ	14%	8% ∇	12%	18% Δ	12% ∇	11% ∇	17%	9% \blacktriangleright	15%	21% Δ	24% \blacktriangleright	10% ∇	4%	19%	8%	5% ∇	14%		
· 2 Nee	77%	74% ∇	76%	82% Δ	87% \blacktriangleright	83%	77%	73%	76%	85% \blacktriangleright	78%	71% ∇	72%	76%	78%	92% \blacktriangleright	78%	86%	91% \blacktriangleright	80%	76%	
· 3 Weet niet	6%	8% Δ	4% ∇	5%	5%	5%	5% \blacktriangleright	15% \blacktriangleright	10% Δ	7%	7%	8%	4%	12% Δ	5%	3% ∇	6%	4%	6%	9%		
N	2.370	1.183	545	460	74	109	1.838	276	256	184	174	532	183	123	64	497	13	48	222	179		

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT		SECTOR															
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig		
10f. Was 'Druk vanuit de inspectie SZW' reden om psychosociale risico's aan te pakken?																							
· 1 Ja	3%	3%	4%	3%	3%	6%	3%	4%	3%	2%	4%	3%	5%	8%	8%	0%	3%	6%	1%	5%	0.1%	▽	
· 2 Nee	89%	86%	91%	92%	92%	87%	90%	76%	90%	91%	86%	86%	91%	86%	80%	96%	86%	86%	94%	85%	96%	▲	
· 3 Weet niet	8%	11%	6%	5%	4%	7%	7%	19%	7%	7%	11%	11%	11%	4%	12%	4%	7%	9%	5%	10%	4%	▽	
N	2.370	1.183	545	460	74	109	1.838	276	256	184	174	151	532	183	123	64	497	13	48	222	179		
10g. Andere reden om psychosociale risico's aan te pakken?																							
· 1 Ja	15%	15%	16%	15%	18%	18%	15%	16%	16%	9%	15%	6%	11%	27%	9%	11%	21%	20%	20%	20%	13%		
· 2 Nee	71%	70%	72%	74%	70%	67%	74%	57%	66%	77%	76%	78%	73%	64%	67%	87%	67%	59%	71%	65%	69%	▲	
· 3 Weet niet	14%	16%	12%	11%	12%	15%	11%	28%	18%	15%	8%	15%	9%	12%	23%	3%	12%	20%	10%	15%	18%	▲	
N	2.355	1.173	544	456	73	109	1.823	276	256	183	172	151	531	182	122	54	497	13	48	222	179		
11. Heeft uw vestiging een R&E?																							
· 1 Ja	46%	31%	57%	73%	88%	92%	44%	41%	68%	63%	66%	62%	38%	31%	45%	38%	32%	90%	42%	65%	48%		
· 2 Nee	42%	54%	31%	19%	7%	4%	44%	37%	26%	27%	26%	47%	49%	49%	38%	50%	57%	4%	54%	25%	39%		
· 3 Weet niet	13%	15%	12%	8%	6%	4%	12%	22%	6%	10%	8%	14%	15%	20%	18%	13%	11%	6%	5%	10%	13%		
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347		
12. Heeft uw vestiging naar aanleiding van de R&E een plan van aanpak gemaakt?																							
· 1 Ja	78%	73%	76%	83%	89%	92%	76%	83%	86%	85%	83%	79%	68%	74%	90%	54%	73%	93%	79%	83%	84%	▲	
· 2 Nee	18%	26%	16%	12%	6%	3%	19%	15%	10%	9%	11%	18%	27%	20%	8%	45%	21%	3%	16%	16%	8%	▲	
· 3 Weet niet	5%	2%	9%	5%	5%	5%	5%	2%	4%	6%	5%	3%	5%	6%	2%	1%	6%	4%	5%	2%	8%		
N	2.328	934	584	574	98	138	1.831	220	276	307	226	237	455	128	95	50	351	14	46	252	168		
13. Zijn er in uw vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen?																							
· 1 Ja, één werknemer	22%	14%	24%	40%	50%	47%	22%	17%	25%	32%	28%	24%	22%	20%	18%	20%	17%	37%	21%	23%	16%	▽	
· 2 Ja, meerdere werknemers	7%	4%	7%	12%	22%	32%	6%	9%	16%	2%	10%	5%	7%	7%	6%	4%	7%	33%	13%	11%	11%	▲	
· 3 Nee, de werkgever vervult zelf de taken van de preventiemedewerker	28%	28%	39%	24%	11%	8%	30%	28%	18%	29%	35%	33%	29%	40%	36%	26%	21%	8%	13%	23%	32%		
· 4 Nee, alleen op een andere vestiging/ de hoofdvestiging	2%	1%	2%	5%	6%	4%	2%	1%	6%	1%	1%	4%	1%	1%	0.3%	2%	2%	10%	3%	3%	2%		
· 5 Nee, er is/zijn geen preventiemedewerkers aangesteld	36%	47%	25%	17%	8%	5%	37%	36%	30%	31%	18%	33%	33%	29%	34%	49%	50%	10%	50%	37%	32%		
· 6 Weet niet	5%	6%	3%	3%	4%	4%	4%	10%	4%	7%	8%	4%	5%	4%	3%	1%	4%	3%	1%	3%	6%	▲	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347		
14. Hoe heeft u de verplichting tot inschakeling van een bedrijfsarts of arbeidsveiligheidsmedewerker geregeld? (meerdere antwoorden mogelijk)																							
· a. Ik heb dit geregeld in mijn contract met een externe arbeidsdienst	37%	26%	43%	60%	78%	73%	38%	28%	45%	34%	53%	46%	36%	26%	36%	28%	38%	68%	38%	43%	28%	▼	
· b. Ik heb dit geregeld via de interne arbeidsdienst	3%	2%	3%	3%	5%	9%	2%	4%	5%	3%	1%	1%	4%	0.2%	2%	2%	2%	15%	5%	4%	2%		
· c. Ik heb dit geregeld via mijn verzekeringsmaatschappij/ zorgverzekeraar	22%	21%	29%	23%	10%	3%	27%	27%	16%	38%	23%	18%	22%	14%	26%	23%	18%	3%	15%	24%	25%		
· d. Ik heb dit geregeld via mijn assurandrismaatschappij/ arbeidsadviseur	10%	12%	11%	5%	3%	1%	11%	7%	5%	10%	7%	9%	13%	12%	16%	9%	6%	0%	5%	11%	12%		
· e. Ik huur zelf een bedrijfsarts in	4%	3%	4%	5%	8%	16%	4%	3%	8%	3%	4%	4%	3%	3%	5%	9%	5%	6%	3%	8%	2%		
· f. Ik huur zelf een andere gecertificeerde arbeidsveiligheidsmedewerker in	2%	2%	2%	3%	2%	4%	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	3%	4%	2%	1%	1%	3%		
· g. Ik heb hierover niets geregeld	17%	25%	8%	4%	1%	1%	18%	15%	11%	10%	6%	10%	16%	23%	17%	22%	26%	3%	31%	11%	18%		
· h. Andere regeling bedrijfsarts of arbeidsveiligheidsmedewerker	3%	3%	4%	3%	2%	2%	3%	5%	2%	7%	4%	7%	4%	7%	4%	3%	1%	2%	7%	8%	2%	3%	
· i. Weet niet (begrijp bedrijfsarts of arbeidsveiligheidsmedewerker)	9%	12%	6%	4%	1%	1%	8%	16%	11%	8%	6%	11%	10%	17%	10%	8%	7%	3%	1%	3%	14%	▲	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347		

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE						PROFIT OF NON-PROFIT		SECTOR													
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
15. Wie neemt meestal de verzuimbegeleiding van werknemers op zich?																						
· 1. Leidingsvende	70%	77%	67%	54%	48%	62%	68%	74%	83%	60%	63%	63%	67%	83%	61%	69%	74%	78%	80%	76%	70%	
· 2. Personeelsfunctionaris	9%	3%	10%	22%	30%	23%	10%	13%	2%	11%	13%	10%	12%	4%	10%	8%	10%	10%	6%	3%	8%	
· 3. Bedrijfsarts	4%	4%	3%	5%	4%	4%	4%	2%	7%	3%	5%	3%	4%	3%	2%	1%	4%	5%	7%	4%	6%	
· 4. Arbeidsverlener	14%	14%	18%	12%	9%	3%	15%	15%	3%	22%	13%	21%	13%	8%	24%	16%	11%	0%	3%	13%	15%	
· 5. Casemanager	3%	2%	3%	7%	8%	8%	3%	2%	5%	4%	6%	2%	4%	2%	3%	4%	3%	7%	4%	4%	1%	
N	4.206	2.327	915	718	103	142	3.450	409	347	392	304	1.001	369	157	121	879	15	85	295	276		
16a. Adviseer over uw RI&E																						
· % Tevreden of helemaal tevreden	59%	53%	62%	64%	66%	72%	56%	76%	69%	72%	63%	62%	55%	64%	57%	38%	46%	69%	71%	66%	66%	
N	2.081	887	507	504	74	108	1.717	203	161	291	186	487	478	141	77	44	350	10	45	123	148	
16b. Toetsing van uw RI&E																						
· % Tevreden of helemaal tevreden	56%	48%	59%	61%	64%	71%	53%	70%	68%	66%	61%	60%	52%	55%	45%	37%	47%	65%	66%	63%	59%	
N	2.006	847	483	493	75	107	1.656	189	160	292	177	480	454	126	77	44	330	9	40	129	148	
16c. Begeleiding van zieke werknemers bij terugkeer naar werk																						
· % Tevreden of helemaal tevreden	65%	60%	66%	69%	75%	77%	64%	73%	67%	71%	67%	58%	68%	60%	68%	51%	61%	77%	78%	63%	70%	
N	2.431	983	596	607	104	140	2.000	217	215	269	236	484	579	150	95	71	438	13	57	187	152	
16d. Uitvoeren van PAGO																						
· % Tevreden of helemaal tevreden	59%	57%	62%	58%	65%	68%	58%	74%	57%	73%	56%	77%	61%	46%	60%	36%	45%	88%	64%	51%	57%	
N	1.394	562	340	355	56	82	1.159	144	91	193	129	478	304	98	58	30	231	8	28	55	83	
16e. Uitvoeren van aanstellingskeuring(en)																						
· % Tevreden of helemaal tevreden	55%	53%	60%	52%	61%	66%	53%	70%	50%	69%	56%	62%	58%	38%	64%	23%	43%	72%	65%	57%	56%	
N	1.037	488	239	237	31	42	860	110	47	128	83	413	232	92	60	25	173	5	20	49	57	
17. Bestaat er in uw sector een brancheorganisatie?																						
· 1. Ja	61%	56%	67%	67%	69%	71%	62%	56%	59%	71%	75%	68%	63%	67%	69%	34%	46%	48%	46%	72%	55%	
· 2. Nee	22%	23%	19%	20%	21%	14%	22%	23%	18%	11%	12%	15%	16%	16%	17%	53%	36%	29%	34%	14%	29%	
· 3. Weet niet	18%	21%	14%	13%	11%	17%	21%	21%	22%	18%	14%	17%	21%	17%	15%	13%	18%	23%	20%	14%	16%	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
18. Is deze brancheorganisatie actief op het gebied van arbo?																						
· 1. Ja	29%	23%	39%	36%	37%	43%	30%	30%	26%	50%	41%	42%	29%	31%	27%	6%	15%	32%	12%	28%	35%	
· 2. Nee	30%	31%	26%	29%	30%	23%	30%	29%	31%	14%	18%	18%	24%	21%	31%	72%	46%	38%	47%	31%	31%	
· 3. Weet niet	41%	45%	35%	35%	33%	35%	41%	40%	43%	36%	41%	41%	47%	47%	42%	22%	39%	30%	41%	42%	35%	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
19. Van welke diensten van uw brancheorganisatie maakt u gebruik? [meerde antwoorden mogelijk]																						
· a. Branche-RI&E	25%	20%	23%	36%	39%	30%	23%	33%	28%	23%	38%	24%	24%	11%	23%	2%	18%	28%	24%	42%	28%	
· b. Verzuimmedding via branchelidnet	8%	8%	11%	9%	7%	3%	9%	6%	2%	12%	7%	9%	11%	8%	5%	0%	3%	4%	5%	1%	12%	
· c. Collectief contract met verzekeraar	20%	19%	22%	20%	18%	18%	21%	14%	13%	22%	17%	20%	26%	12%	9%	31%	11%	24%	24%	21%	21%	
· d. Collectief contract met arbodienst	17%	17%	18%	18%	11%	9%	17%	18%	15%	16%	17%	14%	22%	2%	5%	6%	17%	6%	22%	29%	19%	
· e. Cursusaanbod over arbo en verzuim	13%	9%	13%	19%	15%	25%	11%	22%	15%	14%	8%	11%	13%	10%	19%	6%	13%	36%	34%	10%	19%	
· f. Informatie en advies over arbo, verzuim en/of re-integratie	34%	29%	38%	38%	45%	53%	34%	35%	39%	40%	35%	33%	31%	24%	37%	6%	32%	54%	50%	38%	44%	
· g. Geen van deze diensten van brancheorganisatie gebruikt	27%	35%	22%	19%	16%	16%	28%	27%	15%	19%	21%	34%	25%	49%	26%	48%	37%	4%	7%	22%	18%	
· h. Andere dienst van brancheorganisatie gebruikt	3%	3%	3%	2%	5%	3%	3%	3%	4%	1%	7%	1%	2%	2%	4%	10%	5%	4%	6%	2%	5%	
· j. Weet niet van welke dienst van brancheorganisatie gebruik is gemaakt	9%	9%	11%	7%	10%	7%	8%	5%	23%	16%	4%	8%	8%	8%	10%	4%	5%	18%	12%	3%	13%	
N	1.496	710	397	284	42	64	1.227	163	107	241	141	158	349	130	59	9	166	5	13	106	120	

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT		SECTOR													
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
20. Hoe beoordeelt u de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van uw vestiging rondom arbeidsleiders? (1 = slecht - 4 = goed)																					
· 1 Slecht	2%	1%	1%	0%	2%	1%	0,3%	5%	2%	0,2%	1%	0,2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,4%	1%
· 2 Matig	7%	8%	3%	8%	14%	7%	7%	7%	3%	8%	6%	5%	7%	4%	7%	3%	3%	14%	29%	2%	2%
· 3 Voldoende	57%	54%	62%	60%	57%	56%	63%	62%	60%	73%	47%	73%	73%	79%	86%	64%	59%	58%	38%	48%	48%
· 4 Goed	35%	35%	30%	32%	27%	36%	29%	31%	32%	19%	14%	14%	14%	14%	9%	28%	38%	28%	32%	49%	49%
- Gemiddelde	3,3	3,2	3,3	3,2	3,1	3,3	3,2	3,2	3,2	3,3	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,4	3,2	3,0	3,4	3,4
1.065	489	278	220	29	48	875	119	71	188	112	94	267	86	39	5	99	3	10	71	90	90
21. Is er in uw branche een arbocatalogus opgesteld?																					
· 1 Ja	20%	15%	25%	29%	31%	19%	21%	27%	36%	27%	29%	17%	17%	14%	4%	11%	52%	12%	22%	30%	30%
· 2 Nee	29%	30%	28%	26%	17%	28%	31%	29%	13%	19%	15%	28%	25%	22%	22%	61%	41%	13%	35%	34%	27%
· 3 Weet niet	52%	56%	47%	45%	44%	39%	53%	44%	51%	54%	57%	55%	58%	64%	36%	49%	35%	53%	44%	42%	42%
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	347
22. Wordt deze arbocatalogus door uw vestiging gebruikt?																					
· 1 Ja	70%	66%	79%	69%	68%	75%	70%	79%	64%	60%	56%	75%	77%	73%	68%	67%	73%	74%	72%	74%	74%
· 2 Nee	22%	26%	18%	20%	27%	15%	23%	16%	16%	16%	23%	23%	23%	20%	22%	22%	15%	16%	20%	19%	19%
· 3 Weet niet	8%	9%	2%	12%	6%	10%	8%	5%	12%	12%	12%	2%	1%	7%	11%	11%	12%	11%	8%	8%	8%
N	1.017	440	254	223	35	66	796	113	109	176	93	109	206	70	28	5	120	8	13	83	106
23a. Branchespraken in CAO's of arbocatalogi leiden tot veranderingen die werknemers echt merken																					
· 1 Oneens of helemaal oneens	10%	8%	13%	12%	15%	15%	10%	12%	8%	12%	7%	11%	8%	9%	11%	9%	12%	18%	9%	8%	8%
· 2 Neutraal	60%	62%	58%	58%	57%	53%	61%	58%	55%	56%	66%	60%	47%	72%	65%	68%	48%	58%	60%	51%	51%
· 3 Eens of helemaal eens	30%	30%	29%	30%	28%	32%	29%	30%	37%	32%	27%	29%	45%	20%	24%	23%	42%	24%	31%	41%	41%
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	347
23b. Werkgevers kunnen zelf het ziekteverzuim beperken																					
· 1 Oneens of helemaal oneens	4%	3%	6%	6%	3%	2%	4%	5%	2%	5%	8%	4%	9%	6%	1%	2%	3%	2%	2%	2%	2%
· 2 Neutraal	22%	25%	20%	17%	15%	11%	22%	14%	30%	21%	32%	22%	27%	26%	9%	9%	12%	15%	13%	9%	6%
· 3 Eens of helemaal eens	74%	72%	74%	77%	82%	87%	73%	66%	65%	74%	60%	74%	64%	69%	90%	79%	85%	83%	84%	76%	76%
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	347
23c. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbeids- en rusttijden																					
· 1 Oneens of helemaal oneens	8%	8%	6%	8%	11%	8%	8%	9%	6%	9%	3%	8%	5%	7%	12%	9%	9%	13%	9%	6%	6%
· 2 Neutraal	24%	28%	18%	18%	21%	18%	24%	23%	17%	23%	21%	38%	24%	22%	22%	37%	25%	20%	19%	14%	17%
· 3 Eens of helemaal eens	68%	65%	75%	74%	69%	74%	68%	67%	77%	68%	69%	59%	68%	73%	71%	51%	67%	72%	69%	77%	77%
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	347
23d. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbeids- en rusttijden																					
· 1 Oneens of helemaal oneens	10%	11%	10%	7%	5%	4%	10%	8%	12%	11%	4%	8%	5%	11%	20%	11%	3%	11%	10%	12%	12%
· 2 Neutraal	32%	39%	25%	20%	18%	11%	33%	37%	17%	23%	23%	37%	24%	22%	37%	25%	20%	19%	14%	23%	24%
· 3 Eens of helemaal eens	58%	50%	65%	73%	77%	86%	57%	53%	75%	66%	59%	57%	52%	59%	49%	53%	91%	66%	67%	64%	64%
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	347

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE						PROFIT OF NON-PROFIT		SECTOR													
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
23e. In onze vestiging wordt een medewerker met een ongezonde leefstijl en verstijft daarop aangesproken																						
- 1 Oneens of helemaal oneens	14%	12%▽	15%	18%△	22%△	19%	13%▽	15%	21%△	11%▽	17%	8%▽	14%	8%▽	13%	24%▲	16%△	18%	25%▲	17%	9%▽	
- 2 Neutraal	38%	43%▲	31%▽	28%▽	31%	37%	37%▽	42%△	41%	35%	34%	44%△	38%	41%	48%▲	38%	41%	31%	31%	30%▽	38%	
- 3 Eens of helemaal eens	48%	45%▽	54%△	54%△	47%	44%	49%△	43%▽	39%▼	54%△	49%	48%	48%	51%	39%▽	39%▽	43%▽	41%	41%	53%△	53%△	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
23f. In onze vestiging treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken																						
- 1 Oneens of helemaal oneens	13%	13%	14%	15%	15%	13%	13%	15%	12%	13%	13%	8%▽	15%	8%▽	9%	24%▲	12%	15%	17%	19%△	15%	
- 2 Neutraal	47%	52%▲	41%▽	39%▽	38%	35%▼	47%	43%	46%	37%▼	45%	57%▲	49%	46%	49%	47%	50%△	30%	40%	44%	40%▽	
- 3 Eens of helemaal eens	40%	36%▼	45%△	46%△	47%	52%	39%	43%	41%	50%△	42%	35%▽	36%▽	47%△	43%	30%▼	38%	55%	43%	38%	45%△	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
24. Stelt uw verzekeraar uw vestiging (extra) premiekloning in het voorzicht bij het aantoonbaar verbeteren van arbeidsomstandigheden																						
- 1 Ja, onze zorgverzekeraar doet dat	3%	3%	4%	4%	1%	3%	4%	4%	1%▽	7%	4%	5%△	5%△	1%▽	2%	1%	1%▽	1%	1%	1%▽	5%	
- 2 Ja, onze verzumverzekeraar doet dat	3%	2%▽	4%△	4%△	3%	3%	3%	3%	3%	5%△	4%	2%	2%	2%	2%	5%	2%▽	1%	2%	2%	4%	
- 3 Ja, onze zorgverzekeraar en verzumverzekeraar doen dat	2%	2%	2%	2%	1%	1%	2%△	1%	0%▲	1%	2%	1%	1%	1%	1%	3%	3%△	0%	0%	0,1%▽	3%	
- 4 Nee	46%	47%	44%	45%	54%	51%	48%△	36%▼	48%	40%▽	45%	44%	43%	45%	50%	63%▲	49%	54%	46%	56%▲	38%▽	
- 5 Weet niet	46%	46%	46%	45%	41%	43%	45%▽	56%▲	47%	47%	44%	44%	47%	54%△	45%	28%▼	46%	44%	51%	42%	51%	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
MODULE 3. ARBEIDSVERHOUDINGEN EN ARBEIDSVOORWAARDEN																						
25. Is er in uw vestiging een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging?																						
- 1 Ja, een OR of MR	8%	2%▼	4%▽	14%▲	50%▲	78%▲	5%▼	6%	38%▲	1%▼	14%▲	3%▽	8%	2%▼	11%	6%	5%▽	84%▲	31%▲	18%▲	7%	
- 2 Ja, een PVT	3%	1%▼	2%	9%▲	13%▲	5%	3%	4%	4%△	4%	3%	2%	2%	1%▽	3%	1%	3%	5%	2%	2%	2%	
- 2.5 Ja, (2x per jaar) een PVG	2%	1%▼	5%△	5%	5%	2%	3%	2%	3%	5%△	4%	2%	6%▲	3%	2%	6%▲	1%	1%▽	1%	1%	2%	
- 3 Nee	85%	94%▲	88%△	71%▼	31%▼	15%▼	89%▲	81%▼	55%▼	88%	78%▼	91%△	85%	90%△	81%▼	92%▲	88%△	10%▼	65%▼	76%▼	88%	
- 4 Weet niet	2%	3%△	1%▽	1%	1%	1%	2%▼	8%▲	1%	3%	0,2%▽	1%	2%	6%▲	1%	0,1%	3%△	1%	0,4%	1%	1%	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
26. Hoe tevreden of ontevreden bent u over het functioneren van de OR, MR, PVT, en/of PVG? [1 = zeer ontevreden - 10 = zeer tevreden] [Range: 1-10]																						
- Gemiddelde	6,4	5,5▼	6,5	6,7▲	6,5	6,6	6,4	6,6	6,5	6,8	6,5	6,8	6,2▽	6,9	6,6	6,9	6,0▼	6,5	6,6	6,5	6,4	
N	638	102	114	219	76	127	400	60	179	48	74	31	151	18	39	10	92	14	38	87	37	
27. Is uw vestiging lid van een werkgeversvereniging (ook wel: branchevereniging)?																						
- 1 Ja	35%	27%▼	42%△	50%▲	61%▲	64%▲	35%	34%	41%△	38%	56%▲	46%▲	39%△	40%△	35%	13%▼	16%▼	49%	28%	47%▲	38%	
- 2 Nee	57%	67%▲	48%▼	40%▼	31%▼	24%▼	58%△	56%	45%▼	49%▽	39%▼	50%▽	51%▽	55%	54%	85%▲	77%▲	34%	67%△	44%▼	57%	
- 3 Weet niet	8%	6%▽	10%△	11%△	8%	12%	7%▽	10%	14%△	13%▲	5%	4%▽	10%△	6%	12%△	2%▼	7%	17%	6%	9%	4%▽	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
28. Hoe tevredenheid of ontevreden bent u met de behartiging van uw belangen door de werkgeversorganisatie? [1 = zeer ontevreden - 10 = zeer tevreden] [Range: 1-10]																						
- Gemiddelde	6,7	6,7	6,6	6,8	6,6	6,7	6,7	6,8	6,8	7,0▲	6,8	6,5▼	6,4▼	6,7	6,4	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	7,4▲	
N	1.793	814	426	389	68	97	1.441	185	168	185	192	175	461	164	73	17	174	8	30	181	133	

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT					SECTOR									
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
29. Valt uw vestiging onder een CAO?																				
- 1 Ja, vestiging valt onder ondernemings-CAO	9%	8%▼	12%▲	9%	14%▲	9%	10%	5%▼	13%▲	11%	11%	12%▲	16%▲	14%▲	2%▼	3%▼	8%	3%▼	4%▼	9%
- 2 Ja, vestiging valt onder bedrijfstak-CAO	37%	30%▼	42%▲	51%▲	53%▲	38%▲	30%▼	32%▼	47%▲	62%▲	57%▲	47%▲	49%▲	45%▲	4%▼	14%▼	8%▼	16%▼	26%▼	26%▼
- 3 Ja, vestiging valt onder arbeidsvoorwaardenregeling voor overheidspersoneel	1%	0%▼	1%	2%▲	8%▲	0%▼	0.4%	9%▲	2%▲	0.4%	0.1%	0%▼	0%	0.2%	0.1%	0.1%▼	73%▲	9%▲	0.2%	2%▲
- 4 Ja, vestiging valt onder andere CAO-vorm	6%	5%	6%	6%	7%	4%▼	5%	18%▲	7%	5%	5%	8%	4%	4%	8%	2%▼	6%	10%	11%▲	9%▲
- 5 Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel geheel	2%	1%▼	3%▲	3%▲	1%	2%▼	4%▲	1%	2%	1%	0.3%▼	2%	3%▲	1%	0.3%	2%	0%	0.2%	4%▲	1%
- 6 Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel gedeeltelijk	5%	5%	5%	4%	3%	5%	3%▼	9%▲	2%▼	4%	4%	1%	1%	3%	4%	7%▲	0%	1%	13%▲	3%
- 7 Nee, vestiging valt niet onder een CAO	32%	38%▲	27%▼	22%▼	15%▼	34%▲	31%	21%▼	16%▼	15%▼	9%	20%▼	13%▼	23%▼	80%▲	64%▲	3%▼	57%▲	41%▲	35%
- 8 Nee, vestiging valt niet onder een CAO	9%	13%▲	4%▼	3%▼	1%	8%▼	17%▲	5%▼	11%	2%	15%▲	10%	11%	9%	2%	8%	2%	4%	2%	15%▲
- 9 Weet niet	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
N																				
30. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling? (1 = zeer ontevreden - 10 = zeer tevreden) [Range: 1-10]																				
- Gemiddelde	6.6	6.7	6.6	6.5▼	6.5	6.7	6.5▼	6.9▲	6.9▲	6.7	6.7	6.3▼	6.4▼	6.4	6.0	6.4	6.8	6.5	7.0▲	7.1▲
N	1.444	574	352	354	64	100	1.123	110	211	142	141	121	393	123	45	16	154	12	30	147
30a. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling? (Wel/geen rapportcijfer)																				
- 1 Wel rapportcijfer	48%	38%▼	50%	60%▲	75%▲	79%▲	46%▼	40%▼	70%▲	49%	42%▼	47%	39%▼	31%▼	67%	51%	76%▲	71%▲	66%▲	69%▲
- 2 Geen mening	38%	44%▲	35%▼	33%▼	21%▼	17%▼	39%▲	49%▲	19%▼	42%	38%	44%▲	39%	46%▲	58%▲	31%	32%▼	19%	15%	18%▼
- 3 Onvoldoende bekend met CAO	14%	18%▲	16%	7%▼	4%▼	4%▼	15%	12%	11%	18%▲	13%	14%	15%	11%	2%	17%	5%	14%	15%	4%▼
N	3.005	1.499	704	589	86	126	2.422	279	303	353	286	292	838	314	149	24	302	15	43	221
31. Heeft u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van gelden van een O&O fonds?																				
- 1 Nee, er bestaat geen O&O-fonds in onze bedrijfstak	21%	22%	20%	20%	24%	19%	20%▼	28%▲	21%	17%▼	16%▼	13%▼	27%▲	13%▼	34%▲	28%▲	21%	32%▲	31%▲	24%
- 2 Nee, ik heb er nog nooit van gehoord	55%	60%▲	54%	43%▼	33%▼	31%▼	54%▼	9%	62%▲	63%▲	35%▼	31%▼	61%▲	60%▲	50%	62%	57%	21%▼	47%	60%▲
- 3 Er bestaat wel een O&O-fonds maar ik heb er geen gebruik van gemaakt	15%	13%▼	16%	16%	15%	17%	16%▼	9%▼	12%▼	26%▲	35%▲	15%	8%	4%	28%▲	14%▼	10%▼	25%	16%	18%
- 4 Ja, ik heb gebruik gemaakt van een O&O-fonds	10%	5%▼	10%	21%▲	28%▲	33%▲	10%▲	7%▼	9%	23%▲	21%▲	10%	5%▼	23%▲	1%	5%▼	33%▲	6%	4%	9%
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
32. Vinden binnen uw vestiging overlegbijeenkomsten plaats tussen leidinggevenden en de werknemers waarvoor zij verantwoordelijk zijn?																				
- 1 Nee, nooit	22%	30%▲	14%▼	9%▼	3%▼	2%▼	23%▲	24%	11%▼	26%▲	13%▼	23%	23%	18%	22%	4%	24%	13%▼	22%	31%▲
- 2 Ja, elke dag	19%	21%▲	21%	13%▼	9%▼	11%▼	20%	24%▲	11%▼	31%▲	23%	25%▲	17%	17%	30%▲	12%▼	9%	18%	13%▼	9%▼
- 3 Ja, minstens eens per week	17%	15%▼	20%▲	20%▲	20%	21%	18%▲	12%▼	14%	20%	17%	18%	12%▼	16%	11%▼	19%	23%▲	27%	15%	13%▼
- 4 Ja, minstens eens per maand	26%	21%▼	28%▲	36%▲	48%▲	49%▲	29%▼	49%▲	20%▼	27%	24%▼	20%	17%	30%▲	19%▼	33%▲	44%	34%	40%▲	37%▲
- 5 Ja, minstens eens per jaar	16%	14%▼	18%	23%▲	20%	16%	17%▲	12%▼	14%	3%	18%	10%▼	23%▲	15%	22%▲	19%	13%▼	17%	9%▼	21%▲
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
33a. 'Mobiliteitsregeling woon-werk' beschikbaar voor personeel?																				
- 1 Ja	21%	17%▼	21%	29%▲	38%▲	49%▲	19%▼	38%▲	14%▼	18%	10%▼	20%	12%▼	21%	25%	25%▲	72%▲	27%	28%▲	31%▲
- 2 Nee	71%	74%▲	74%	66%▼	58%▼	48%▼	69%▲	52%▼	75%▼	76%▲	74%	75%	70%	73%	75%	70%	26%▼	63%▼	65%▼	58%▼
- 3 Weet niet	8%	10%▲	6%▼	6%▼	5%	3%▼	7%▼	13%▲	10%	12%▲	7%	13%▲	7%	6%	0.1%▼	6%▼	3%	10%	7%	11%
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT		SECTOR												
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
33b. 'Regelingen om werknemers financieel te ontzorgen' beschikbaar voor personeel?																				
· 1 Ja	11%	8%▼	15%△	16%	24%	11%▼	15%△	16%△	17%▲	11%	12%	4%▼	12%	13%	10%	34%▲	12%	9%	9%	
· 2 Nee	81%	83%△	78%▼	77%	72%	83%▲	72%▼	71%▼	76%▼	79%	82%	80%	79%	87%	84%△	56%▼	71%▼	84%	79%	
· 3 Weet niet	8%	10%△	7%	6%▼	5%	7%▼	16%▲	10%	7%	10%	6%▼	15%▲	9%	1%▼	6%▼	10%	16%▲	7%	12%△	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
33c. 'Ruimte voor zorgtaken' beschikbaar voor personeel?																				
· 1 Ja	26%	19%▼	28%△	37%▲	50%	67%▲	23%▼	61%▲	27%	18%▼	21%▼	15%▼	27%	14%▼	29%△	70%▲	36%▲	55%▲	22%	
· 2 Nee	61%	66%▲	59%	51%▼	40%▼	28%▼	64%▲	60%	59%	66%△	68%△	64%	59%	78%▲	61%	10%▼	51%▼	39%▼	62%	
· 3 Weet niet	14%	15%△	13%	12%	10%	6%	13%▼	19%△	13%	25%▲	15%	12%▼	22%	9%	10%▼	11%	13%	7%▼	16%	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
33d. 'Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen' beschikbaar voor personeel?																				
· 1 Ja	20%	19%	20%	21%	18%	29%▲	19%▼	28%▲	21%	15%▼	17%▼	17%	15%	19%	23%△	49%▲	28%▲	33%▲	12%▼	
· 2 Nee	69%	68%▼	70%	72%△	77%	67%	71%▲	63%▼	71%	73%	74%△	60%▼	76%△	80%▼	70%	37%▼	61%▼	58%▼	74%△	
· 3 Weet niet	11%	13%△	10%	7%▼	5%▼	3%▼	10%▼	19%△	8%	12%	8%▼	23%▲	10%	1%▼	8%▼	13%	11%	9%	14%	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
33e. 'Persoonsgebonden (inzetbaarheids)budget' beschikbaar voor personeel?																				
· 1 Ja	6%	5%▼	6%	7%	10%	19%▲	5%▼	6%	3%▼	4%	5%	3%▼	6%	6%	6%	44%▲	18%▲	12%▲	3%▼	
· 2 Nee	82%	82%	82%	83%	75%▼	84%▲	76%▼	68%▼	71%▼	85%	82%	84%	83%	82%	93%▲	86%△	42%▼	69%▼	77%▼	
· 3 Weet niet	12%	13%△	12%	11%	7%	6%▼	11%▼	16%△	11%	14%	12%	14%	13%	1%▼	8%▼	14%	13%	10%	16%△	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
33f. 'Regelingen voor het behoud van gezondheid en vitaliteit' beschikbaar voor personeel?																				
· 1 Ja	12%	10%▼	8%▼	16%△	31%▲	49%▲	10%▼	13%	28%▲	6%▼	9%▼	10%▼	8%▼	12%	11%	12%	67%▲	24%▲	29%▲	
· 2 Nee	80%	81%	84%△	81%	67%▼	50%▼	83%▲	73%▼	64%▼	79%	84%	81%▲	79%	82%	89%▲	83%△	29%▼	67%▼	65%▼	
· 3 Weet niet	8%	9%▲	8%	4%▼	2%	1%▼	7%▼	14%▲	8%	16%▲	11%▲	6%	5%▼	6%	1%▼	5%▼	4%	9%	6%	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
33g. 'Functionerings- en/of beoordelingsgesprekken' beschikbaar voor personeel?																				
· 1 Ja	71%	60%▼	83%▲	90%▲	96%▲	98%▲	71%	64%▼	85%▲	71%	76%△	69%	66%	60%▼	73%	99%▲	80%▲	87%	76%△	
· 2 Nee	24%	33%▲	15%▼	9%	4%	2%	25%△	23%	11%▼	24%	20%	35%▲	21%	29%	41%▲	24%	13%	12%	18%△	
· 3 Weet niet	5%	7%▲	2%▼	1%	0.1%▼	0.1%▼	4%▼	13%▲	4%	6%	4%	8%△	4%	11%▲	5%	0%▼	3%▼	7%	1%▼	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
33h. 'Promotie- en loopbaanmogelijkheden' beschikbaar voor personeel?																				
· 1 Ja	44%	34%▼	50%△	65%▲	76%▲	87%▲	44%	41%	53%▲	39%▼	38%▼	35%▼	35%▼	41%	51%△	87%▲	62%▲	58%▲	43%	
· 2 Nee	50%	58%▲	46%▼	33%▼	22%▼	12%▼	51%▲	46%	38%▼	51%	58%▲	51%	59%△	58%△	46%▼	11%▼	29%▼	38%▼	50%	
· 3 Weet niet	6%	8%▲	4%▼	3%▼	2%▼	1%▼	5%▼	13%▲	7%	8%	4%▼	14%▲	6%	1%▼	4%▼	3%	9%	3%▼	8%	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
33i. 'Scholings- en opleidingsmogelijkheden' beschikbaar voor personeel?																				
· 1 Ja	70%	59%▼	80%▲	88%▲	95%▲	98%▲	69%▼	65%▼	84%▲	73%	82%▲	66%	61%▼	51%▼	83%▲	72%△	98%▲	75%	93%▲	
· 2 Nee	24%	32%▲	17%▼	10%▼	4%▼	2%▼	26%△	23%	13%▼	21%	14%▼	26%	31%△	30%	17%▼	2%	2%	18%	7%▼	
· 3 Weet niet	6%	9%▲	3%▼	2%	0.4%▼	0.1%▼	6%▼	3%▼	6%	4%	6%	19%▲	2%▼	0.2%▼	5%	1%	0.2%▼	6%	25%	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE				PROFIT OF NON-PROFIT				SECTOR												
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
33j. 'Mogelijkheden om in de tijd te werken' beschikbaar voor personeel?																					
- 1 Ja	68%	60%	73%	83%	90%	96%	61%	86%	60%	66%	34%	67%	74%	53%	74%	74%	96%	72%	90%	71%	
- 2 Nee	28%	34%	25%	16%	9%	4%	30%	29%	34%	29%	58%	31%	18%	42%	25%	4%	20%	23%	10%	22%	
- 3 Weet niet	4%	6%	2%	1%	0.2%	1%	4%	10%	6%	5%	8%	3%	9%	5%	0.2%	3%	7%	0.1%	7%	7%	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
33k. 'Flexibele werktijden' beschikbaar voor personeel?																					
- 1 Ja	62%	58%	66%	68%	67%	77%	61%	56%	67%	55%	39%	56%	65%	62%	63%	68%	87%	66%	76%	63%	
- 2 Nee	34%	36%	32%	31%	33%	23%	35%	27%	27%	40%	54%	41%	23%	37%	37%	29%	13%	27%	24%	31%	
- 3 Weet niet	4%	6%	2%	1%	0.3%	1%	4%	9%	6%	5%	8%	3%	12%	1%	0%	3%	0%	8%	0.2%	6%	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
33l. 'Thuiswerkregeling' beschikbaar voor personeel?																					
- 1 Ja	23%	19%	23%	29%	39%	47%	22%	17%	16%	19%	8%	15%	7%	16%	33%	44%	73%	38%	28%	21%	
- 2 Nee	72%	73%	74%	69%	60%	52%	74%	72%	74%	74%	85%	80%	84%	78%	67%	55%	24%	55%	72%	73%	
- 3 Weet niet	6%	8%	3%	2%	1%	1%	5%	11%	10%	7%	8%	5%	10%	6%	0.2%	3%	3%	8%	1%	6%	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
33m. 'Verlof en vakantiemogelijkheden' beschikbaar voor personeel?																					
- 1 Ja	86%	80%	92%	96%	96%	98%	81%	92%	82%	91%	78%	90%	78%	88%	84%	85%	98%	76%	96%	85%	
- 2 Nee	10%	14%	6%	3%	4%	2%	11%	9%	11%	5%	14%	7%	12%	7%	16%	15%	2%	16%	3%	8%	
- 3 Weet niet	4%	6%	1%	1%	0%	0.1%	3%	11%	4%	6%	8%	2%	10%	4%	0%	2%	0%	8%	1%	6%	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
33n. 'Overlegmogelijkheden' beschikbaar voor personeel?																					
- 1 Ja	86%	80%	93%	96%	95%	97%	86%	83%	83%	92%	82%	86%	82%	88%	84%	83%	97%	87%	97%	86%	
- 2 Nee	10%	14%	5%	3%	3%	2%	11%	8%	12%	5%	10%	11%	11%	8%	16%	14%	2%	16%	3%	8%	
- 3 Weet niet	4%	6%	2%	1%	2%	1%	4%	9%	6%	3%	8%	3%	7%	4%	0.1%	3%	1%	8%	0.1%	7%	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
34a. Het bestaan van vakbonden [1 = zeer onbelangrijk, 10 = zeer belangrijk] [Range: 1-10]																					
- Gemiddelde	4.6	4.5	4.6	5.0	5.3	5.6	4.5	4.9	5.0	5.0	5.3	4.6	5.5	5.4	3.6	3.1	6.7	4.7	5.1	5.6	
N	4.027	2.259	854	671	105	140	3.304	362	367	285	292	952	347	168	104	784	15	102	328	282	
34b. Het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen [1 = zeer onbelangrijk, 10 = zeer belangrijk] [Range: 1-10]																					
- Gemiddelde	4.3	3.7	4.3	5.3	6.5	7.2	4.1	4.4	5.8	4.7	4.7	4.4	4.4	5.2	3.7	3.4	7.6	5.1	4.7	4.2	
N	3.693	2.025	777	639	106	146	3.017	333	343	317	259	244	896	315	157	91	776	16	94	296	
34c. Het bestaan van CAO's [1 = zeer onbelangrijk, 10 = zeer belangrijk] [Range: 1-10]																					
- Gemiddelde	6.0	5.7	6.2	6.6	6.7	7.1	5.9	6.4	6.9	6.8	6.6	6.4	6.9	6.4	4.4	4.2	7.9	5.7	6.2	6.7	
N	4.308	2.418	918	723	106	143	3.540	394	373	421	319	309	1.013	384	185	106	826	16	98	342	
34d. Het bestaan van werkgeversorganisaties [1 = zeer onbelangrijk, 10 = zeer belangrijk] [Range: 1-10]																					
- Gemiddelde	4.15	2.292	888	694	103	138	3.396	374	345	390	305	289	975	369	168	108	804	14	96	321	
N	4.115	2.292	888	694	103	138	3.396	374	345	390	305	289	975	369	168	108	804	14	96	321	
34f. Het bestaan van Opleidings- & Ontwikkelingsfondsen [1 = zeer onbelangrijk, 10 = zeer belangrijk] [Range: 1-10]																					
- Gemiddelde	6.1	5.9	6.0	6.6	6.7	6.8	6.1	6.2	6.5	6.3	6.7	6.4	6.2	6.3	5.3	5.1	7.2	6.1	6.0	6.5	
N	3.649	2.009	817	612	91	120	3.052	339	258	361	283	279	846	323	153	97	738	13	76	235	

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT		SECTOR													
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
35a. Behatigting werknemersbelangen door personeelszaken [1 = zeer ontevreden - 10 = zeer tevreden] [Range: 1-10]																					
- Gemiddelde	6.8	6.3▼	6.9	7.1▲	7.4▲	7.6▲	6.7▼	6.9	7.4▲	6.9	7.0▲	6.7	7.0▲	6.6	6.7	6.9▲	7.2	7.0	7.0	7.0	7.0
N	2.201	922	478	566	97	139	1.749	204	249	173	197	141	565	185	106	43	416	15	54	168	138
35b. Behatigting werknemersbelangen door direct leidinggevenden [1 = zeer ontevreden - 10 = zeer tevreden] [Range: 1-10]																					
- Gemiddelde	7.2	7.1▼	7.3	7.4▲	7.4	7.4	7.2▼	7.2	7.7▲	7.2	7.3	7.0▼	7.0▼	7.2	7.1	7.5	7.5▲	7.3	7.3	7.5▲	7.3
N	3.029	1.437	688	648	109	147	2.464	269	296	238	252	213	703	232	125	79	693	16	64	229	186
35c. Behatigting werknemersbelangen door OR, MR of PVT [1 = zeer ontevreden - 10 = zeer tevreden] [Range: 1-10]																					
- Gemiddelde	5.8	5.1▼	5.6	6.2▲	6.6▲	6.9▲	5.5▼	6.0	6.8▲	6.5▲	5.9	6.1	5.6▼	5.7	5.6	6.1	5.3▼	6.8	5.7	6.3▲	5.8
N	1.337	543	267	313	81	133	986	151	200	75	130	104	355	128	69	22	202	16	47	118	71
35d. Behatigting werknemersbelangen door de vakbond [1 = zeer ontevreden - 10 = zeer tevreden] [Range: 1-10]																					
- Gemiddelde	5.2	5.0▼	5.2	5.3	5.4	5.7▲	4.9▼	5.7▲	6.3▲	5.2	5.2	5.6▲	4.8▼	5.6▲	5.0	3.7▼	4.0▼	6.1	4.9	5.8▲	6.6▲
N	1.644	772	341	354	68	109	1.263	169	212	121	159	167	393	167	79	35	194	14	42	150	123
36a. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Salaris van medewerkers'																					
- % Veel of heel veel ruimte	32%	34%▲	32%	29%	23%▼	19%▼	33%▲	36%	18%▼	38%▲	30%	33%	25%▼	17%▼	18%▼	45%▲	48%▲	7%▼	31%	32%	24%▼
N	4.989	2.574	989	767	110	149	3.777	430	382	439	324	303	1.083	363	191	114	1.006	15	98	373	280
36b. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Werkdagen van medewerkers'																					
- % Veel of heel veel ruimte	50%	51%▲	51%	45%▼	42%	45%	49%▼	53%	55%▲	54%	35%▼	29%▼	41%▼	56%▲	29%▼	66%▲	63%▲	62%	50%	61%▲	55%
N	4.612	2.581	995	777	110	149	3.798	440	384	439	322	305	1.093	364	192	116	1.009	16	98	373	284
36c. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Werkprestaties van medewerkers'																					
- % Veel of heel veel ruimte	57%	58%	56%	56%	52%	55%	57%	57%	57%	57%	49%▼	50%▼	53%▼	52%▼	40%▼	65%	66%▲	60%	62%	60%	65%▲
N	4.569	2.564	984	766	109	146	3.756	434	379	439	321	307	1.083	363	188	114	997	16	96	364	280
36d. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers'																					
- % Veel of heel veel ruimte	57%	53%▼	58%	64%▲	72%▲	74%▲	56%▼	60%	63%▲	64%▲	59%	47%▼	49%▼	41%▼	51%	71%▲	61%▲	72%	66%	71%▲	71%▲
N	4.584	2.565	985	775	110	149	3.760	437	387	429	325	313	1.077	368	189	116	1.007	16	93	378	284
36e. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'De taakhouding of het aantal taken van werknemers'																					
- % Veel of heel veel ruimte	53%	50%▼	58%▲	54%	51%	48%	52%▼	60%▲	55%	54%	54%	36%▼	49%▼	40%▼	46%	50%	62%▲	51%	58%	58%▲	63%▲
N	4.567	2.555	985	768	110	148	3.757	427	383	436	318	313	1.088	353	178	116	998	16	97	373	281
36f. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Zorgverlof/ mantelzorg'																					
- % Veel of heel veel ruimte	31%	29%	29%	32%	36%	47%▲	28%▼	45%▲	43%▲	27%	24%▼	20%▼	26%▼	25%▼	17%▼	28%	38%▲	67%▲	48%▲	50%▲	25%
N	3.895	2.183	833	674	103	143	3.233	346	356	355	288	282	914	294	159	101	878	15	79	333	237
37a. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Salaris van medewerkers'																					
- % In sterke of zeer sterke mate	28%	31%▲	31%▲	20%▼	15%▼	16%▼	28%▲	39%▲	5%▼	32%▲	22%▼	18%▼	20%▼	31%	31%	41%▲	18%	40%▲	14%▼	22%▼	22%▼
N	3.637	1.968	803	655	89	122	3.003	357	278	386	264	251	788	292	111	96	841	11	63	316	218
37b. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werkdagen van medewerkers'																					
- % In sterke of zeer sterke mate	40%	42%▲	41%	33%▼	27%▼	31%▼	38%▼	54%▲	40%	42%	26%▼	27%▼	36%▼	35%	40%	37%	48%▲	52%	44%	52%▲	36%
N	3.895	2.070	881	708	98	138	3.189	375	332	390	276	247	871	326	137	100	872	15	85	326	252
37c. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werkprestaties van medewerkers'																					
- % In sterke of zeer sterke mate	47%	48%	46%	46%	44%	45%	46%	51%	47%	51%	34%▼	31%▼	43%▼	41%▼	46%	55%	57%▲	46%	59%▲	53%▲	42%
N	3.987	2.139	889	717	103	140	3.287	367	333	401	288	263	909	326	141	107	870	15	89	325	253

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT		SECTOR														
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
37d. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers'																						
· % in sterke of zeer sterke mate	41%	38% ▽	42%	47%	47%	52% ▲	39% ▽	47% ▲	49% ▽	35% ▽	34% ▽	32% ▽	34% ▽	30% ▽	38% ▽	53% ▲	49% ▲	54% ▲	65% ▲	54% ▲	44%	
4.000	2.127	885	735	107	146	3.255	379	365	391	283	275	895	297	139	109	878	15	87	351	270		
37e. Gebruik ruimte voor maatwerk 'De taakhouding en/of het aantal taken van werknemers'																						
· % in sterke of zeer sterke mate	45%	46%	44%	41%	41%	44% ▽	56% ▲	49%	47%	37% ▽	31% ▽	41% ▽	41%	41%	41%	45%	54% ▲	40%	62% ▲	51% ▽	47%	
3.978	2.122	890	718	104	143	3.245	376	356	398	281	262	900	298	140	109	874	15	91	342	268		
37f. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Zorgverf/ mantelzorg'																						
· % in sterke of zeer sterke mate	23%	27% ▽	20%	16% ▽	19%	23%	21% ▽	31% ▲	28% ▽	16% ▽	13% ▽	16% ▽	20%	21%	19%	18%	32% ▲	34%	30%	35% ▲	13% ▽	
2.833	1.503	637	573	87	132	2.384	266	282	286	226	203	630	238	101	86	672	15	69	268	139		
MODULE 4. BEDRIJFSBELEID																						
38. Hoeveel verschillende hiërarchische niveaus zijn er in deze vestiging?																						
· 1 Een niveau	46%	60% ▲	40% ▽	17% ▽	1%	1%	48% ▽	45%	45%	32% ▽	48%	36% ▽	47%	43% ▽	47%	40%	54% ▲	4%	41%	46%	46%	
· 2 Twee niveaus	42%	35% ▽	49% ▽	62% ▲	55% ▽	28% ▽	42%	45%	44%	39%	46%	45%	43%	46%	48%	51% ▽	37% ▽	33%	44%	42%	43%	
· 3 Drie niveaus	9%	4%	8%	17% ▲	34% ▲	48% ▲	8% ▽	16% ▽	6% ▽	12% ▽	7%	12% ▽	6%	9%	8%	4%	8%	37% ▽	13%	9%	10%	
· 4 Vier niveaus	2%	0,3% ▽	1% ▽	3% ▽	8% ▽	17% ▲	1% ▽	1%	4%	1%	4%	1%	1%	1%	2%	2%	1%	18% ▽	2%	3%	1%	
· 5 Vijf niveaus	1%	1%	1%	1%	2%	4%	1%	0,1%	1%	4%	1%	0,2%	1%	0,2%	1%	0,2%	0,3% ▽	6%	0,3%	0,2%	1%	
· 6 Zes of meer niveaus	1%	0,1% ▽	2% ▽	0,4%	0,1%	2% ▽	0,2% ▽	2% ▽	3%	1%	0%	0,2%	0,1%	0,3%	0,4%	0,1% ▽	2%	0%	0,1%	0%	0%	
5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347		
39a. 'Bepalen van de werkmethode' kunnen medewerkers zelf beslissen																						
· % in sterke of zeer sterke mate	47%	51% ▽	44%	41% ▽	28% ▽	27% ▽	46% ▽	51% ▽	55% ▽	42% ▽	45%	51%	45%	33% ▽	36% ▽	50%	58% ▲	35%	61% ▲	43%	50%	
4.862	2.816	1.002	783	111	149	3.953	515	394	439	340	348	1.155	401	207	126	1.040	16	98	374	317		
39b. 'Bepalen van de werkverdeling' kunnen medewerkers zelf beslissen																						
· % in sterke of zeer sterke mate	48%	52% ▽	46%	41% ▽	34% ▽	34% ▽	46% ▽	57% ▽	59% ▽	35% ▽	41% ▽	47%	47%	33% ▽	37% ▽	56%	63% ▲	43%	63% ▲	57% ▽	38% ▽	
4.860	2.816	1.001	783	111	148	3.952	515	394	439	340	348	1.155	401	207	126	1.039	16	98	374	317		
39c. 'Bepalen van de werktijden en pauzes' kunnen medewerkers zelf beslissen																						
· % in sterke of zeer sterke mate	42%	49% ▽	37% ▽	31% ▽	25% ▽	29% ▽	41% ▽	51% ▽	50% ▽	42%	26% ▽	41%	32% ▽	34% ▽	43%	65% ▲	58% ▲	50%	52% ▲	44%	44%	
4.864	2.818	1.002	783	112	149	3.956	515	394	439	340	350	1.155	401	207	126	1.040	16	98	374	317		
39d. 'Oplossen van operationele problemen/ storingen' kunnen medewerkers zelf beslissen																						
· % in sterke of zeer sterke mate	60%	64% ▽	56% ▽	56% ▽	52%	51% ▽	59% ▽	66% ▽	63%	57%	56%	60%	56% ▽	52% ▽	49% ▽	73% ▽	73% ▽	53%	65%	54% ▽	64%	
4.757	2.737	991	774	110	146	3.888	495	375	439	337	344	1.129	401	195	126	1.023	16	89	353	305		
40. Is teamwork een belangrijk kenmerk van de werksituatie in uw vestiging?																						
· 1 Ja	87%	83% ▽	93% ▲	92% ▽	92%	93% ▽	86% ▽	90% ▽	82% ▽	91% ▽	87%	90% ▽	93% ▽	77% ▽	71% ▽	85%	94%	87%	89%	86%		
· 2 Nee	12%	15% ▽	5%	7% ▽	7%	7%	12% ▽	7% ▽	10%	18% ▽	8% ▽	8% ▽	7% ▽	16% ▽	28% ▽	13%	6%	9%	11%	14%		
· 3 Weet niet	2%	2%	2%	1% ▽	0,4%	1%	2%	4% ▽	1% ▽	0% ▽	2%	5% ▽	2%	1%	7% ▽	1%	2%	1%	4%	0% ▽	1%	
5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347		
41. Beslissen teamleden onderling hoe en door wie de taken moeten worden uitgevoerd of is er gewoonlijk een leidinggevende die de taken verdeelt?																						
· 1 De teamleden beslissen zelf onderling	58%	64% ▽	57%	49% ▽	40% ▽	41% ▽	57% ▽	63% ▽	71% ▽	50% ▽	52% ▽	53%	57%	47% ▽	50% ▽	53%	67% ▲	39%	59%	76% ▽	62%	
· 2 De taken worden verdeeld door een leidinggevende	42%	37% ▽	43%	51% ▽	60% ▽	60% ▽	44% ▽	37% ▽	29% ▽	50% ▽	48% ▽	47%	43%	53% ▽	50% ▽	47%	33% ▽	61%	41%	24% ▽	38%	
4.480	2.513	952	724	103	139	3.560	484	365	400	311	330	1.070	385	163	95	927	15	95	342	297		

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT		SECTOR													
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig		
42. Welk percentage van de werknemers binnen deze vestiging werkt momenteel in teams?																					
· 1 Minder dan de helft	28%	31% Δ	27%	23% ∇	17%	23% ∇	13%	29% Δ	30%	16% ∇	27%	32%	33% Δ	27%	30%	24%	12%	21%	15% ∇	27%	
· 2 De helft of meer	72%	69% ∇	73%	77% Δ	83%	77% Δ	88%	71% ∇	70%	84%	73%	68%	67% ∇	73%	71%	76%	88%	79%	85% ∇	73%	
N	4.480	2.513	952	724	103	139	3.580	484	365	400	311	330	1.070	385	163	95	927	15	95	342	297
43. Is de omvang van dit team/ deze teams groter of kleiner dan 10 personen?																					
· 1 De meeste teams zijn groter of gelijk aan 10 personen	5%	1%	3% ∇	11% Δ	22% Δ	44% Δ	4%	3% ∇	20% Δ	2%	1%	1%	4%	8%	6%	2%	48% Δ	18% Δ	13% Δ	4%	
· 2 De meeste teams zijn kleiner dan 10 personen	95%	99% Δ	97% Δ	89% ∇	79% ∇	56% ∇	96% ∇	97% Δ	80% ∇	98% Δ	94%	99% Δ	96%	93%	94%	98% Δ	52% ∇	82% ∇	88% ∇	96%	
N	4.400	2.513	952	724	103	139	3.580	484	365	400	311	330	1.070	385	163	95	927	15	95	342	297
44a. Onze werknemers worden gestimuleerd om creatief en innovatief te denken																					
· % Ens of helemaal eens	79%	77% ∇	85% Δ	80%	75%	71% ∇	79%	76%	84% Δ	73% ∇	82%	79%	77% ∇	80%	72% ∇	83%	82% Δ	73%	83%	81%	78%
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
44b. Onze werknemers worden gestimuleerd om zelf innovatieve projecten op te zetten																					
· % Ens of helemaal eens	53%	54%	54%	49% ∇	52%	48%	51% ∇	57% Δ	64% Δ	43% ∇	47% ∇	41%	54%	42% ∇	35% ∇	54%	58% Δ	46%	71% Δ	68% Δ	65% Δ
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
44c. Onze werknemers worden aangemoedigd om proactief en initiatiefrijk te zijn in hun werk																					
· % Ens of helemaal eens	81%	79% ∇	83%	85% Δ	83%	83%	81%	76% ∇	87% Δ	73% ∇	81%	75% ∇	81%	79%	75% ∇	81%	85% Δ	82%	84%	85% Δ	83%
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
44d. Onze werknemers worden aangemoedigd om mensen die onze organisatie ten goede komen te verzilveren																					
· % Ens of helemaal eens	70%	67% ∇	74% Δ	72%	73%	71%	69%	70%	74% Δ	65% ∇	70%	62% ∇	69%	64% ∇	72%	75% Δ	67%	73%	69%	78% Δ	78% Δ
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
44e. Onze werknemers worden aangemoedigd om gedurfde risico's te nemen in onze vestiging																					
· % Ens of helemaal eens	38%	40% Δ	37%	32% ∇	30%	28% ∇	37% ∇	45% Δ	37%	34%	32% ∇	29% ∇	38%	31% ∇	30% ∇	35%	46% Δ	35%	47% Δ	37%	39%
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
44f. Onze werknemers worden aangemoedigd om door te zetten bij tegenslagen in hun werk																					
· % Ens of helemaal eens	78%	76% ∇	83% Δ	80%	81%	78%	79% Δ	70%	82% Δ	78%	80%	73% ∇	79%	74% ∇	76%	80%	81% Δ	72%	81%	79%	77%
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
44g. Er heerst een ondernemend klimaat binnen onze vestiging																					
· % Ens of helemaal eens	68%	71% Δ	70%	66%	56% ∇	50% ∇	71% Δ	64% ∇	58% ∇	65% ∇	67%	61% ∇	75% Δ	66%	64%	68%	75% Δ	33% ∇	66%	58% ∇	71%
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
45a. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuw of in belangrijke mate verbeterd product of dienst geïntroduceerd?																					
· 1 Ja	47%	41% ∇	54% Δ	60% Δ	62% Δ	64% Δ	47% ∇	47%	57% Δ	51%	49%	35% ∇	46%	49%	30% ∇	33% ∇	52% Δ	53%	59% Δ	64% Δ	40% ∇
· 2 Nee	45%	50% Δ	41% ∇	36% ∇	33% ∇	29% ∇	47% Δ	39% ∇	36% ∇	39% ∇	46%	53% Δ	48% Δ	43%	64% Δ	59% Δ	43% ∇	40%	31% ∇	31% ∇	51% Δ
· 3 Weet niet	7%	9% Δ	6% ∇	4% ∇	6%	7%	7% ∇	14% Δ	8%	10% Δ	5%	13% Δ	7%	8%	6%	8%	6% ∇	7%	11%	6%	9%
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT		SECTOR														
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig			
45b. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuw of in belangrijke mate verbeterd proces ingevoerd voor het produceren van goederen of het leveren van diensten?	• 1 Ja	43%▼	53%△	62%△	61%▲	71%▲	49%	54%△	57%△	53%▼	35%▼	43%▼	50%	44%	41%	57%▲	67%	50%	56%△	38%▼		
	• 2 Nee	48%▲	40%▽	34%	23%▼	37%▽	45%△	37%▽	35%▽	41%	49%△	50%△	44%	46%	51%	39%▽	29%	31%▼	36%▽	54%▲		
	• 3 Weet niet	8%	10%△	7%	4%▼	7%	17%▲	11%▲	13%△	6%	16%▲	7%	6%	10%	8%	5%▽	4%	19%▲	7%	8%		
	N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
	45c. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuwe of in belangrijke mate verbeterde marketingmethode ingevoerd?	• 1 Ja	33%▼	38%△	35%	37%	35%	35%	38%△	26%▼	23%▼	20%▼	39%△	46%▲	22%▼	22%▼	41%△	13%	40%	31%	32%	
• 2 Nee	56%	57%	54%	58%	52%	57%△	46%▼	60%△	62%△	63%△	52%▼	46%▼	66%▲	68%▲	54%	70%	43%▼	59%	58%			
• 3 Weet niet	10%	11%△	9%	7%▼	13%	9%▼	16%▲	14%▲	15%△	9%	17%▲	9%	8%	12%	10%	17%	17%	10%	10%			
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
45d. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuwe of belangrijke organisatorische verandering doorgevoerd?	• 1 Ja	38%	31%▼	38%	55%▲	68%▲	37%▼	36%	53%▲	29%▼	41%	26%▼	35%▼	46%△	29%▼	38%	42%△	79%▲	52%▲	46%△	40%	
	• 2 Nee	55%	60%▲	57%	42%▼	30%▼	24%▼	49%▼	40%▼	55%	62%△	59%△	50%▼	61%	59%	53%	19%▼	39%▼	51%	53%		
	• 3 Weet niet	7%	9%△	6%▼	4%▼	2%▼	2%▼	6%▼	15%▲	7%	16%▲	5%	12%▲	4%▼	10%	3%	6%▼	3%	9%	4%▼	8%	
	N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
	46. Bij mijn bedrijf moeten op korte termijn resultaten worden gehaald, zelfs als dit ten koste gaat van resultaten op lange termijn [1 = helemaal oneens - 5 = helemaal eens]	• 1 Helemaal oneens	16%	18%△	15%	12%▼	11%	8%▼	16%	20%△	17%	11%▼	9%▼	14%▼	11%▼	11%	26%▲	17%	14%	23%	27%▲	22%△
• 2 Oneens	36%	35%▼	39%△	39%	36%	32%	36%	37%	39%	40%	43%△	33%▼	34%	40%	41%	35%	30%	38%	37%	37%		
• 3 Eens noch oneens	31%	31%	29%	31%	31%	31%	31%	30%	30%	27%▼	33%	33%△	31%	34%	27%	29%	31%	29%	27%	33%		
• 4 Eens	12%	11%▼	13%	14%	17%	17%△	13%	13%	8%▼	13%	12%	10%	15%△	18%△	7%▼	4%▼	13%	17%	10%	8%▼		
• 5 Helemaal eens	5%	5%	4%	4%	5%	7%	5%△	4%	2%▼	4%	5%	6%△	6%	7%	3%	6%△	8%	1%	1%▼	2%▼		
- Gemiddelde	2.5	2.5▼	2.5	2.6	2.7	2.8▲	2.5	2.3▼	2.5	2.6	2.7	2.7	2.6	2.2▼	2.6	2.8	2.8	2.2▼	2.2▼	2.3▼		
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
47a. De arbeidsproductiviteit in onze vestiging is in de afgelopen twee jaar...	• 1 Afgenomen of sterk afgenomen	17%	20%△	15%▼	11%▼	10%▼	9%▼	17%	9%▼	8%▼	17%	25%▲	18%	15%	22%△	4%▼	10%	12%	16%	22%△		
	• 2 Geleijk gebleven	48%	50%△	48%	41%▼	40%	37%▼	48%	45%	50%	59%▲	45%	48%	45%	48%	61%▲	42%▼	36%	44%	51%	44%	
	• 3 Toegenomen of sterk toegenomen	36%	31%▼	37%	48%▲	50%▲	54%▲	35%▼	36%	42%▲	34%	38%	23%▼	34%	40%	30%	35%	42%△	54%	33%	34%	
	N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
	47b. De kwaliteit van de producten/ diensten van onze vestiging is in de afgelopen twee jaar...	• 1 Afgenomen of sterk afgenomen	3%	3%	2%	2%	5%	4%	3%	5%△	0%▼	2%	5%△	4%△	5%△	1%▼	3%	9%	2%	2%	1%▼	
• 2 Geleijk gebleven	48%	51%△	45%▼	44%▼	41%	43%	49%	47%	43%▼	50%	61%▲	51%▲	45%	57%△	55%	42%▼	45%	43%▼	43%▼	51%		
• 3 Toegenomen of sterk toegenomen	49%	45%▼	53%△	54%△	55%	53%	48%	49%	53%	50%	49%	45%▼	49%	42%	42%	55%△	46%	65%△	56%△	48%		
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT		SECTOR														
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
49g. Past uw vestiging 'Werk uitbesteden aan derden' toe?																						
· % In sterke of zeer sterke mate	12%	9%▽	16%△	14%△	14%	16%	12%	13%	9%	23%▲	17%△	8%▽	5%▽	12%	12%	15%△	16%	14%	14%	3%▲	4%▼	
N	4.696	2.584	980	774	110	148	3.755	448	393	439	328	332	1.083	353	196	110	976	16	92	370	291	
49h. Past uw vestiging 'Een arbeidspool met andere bedrijven' toe?																						
· % In sterke of zeer sterke mate	3%	4%△	2%▽	4%	2%	4%	3%	6%△	1%▽	4%	2%	6%△	3%	3%	2%	1%	5%△	5%	6%	1%▽	1%▽	
N	4.430	2.469	967	742	108	144	3.627	425	378	410	323	319	1.066	347	181	112	930	15	90	350	287	
50a. Is er sprake van werk op onregelmatige werktijden buiten kantooruren?																						
· % In sterke of zeer sterke mate	25%	23%▽	26%	28%	32%	41%▲	24%▽	26%	37%▲	37%▲	17%▽	9%▼	10%▼	53%▲	50%▲	24%	27%	35%	21%	24%	27%	
N	3.853	2.090	850	682	96	135	3.140	380	333	395	244	229	867	335	158	81	882	14	81	298	269	
50b. Is er sprake van heuzemogelijkheden in werktijden voor medewerkers?																						
· % In sterke of zeer sterke mate	25%	29%▲	19%▽	20%▽	17%	27%	24%▽	27%	32%△	25%	14%▼	4%▼	15%▼	24%	15%▼	45%▲	41%▲	45%	47%▲	26%	21%	
N	3.842	2.069	854	686	97	136	3.135	373	333	388	244	222	864	355	150	81	873	14	81	298	272	
51a. Hoe groot schat u het percentage werknemers in dat (regelmatig) buiten kantooruren werkzaam is? [Range: 0-100]																						
- Gemiddelde	33	36△	31▽	30▽	29	35	32▽	34	41▲	29▽	22▼	17▼	25▼	49▲	40▲	28	39▲	26	37	38△	38△	
N	3.021	1.516	716	587	81	120	2.475	284	261	392	194	190	565	279	145	56	698	13	76	221	191	
51b. Hoe groot schat u het percentage werknemers in dat (regelmatig) in de nacht werkzaam is? [Range: 0-100]																						
- Gemiddelde	5,6	5,6	4,8	5,4	7,2	11▲	5,6	3,4▽	7,6△	6,3	5,2	3,3▽	3,0▽	7,2	12▲	2,6	5,4	12	0,95▼	10▲	4,1	
N	3.021	1.516	716	587	81	120	2.475	284	261	392	194	190	565	279	145	56	698	13	76	221	191	
52a. Wij bieden onze flexibele werknemers uitdagende functies																						
· % Ens of helemaal eens	51%	55%△	44%▽	48%	53%	56%	49%▽	57%△	62%▲	42%▼	48%	51%	45%▽	41%▼	46%	55%	59%▲	60%	76%▲	61%▲	59%△	
N	2.917	1.415	690	584	94	135	2.359	299	259	328	194	154	632	331	107	56	587	11	69	254	194	
52b. Wij bieden heldere werkinstructies voor nieuwe flexibele werknemers																						
· % Ens of helemaal eens	66%	64%▽	63%	71%△	70%	72%	66%	66%	62%	65%	63%	61%▽	68%	71%	67%	73%△	62%	72%	61%	61%	61%	
N	2.917	1.415	690	584	94	135	2.359	299	259	328	194	154	632	331	107	56	587	11	69	254	194	
52c. Wij bieden flexibele werknemers ontwikkelmogelijkheden																						
· % Ens of helemaal eens	51%	55%△	45%▽	50%	52%	54%	50%▽	56%	54%	42%▼	45%	40%▼	48%▽	46%	47%	71%▲	60%▲	52%	61%	70%▲	50%	
N	2.917	1.415	690	584	94	135	2.359	299	259	328	194	154	632	331	107	56	587	11	69	254	194	
52d. Wij nemen onze flexibele werknemers makkelijk op in onze bedrijfscultuur																						
· % Ens of helemaal eens	73%	70%▽	69%▽	80%▲	85%▲	84%▲	72%▽	74%	86%▲	60%▼	74%	70%	69%▽	75%	77%	76%	75%	79%	83%	90%▲	73%	
N	2.917	1.415	690	584	94	135	2.359	299	259	328	194	154	632	331	107	56	587	11	69	254	194	
52e. Wij bieden onze flexibele werknemers autonomie in hun werk																						
· % Ens of helemaal eens	53%	55%△	50%▽	51%	55%	58%	50%▼	62%△	71%▲	39%▼	47%	37%▼	45%▼	56%	51%	44%	59%△	63%	74%▲	79%▲	63%▲	
N	2.917	1.415	690	584	94	135	2.359	299	259	328	194	154	632	331	107	56	587	11	69	254	194	

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT		SECTOR														
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
55b. In mijn vestiging zijn computers aanwezig, en die zijn met elkaar verbonden in een computernetwerk																						
. % Ja	72%	65%▼	74%	90%▲	98%▲	99%▲	72%	62%▼	85%▲	62%▼	79%▲	56%▼	72%	42%▼	64%▼	85%▲	90%▲	99%▲	77%	91%▲	56%▼	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
55c. In mijn vestiging hebben we een computernetwerk met minstens de software 'email, internet, LAN'																						
. % Ja	78%	71%▼	80%▲	93%▲	99%▲	99%▲	78%▲	65%▼	87%▲	70%▼	85%▲	63%▼	79%	48%▼	73%	92%▲	100%▲	85%	89%▲	63%▼		
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
55d. In mijn vestiging worden de bedrijfsprocessen (ook) aangestuurd door de software 'workflow software, ERP'																						
. % Ja	28%	20%▼	26%	46%▲	69%▲	77%▲	29%▲	20%▼	32%▲	17%▼	45%▲	16%▼	28%	13%▼	24%	28%	38%▲	68%▲	28%	36%▲	16%▼	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
55e. In mijn vestiging wordt de communicatie tussen medewerkers onderdeel gestimuleerd door 'groupware, sociale media/ socialware-toepassingen'																						
. % Ja	26%	21%▼	25%	37%▲	45%▲	55%▲	25%▼	35%▲	26%	19%▼	20%▼	21%▼	16%▼	16%▼	27%	28%	38%▲	56%▲	44%▲	27%	21%▼	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
55f. In mijn vestiging worden (ook) e-commerce toepassingen gebruikt																						
. % Ja	32%	30%▼	32%	38%▲	41%▲	42%▲	35%▲	18%▼	24%▼	25%▼	32%	18%▼	50%▲	21%▼	33%	35%	35%▲	25%	22%▼	18%▼	21%▼	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
MODULE 5. PERSONEEL																						
56a. Percentage leidende personeel [Range: 0-100]																						
- Gemiddelde	30	38%▼	24%▼	16%▼	12%▼	12%▼	31%▲	32	22%▼	29	25%▼	30	31	40%▲	27%▼	34	32%▼	11%▼	27	26%▼	26%▼	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
56b. Percentage uitvoerend personeel [Range: 0-100]																						
- Gemiddelde	56	50%▼	63%▲	67%▲	69%▲	68%▲	56	52%▼	62%▲	60%▲	59%▲	56	56	49%▼	62%▲	46%▼	54%▼	68	61	62%▲	59%▲	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
56c. Percentage ondersteunend personeel [Range: 0-100]																						
- Gemiddelde	13	12%▼	12	17%▲	19%▲	19%▲	13%▼	15%▲	17%▲	11%▼	16%▲	14	13	11%▼	11%▼	20%▲	14%▲	21	12	12	15	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
57. Hoe verhoudt het huidige totale aantal werknemers binnen uw vestiging zich tot het aantal van twee jaar geleden?																						
. 1 Afgenomen met meer dan 5%	22%	20%▼	26%▲	26%▲	28%	30%▲	23%▲	14%▼	24%	22%	23%	27%▲	23%	25%	20%	11%▼	22%	35%	18%	19%	24%	
. 2 Toegenomen met meer dan 5%	17%	12%▼	23%▲	25%▲	24%▲	24%▲	17%▲	15%	14%	15%	17%	13%▼	22%▲	20%	18%	21%▲	21%▲	10%	14%	17%	13%	
. 3 Gelijk (minder dan 5% toe-/afname)	61%	69%▲	51%▼	49%▼	48%▼	46%▼	59%▼	71%▲	62%	63%	60%	56%▼	64%▲	54%▼	60%	71%▲	57%▼	54%	69%	65%	63%	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
58. Hoe groot is de afname van werkgelegenheid ongeveer geweest?																						
. 1 Afname 5% t/m 9%	35%	23%▼	42%▲	41%▲	53%▲	64%▲	32%▼	25%	52%▲	51%▲	37%	19%▼	32%	25%	29%	26%	26%▼	71%▲	44%	61%▲	31%	
. 2 Afname 10% t/m 24%	33%	31%	34%	39%▲	35%	29%	34%▲	31%	21%▼	25%▼	40%	32%	39%▲	35%	31%	27%	34%	18%	24%	21%▼	32%	
. 3 Afname 25% of meer	34%	46%▲	24%▼	20%▼	12%▼	7%▼	34%	43%	27%	24%▼	23%▼	49%▲	30%	40%	40%	47%	40%▲	11%	33%	18%▼	38%	
N	1.139	593	267	203	31	45	965	77	97	109	81	103	269	102	42	15	239	6	19	72	82	
59. Hoe groot is de toename van werkgelegenheid ongeveer geweest?																						
. 1 Toename 5% t/m 9%	42%	39%	34%▼	51%▲	54%	52%	40%▼	50%	48%	33%	43%	43%	43%	78%▲	52%	61%	27%▼	56%	32%	32%	41%	
. 2 Toename 10% t/m 24%	24%	15%▼	30%▲	32%▲	34%	33%	24%	22%	31%	28%	27%	34%	21%	5%▼	25%	15%	19%	25%	39%▲	21%	21%	
. 3 Toename 25% of meer	34%	46%▲	36%▲	18%▼	12%▼	15%▼	36%▲	28%	21%▼	39%	30%	23%	36%	17%▼	22%	25%	46%▲	25%	43%	29%	39%	
N	862	365	240	195	27	36	726	78	59	72	57	64	158	90	42	24	229	2	15	64	46	

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT		SECTOR														
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
60a. Ontwikkeling functies voor laag geschoolden																						
· 1 Zeer sterk afgenomen (25% of meer)	5	6	5	4	3	4	5	3	6	1▼	3	8	6	2▼	4	5	11▲	7	2	5	1▼	
· 2 Sterk afgenomen (10% t/m 24%)	5	5	4	5	6	7	7	3	4	2▼	1	4	4	13▲	9▲	3	3	5	3	3	5	5
· 3 Afgenomen (5% t/m 9%)	7	4▼	8	6	12▲	17▲	68▼	8	12▲	5	9	12▲	6	2▼	7	3	7	20	9	6	6	6
· 4 Ongeveer gelijk gebleven (minder dan 5% toe-/afname)	70	76▲	68▼	67	62	58▼	70	74	74	73	66	68	71	68	67	84▲	65▼	65	81	80▲	78▲	
· 5 Toegenomen (5% t/m 9%)	6	2▼	8▲	10▲	10	8	6	3	3	9	11▲	5	6	3	4	3	7	2	4	3	7	
· 6 Sterk toegenomen (10% t/m 24%)	4	4	3	4	4	4	3	1	1	2	1	4	4	6	4	2	4	2	1	1	1	1
· 7 Zeer sterk toegenomen (25% of meer)	3	2▼	6▲	3	3	2	4▲	3	0.3▼	5	4	2	3	5	2	0.2	3	1	0.2	0.1	3	3
N	2.526	1.123	613	572	92	128	2.140	193	193	288	237	202	631	239	126	60	376	13	44	148	163	
60b. Ontwikkeling functies voor middelbaar geschoolden																						
· 1 Zeer sterk afgenomen (25% of meer)	2	3▲	1	1	1	1	3	1	1	0	2	7	1	0.3▼	1	1	5	1	0.2	1	3	3
· 2 Sterk afgenomen (10% t/m 24%)	3	2▼	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	1	3	5	4	3	3	3	2	5	2
· 3 Afgenomen (5% t/m 9%)	5	3▼	6	5	8	10▲	5	4	5	0.2▼	4	9	5	6	5	5	5	7	6	4	4	4
· 4 Ongeveer gelijk gebleven (minder dan 5% toe-/afname)	71	76▲	65▼	69	61	71	72	69	82	71	63	73	72	76	74	63	72	83	70	70	70	70
· 5 Toegenomen (5% t/m 9%)	11	7▼	13	14▲	18▲	20▲	11	7	18	8	13	7	10	13	10	11	14	6	13	13	16	16
· 6 Sterk toegenomen (10% t/m 24%)	5	3▼	8▲	5	4	5	5	6	3	3	5	11	6	4	4	2	4	1	3	4	1	1
· 7 Zeer sterk toegenomen (25% of meer)	4	5▲	4	2▼	2	1	4	7	1	3	2	1	3	0	1	8	1	1	1	2	4	4
N	2.846	1.320	649	635	102	140	2.385	206	256	227	240	678	231	117	89	612	15	52	221	183		
60c. Ontwikkeling functies voor hoog geschoolden																						
· 1 Zeer sterk afgenomen (25% of meer)	1	2	2	1	1	0.4	2	1	1	2	0.2	9	0	0.1	0.2	0	3	1	0.4	1	2	2
· 2 Sterk afgenomen (10% t/m 24%)	2	2	2	2	3	2	2	1	3	0	1	2	2	9	0.2	0.3	1	2	2	2	1	1
· 3 Afgenomen (5% t/m 9%)	5	5▲	2▼	4	7	5	5	2	4	0.3▼	3	4	4	1	4	4	5	7	5	10	6	6
· 4 Ongeveer gelijk gebleven (minder dan 5% toe-/afname)	73	77▲	72	70	62	62	83	74	74	89	75	75	77	76	76	68	63	68	70	72	75	75
· 5 Toegenomen (5% t/m 9%)	9	5▼	9	14▲	19▲	22	9	8	11	3	15	7	8	5	9	11	11	17	11	7	15	15
· 6 Sterk toegenomen (10% t/m 24%)	6	4▼	11	6	6	7	7	5	4	6	3	2	7	8	4	7	8	6	5	7	2	2
· 7 Zeer sterk toegenomen (25% of meer)	4	6▲	3	3	2	2	5	1	3	0	3	1	1	0	7	10	10	0	7	1	1	1
N	2.483	1.159	539	562	96	137	2.002	195	296	190	188	120	497	157	92	94	675	14	73	284	110	
61a. Afname werkgelegenheid door toename in de productiviteit dankzij technologische innovatie?																						
· 1 Ja	12	4▼	19	20	22	31	11	20	19	18	26	12	9	10	18	34	9	30	9	13	7	7
· 2 Nee	79	84	74	74	72	63	80	73	73	71	81	81	77	78	75	48	48	59	87	83	92	92
· 3 Weet niet	9	12	7	6	7	6	10	7	6	9	3	7	15	12	8	18	10	11	5	4	1	1
N	1.139	593	267	203	31	45	965	77	97	109	81	103	269	102	42	15	239	6	19	72	82	82
61b. Afname werkgelegenheid door toename in de productiviteit door organisatorische veranderingen of reorganisatie?																						
· 1 Ja	26	18▼	27	37	44	54	25	13	38	22	36	28	15	35	36	51	20	59	26	49	25	25
· 2 Nee	65	70	65	57	51	41	64	77	60	66	57	69	69	48	57	35	70	36	71	50	74	74
· 3 Weet niet	10	12	9	6	6	4	11	10	2	12	6	3	16	17	7	14	10	5	4	1	1	1
N	1.139	593	267	203	31	45	965	77	97	109	81	103	269	102	42	15	239	6	19	72	82	82
61c. Afname werkgelegenheid door terugval in de markt voor uw goederen of diensten?																						
· 1 Ja	76	73	84	80	72	66	78	83	50	45	87	99	85	69	80	61	81	16	78	55	71	71
· 2 Nee	18	20	12	15	24	30	15	13	45	43	11	1	8	17	16	24	24	16	73	19	41	28
· 3 Weet niet	6	8	4	5	4	4	6	4	4	12	2	0	7	14	5	16	4	11	4	4	4	4
N	1.139	593	267	203	31	45	965	77	97	109	81	103	269	102	42	15	239	6	19	72	82	82

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE										PROFIT OF NON-PROFIT					SECTOR													
	2-4		5-9		10-49		50-99		100+		Profit		Mixed		Non-profit		Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
- 1 Ja	8%▼	19%△	26%▲	43%▲	62%▲	15%	10%▽	23%▲	16%	21%△	8%▼	13%▽	24%▲	11%	12%	15%	46%▲	12%	15%	46%▲	12%	12%	15%	46%▲	12%	14%	12%	12%	
- 2 Nee	92%▲	80%▽	74%▼	56%▼	37%▼	85%	88%△	77%▼	84%	77%▼	92%▲	86%△	76%▼	88%	88%	84%	52%▼	81%	87%	52%▼	81%	87%	52%▼	81%	87%	85%	87%		
- 3 Weet niet	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%△	0.2%△	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	3%	8%▲	1%	1%	3%	8%▲	1%	1%	3%	8%▲	1%		
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	134	1.091	16	110	134	1.091	16	110	386	347	
65a. Aantal vacatures op dit moment; voor leidinggevend personeel (als er vacatures zijn) [Range: 0-50]																													
- Gemiddelde	0.28	0.09▼	0.17	0.23	0.39	0.99▲	0.23▼	0.35	0.52▲	0.26	0.52	0.57	0.16	0.24	0.31	0.33	0.20	2.0▲	0.20	2.0▲	0.31	0.33	0.20	2.0▲	0.51	0.16	0.23	0.23	
N	761	228	192	200	48	93	610	56	95	79	73	30	152	101	24	16	168	7	13	168	7	13	168	7	13	54	42	42	
65bp. Percentage vacatures op dit moment; voor leidinggevend personeel [op totale vestigingsgrootte] [Range: 0-625]																													
- Gemiddelde	1.5	2.1	2.4	0.93	0.53	0.29	0.91▼	7.3▲	2.2	1.7	1.8	2.9	0.68	4.1▲	0.83	0.57	0.55	9.4▲	0.71	9.4▲	0.83	0.57	0.55	9.4▲	0.71	0.18	2.0	2.0	
N	755	225	190	199	48	92	609	56	90	79	70	30	152	101	24	16	168	7	13	168	7	13	168	7	13	52	42	42	
65b. Aantal vacatures op dit moment; voor uitvoerend personeel (als er vacatures zijn) [Range: 0-300]																													
- Gemiddelde	2.1	1.1▼	1.2▽	1.9	2.5	6.9▲	2.0	1.5	3.3	0.94	2.5	1.7	1.7	1.4	3.8	1.9	2.7	7.8▲	3.2	7.8▲	3.8	1.9	2.7	7.8▲	3.2	3.2	1.6	1.6	
N	761	228	192	200	48	93	610	56	95	79	73	30	152	101	24	16	168	7	13	168	7	13	168	7	13	54	42	42	
65bp. Percentage vacatures op dit moment; voor uitvoerend personeel [op totale vestigingsgrootte] [Range: 0-625]																													
- Gemiddelde	16	31▲	17	8.3▼	3.6▼	2.3▼	16	10▼	14	16	11	9.8	17	17	13	6.9	19▲	12	4.7	13	17	13	6.9	19▲	12	4.7	13	16	
N	732	202	190	199	48	93	591	56	85	79	70	30	148	101	20	16	158	7	13	158	7	13	158	7	13	47	42	42	
65c. Aantal vacatures op dit moment; voor ondersteunend personeel (als er vacatures zijn) [Range: 0-100]																													
- Gemiddelde	0.51	0.34	0.38	0.42	0.45	1.4▲	0.45	0.61	0.84	0.20	0.61	0.86	0.49	0.39	0.86	0.46	0.39	2.4▲	1.1	2.4▲	0.86	0.46	0.39	2.4▲	1.1	0.58	0.71	0.71	
N	761	228	192	200	48	93	610	56	95	79	73	30	152	101	24	16	168	7	13	168	7	13	168	7	13	54	42	42	
65cp. Percentage vacatures op dit moment; voor ondersteunend personeel [op totale vestigingsgrootte] [Range: 0-625]																													
- Gemiddelde	4.7	9.8▲	4.9	2.0▼	0.64	0.41▼	5.0	6.1	1.8	4.3	2.0	8.3	7.7▲	3.7	0.95	4.3	3.3	9.4	1.5	9.4	3.7	0.95	4.3	3.3	9.4	1.5	1.1	1.1▲	
N	751	221	190	199	48	93	609	56	86	79	70	30	152	101	24	16	168	7	13	168	7	13	168	7	13	48	42	42	
66a. Aantal moelijk vervulbare vacatures; voor leidinggevend personeel (als er vacatures zijn voor leidinggevenden) [Range: 0-14]																													
- Gemiddelde	0.72	--	0.39	0.82	0.61	0.87	0.88	0.68	0.28▼	0.69	0.68	1.1	0.79	0.69	0.73	0.68	0.63	1.2	0.54	1.2	0.69	0.73	0.68	0.63	1.2	0.54	0.22	0.95	
N	90	--	19	28	12	31	61	6	22	14	15	7	10	2	4	3	19	2	2	2	4	3	19	2	2	5	6	6	
66ap. Percentage moelijk vervulbare vacatures; voor leidinggevend personeel [op aantal vacatures voor leidinggevenden] [Range: 0-100]																													
- Gemiddelde	46	--	32	67▲	46	37	56▲	62	16▼	47	55	65	33	35	32	44	49	26	42	49	32	44	49	26	42	14	69	69	
N	90	--	19	28	12	31	61	6	22	14	15	7	10	2	4	3	19	2	2	2	4	3	19	2	2	5	6	6	
66b. Aantal moelijk vervulbare vacatures; voor uitvoerend personeel (als er vacatures zijn voor uitvoerenden) [Range: 0-150]																													
- Gemiddelde	1.00	0.97	0.54	0.99	0.89	1.9▲	0.92	0.64	1.6	0.78	1.0	0.78	0.79	0.73	0.68	0.59	1.2	1.0	1.2	1.0	0.68	0.73	0.68	0.59	1.2	1.0	1.2	1.9▲	1.1
N	482	131	118	131	32	69	376	32	74	40	43	19	101	65	17	11	112	5	9	112	5	9	112	5	9	44	17	17	
66bp. Percentage moelijk vervulbare vacatures; voor uitvoerend personeel [op aantal vacatures voor uitvoerenden] [Range: 0-100]																													
- Gemiddelde	46	65▲	47	39	29▼	28▼	46	43	45	71▲	45	38	50	65▲	31	28	35▼	15	32	35▼	31	28	35▼	15	32	38	33	33	
N	482	131	118	131	32	69	376	32	74	40	43	19	101	65	17	11	112	5	9	112	5	9	112	5	9	44	17	17	

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT		SECTOR													
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
66c. Aantal moeilijk vervulbare vacatures; voor ondersteunend personeel (als er vacatures zijn voor ondersteunenden) [Range: 0-10]																					
- Gemiddelde	0.47	0.56	0.47	0.40	0.39	0.47	0.45	0.59	1.2▲	0.44	0.73	0.22	0.58	0.62	0.19	0.25	0.35	0.21	0.64	0.54	
N	155	37	32	39	13	34	118	8	29	13	8	25	14	4	5	36	3	4	16	7	
66cp. Percentage moeilijk vervulbare vacatures; voor ondersteunend personeel (op aantal vacatures voor ondersteunenden) [Range: 0-100]																					
- Gemiddelde	33	45	43	26	27	21	34	48	27	100▲	44	18	55	36	11	18▼	15	15	32	39	
N	155	37	32	39	13	34	118	8	29	13	8	25	14	4	5	36	3	4	16	7	
67. Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk? [Range: 0-100]																					
- Gemiddelde	90	93▲	87▼	85▼	83▼	83▼	90▼	92▲	91	90	87▼	92▲	89▼	92	93▲	91▲	84	91	94▲	91	
N	4.106	2.327	871	686	96	126	3.371	363	373	362	282	983	251	168	115	929	13	77	350	285	
68a. Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid																					
- % in sterke of zeer sterke mate	3%	2%▼	4%	3%	3%	6▲	2%▼	6▲	4%	5%△	4%	2%	2%▼	4%	2%	3%	2%	1%	3%	3%	3%
N	4.466	2.532	936	747	106	145	3.687	395	385	386	320	313	1.061	362	179	109	964	15	92	378	286
68b. Werknemers verliezen kennis en vaardigheden omdat zij deze niet of onvoldoende gebruiken																					
- % in sterke of zeer sterke mate	2%	2%	2%	2%	2%	3%	2%△	1%	1%	0%▼	4%△	1%	2%	7%▲	0.4%	1%	2%	6%	1%	1%	1%
N	4.452	2.519	944	743	104	142	3.684	388	380	393	318	311	1.051	371	181	109	947	15	96	374	286
68c. Werknemers beschikken over kennis en vaardigheden die door veranderingen in het werk niet meer nodig zijn																					
- % in sterke of zeer sterke mate	3%	2%	4%	2%	3%	4%	3%	2%	2%	3%	2%	2%	2%	5%△	2%	1%	3%	6%	2%	1%▼	4%
N	4.364	2.467	925	727	103	142	3.603	387	374	373	310	296	1.035	361	177	110	942	15	91	369	285
68d. Werknemers zitten vast in verouderde denkpatronen over hun werk en/of omgang met klanten																					
- % in sterke of zeer sterke mate	6%	4%▼	6%	10%▲	15%▲	18%▲	6%▼	6%	10%△	4%	12%▲	6%	6%	3%	3%	5%	19%▲	6%	6%	5%	5%
N	4.504	2.540	957	752	107	146	3.720	398	386	405	322	312	1.069	367	182	110	969	16	88	377	288
68e. Werknemers zijn te hoog opgeleid voor hun taken																					
- % in sterke of zeer sterke mate	2%	2%△	1%▼	1%▼	1%	1%	1%▼	6%▲	0.4%▼	0%▼	1%	0%▼	1%	4%△	2%	1%	4%△	2%	1%	1%	2%
N	4.487	2.531	958	747	107	144	3.721	380	386	405	321	313	1.066	370	167	110	967	15	96	379	278
68f. Werknemers zijn te laag ongeleid voor hun taken																					
- % in sterke of zeer sterke mate	2%	1%▼	3%△	2%	3%	5%▲	2%	2%	1%	2%	3%△	2%	2%	4%△	0.4%	1%	2%	3%	1%	1%	1%
N	4.471	2.520	953	748	107	143	3.703	385	384	388	315	315	1.061	371	171	111	962	15	96	379	287
69. Is het inzetten van kwetsbare groepen expliciet onderdeel van de missie van uw vestiging?																					
- 1 Ja	9%	5%▼	10%	14%▲	23%▲	31%▲	7%▼	12%▲	18%▲	10%	10%	5%▼	8%	9%	5%	7%▼	35%▲	18%▲	11%△	11%	11%
- 2 Nee	82%	85%△	82%	77%▼	69%▼	62%▼	84%▼	69%▼	76%▼	75%▼	82%	83%	85%△	81%	74%▼	89%△	58%▼	72%▼	79%	81%	81%
- 3 Weet niet	10%	10%△	9%	9%	8%	7%	9%▼	20%▲	6%▼	15%▲	8%	12%	7%▼	11%	17%▲	6%	9%	7%	10%	10%	8%
N	5.102	3.037	1.020	785	111	150	4.156	538	408	487	343	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	341
70. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit één of meer kwetsbare groepen?																					
- 1 Ja	16%	9%▼	19%△	30%▲	44%▲	53%▲	15%▼	20%△	22%△	20%△	28%▲	12%▼	13%▼	23%▲	17%	8%▼	40%▲	17%	16%	10%▼	10%▼
- 2 Nee	79%	86%▲	78%	66%▼	53%▼	43%▼	81%▲	72%▼	72%▼	71%▼	71%▼	84%△	83%△	70%▼	81%	92%▲	53%▼	81%	75%	80%	83%△
- 3 Weet niet	5%	5%△	3%▼	4%	3%	5%	4%▼	8%△	6%	9%▲	1%▼	3%	4%	7%△	2%	1%▼	4%	8%	9%▲	4%	6%
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT		SECTOR													
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
71. Wat voor acties neemt u (of bent u concreet van plan te nemen) om arbeidsbeperkten aan te nemen? [meerdere antwoorden mogelijk]																					
· a. Het creëren van arbeidsplekken bij nieuwe opdrachten/ aanbestedingen	4%	1%▼	4%	8%▲	11%▲	19%▲	3%	6%▲	5%	4%	5%	2%▼	2%	4%	1%	5%▲	23%▲	2%	5%	3%	
· b. Het creëren van nieuwe arbeidsplekken vanuit bestaande banen	2%	0.4%▼	2%	3%▲	8%▲	14%▲	1%▼	3%▲	2%	3%	1%	1%▼	2%	2%	1%	1%	13%▲	2%	2%	2%	
· c. Het bieden van werkloosheidsplek, stage, leerwerkproject	20%	11%▼	26%▲	35%▲	47%▲	54%▲	19%▼	16%▼	31%▲	25%▲	15%▼	18%	20%	14%	9%▼	16%▼	49%▲	26%	22%	19%	
· d. Het gaan inlenen/ detachering van arbeidsbeperkten (via externe partij)	4%	2%▼	5%	7%▲	14%▲	20%▲	4%▼	8%▲	6%▲	8%▲	4%	2%▼	3%	4%	1%	4%	20%▲	7%	4%	4%	
· e. Het terughalen van werk dat eerder door outsourcing of afshoring niet meer zelf wordt gedaan	0.4%	0.3%	0.1%	1%	2%▲	3%▲	0.4%	0.2%	0%	1%	1%	0.3%	0.1%	0.2%	0.1%	1%▲	4%▲	0.2%	0.2%	1%	
· f. Het samen met andere werkgevers in de regio kijken naar het aanbod van werk/ taken geschikt voor arbeidsbeperkten	2%	1%▼	2%	3%▲	5%▲	8%▲	1%▼	6%▲	2%	2%	1%	1%▼	3%	1%	1%	2%	8%▲	2%	3%	1%	
· g. Andere actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	3%	3%	2%▼	3%	3%	5%	2%▼	5%▲	3%	3%	2%	0.4%▼	3%	1%	6%▲	1%	4%	3%	5%▲	1%	
· h. Geen actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	58%	70%▲	51%▼	37%▼	21%▼	12%▼	61%▲	42%▼	44%▼	51%▼	62%	63%▲	54%	55%	80%▲	63%▲	23%▼	48%▼	59%	54%	
· i. Weet (nog) geen actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	1.7%	1.6%▼	1.8%	2.1%	2.2%	2.1%	1.6%▼	3.0%▲	2.0%	1.6%	1.8%	2.1%	1.5%▼	2.5%▲	1.9%	1.0%▼	1.5%▼	1.8%	2.3%	2.4%	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
72. Hoeveel werknemers in uw vestiging zijn afkomstig uit kwetsbare groepen? [Range: 0-3.000]																					
- Gemiddelde	1.4	0.15▼	0.40	0.95	2.5	4.1	0.44▼	4.8	7.4▲	0.50	6.7▲	0.37	0.36	0.51	1.3	0.47	2.4	9.0	0.75	1.0	0.33
N	4.466	2.672	904	690	92	108	3.715	409	342	430	298	342	1.029	352	170	111	990	10	91	352	291
72b. Welk percentage werknemers in uw vestiging is afkomstig uit kwetsbare groepen? (op totale vestigingsgrootte) [Range: 0-100]																					
- Gemiddelde	4.6	4.2▼	5.7▲	4.8	3.6	5.4	4.3▼	7.6▲	4.6	9.4▲	5.7	3.1▼	3.5▼	5.6	4.4	3.5	4.8	6.6	5.4	2.6▼	2.8▼
N	4.445	2.652	904	689	92	108	3.700	409	335	430	293	342	1.028	352	162	107	990	10	91	348	291
73. Welke belemmeringen zijn er voor uw vestiging om (meer) personen uit kwetsbare groepen in dienst te nemen? [meerdere antwoorden mogelijk]																					
· a. De verwachte kosten van begeleiding	11%	8%▼	12%	15%▲	21%▲	24%▲	10%	11%	12%	8%	18%▲	13%	13%▲	8%	6%▼	6%	11%	18%	8%	8%	6%▼
· b. Financiële risico's door productiviteitsverlies	9%	7%▼	12%▲	13%▲	13%	16%▲	10%	9%	7%	12%▲	13%▲	4%▼	9%	19%▲	7%	3%▼	8%	3%	11%	7%	6%▼
· c. De verwachte organisatorische rompslomp	10%	7%▼	12%▲	17%▲	17%▲	16%▲	11%▲	8%▼	9%	13%	15%▲	7%▼	12%▲	16%▲	7%	8%	9%	14%	5%	7%▼	6%▼
· d. Het werk in onze vestiging leent zich er niet voor	49%	46%▼	53%▲	57%▲	54%	47%	51%▲	39%▼	48%	59%▲	53%	59%▲	47%▼	53%	54%	43%	40%	43%	48%	65%▲	37%▼
· e. Onbekendheid met waar 'kwetsbare werkzoekenden' kunnen worden gevonden	3%	2%	2%	3%	4%	5%	3%	1%	2%	1%▼	3%	2%	2%	3%	1%	9%▲	2%	4%	1%	3%	4%
· f. 'Kwetsbare werkzoekenden' solliciteren niet bij onze vestiging	10%	9%▼	13%▲	12%	12%	11%	10%▲	8%	8%	8%	7%▼	9%	11%	10%	10%	8%	9%	6%	10%	13%▲	15%▲
· g. Er zijn geen belemmeringen om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	1.7%	1.8%▲	1.4%▼	1.4%	1.3%	1.5%	1.7%	1.7%	1.7%	1.1%▼	1.6%	1.1%▼	1.1%▼	1.1%▼	1.5%	2.0%	2.8%▲	1.7%	1.8%	1.0%▼	2.9%▲
· h. Andere belemmeringen om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	9%	11%▲	8%▼	6%▼	8%	12%	9%▼	11%	11%	7%	9%	11%	9%	5%▼	7%	6%	13%▲	14%	12%	11%	4%▼
· i. Weet niet welke belemmeringen er zijn om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	1.4%	1.6%▲	1.3%	8%▼	9%	8%▼	1.9%▼	2.4%▲	1.1%	1.6%	1.1%	1.5%	1.6%▲	1.7%	1.5%	1.8%	1.1%▼	1.6%	1.1%	7%▼	1.9%▲
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
74a. Gebruik gemaakt van 'Premieketting' bij aaname van 50-plussers?																					
· 1 Ja	8%	3%▼	12%▲	17%▲	31%▲	39%▲	8%	9%	9%	11%▲	14%▲	8%	8%	9%	10%	3%▼	9%	10%	7%	5%▼	9%▼
· 2 Nee	76%	80%▲	76%	73%▼	57%▼	47%▼	79%▲	63%▼	70%▼	66%▼	78%	80%	76%	76%	69%▼	89%▲	80%▲	63%	75%	85%▲	68%▼
· 3 Weet niet	15%	18%▲	12%▼	10%▼	13%	15%	13%▼	28%▲	22%▲	23%▲	8%▼	12%	16%	16%	22%▲	8%▼	11%▼	27%	15%	11%▼	27%▲
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE				PROFIT OF NON-PROFIT				SECTOR												
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
74b. Gebruik gemaakt van 'Loonkostencompensatie bij ziekte van aangenomen werkløze 55-plusser'?																					
· 1 Ja	1%▼	3%	5%△	7%▲	18%▲	2%▽	5%△	4%△	3%	4%	3%	2%	2%	3%	1%	2%	16	110	386	347	
· 2 Nee	82%	85%△	84%	80%	65%▼	85%▲	66%▼	74%▼	73%▼	88%△	85%	81%	85%	74%▼	91%▲	86%△	65%	76%	86%△	72%	2%
· 3 Weet niet	16%	18%△	12%▽	13%	17%	13%▼	29%▲	22%△	24%▲	8%▼	12%	17%	14%	23%▲	8%▼	11%▽	29%	19%	11%▽	26%▲	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
74c. Gebruik gemaakt van 'Noriskopolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (in de eerste 5 jaar na aanname)?																					
· 1 Ja	6%	3%▼	7%	10%△	18%▲	6%	7%	8%	13%▲	9%△	5%	5%	6%	6%	3%	5%	11%	5%	6%	2%▽	
· 2 Nee	77%	78%	80%△	77%	66%▼	80%▲	64%▼	69%▼	60%▼	82%△	80%	75%▽	81%	72%	89%▲	84%▲	58%	73%	81%	72%▽	
· 3 Weet niet	17%	19%△	14%▽	13%▽	16%	17%	15%	23%▲	28%▲	10%▼	15%	20%▲	14%	22%▲	8%▼	11%▼	32%	23%	14%	26%▲	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
74d. Gebruik gemaakt van 'Subsidie voor aanpassing van de werkplek'?																					
· 1 Ja	2%	0,4%▼	3%	4%△	11%▲	2%▽	4%△	6%▲	2%	5%▲	2%	2%	1%	3%	1%	1%▽	20%▲	5%▲	4%▲	1%	
· 2 Nee	82%	81%	84%△	84%	77%	84%▲	69%▼	73%▼	70%▼	86%△	82%	80%▽	88%△	76%▼	92%▲	88%▲	51%▼	73%▼	86%△	75%▼	
· 3 Weet niet	16%	18%△	13%▽	12%▽	12%	15%	14%	28%▲	21%▲	8%▼	16%	19%▲	11%▽	21%▲	8%▼	11%▽	29%	22%	10%▽	24%▲	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
74e. Gebruik gemaakt van 'Jobcoach (vergoeding voor extra begeleiding op het werk)?																					
· 1 Ja	4%	1%▼	5%	8%▲	17%▲	3%▽	6%△	7%△	4%	7%△	3%	5%	4%	2%	1%	3%▽	13%	5%	4%	3%	
· 2 Nee	81%	81%	83%△	80%	72%▼	83%▲	67%▼	72%▼	70%▼	85%△	83%	78%▽	82%	77%	91%▲	87%△	57%▼	73%▼	86%△	73%▲	
· 3 Weet niet	16%	18%△	12%▽	12%▽	12%	14%	14%	27%▲	26%▲	8%▼	14%	18%▲	14%	21%▲	8%▼	11%▽	30%	22%	10%▽	24%▲	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
74f. Gebruik gemaakt van 'Proefplaatsing van maximaal 3 maanden zonder salaris te hoeven betalen'?																					
· 1 Ja	7%	3%▼	9%△	13%▲	25%▲	7%▼	6%	7%	6%	15%▲	5%	7%	8%	7%	3%	7%	17%	5%	4%▽	6%	
· 2 Nee	78%	79%△	79%	76%	64%▼	79%▲	70%▼	73%▽	68%▼	77%	79%	75%▽	79%	73%	90%▲	84%△	58%	73%	86%▲	70%▽	
· 3 Weet niet	15%	18%△	12%▽	11%△	11%	12%	14%	24%▲	21%▲	8%▼	18%▲	13%	21%▲	8%▼	10%▲	22%	26%	10%	10%▽	24%▲	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
74g. Gebruik gemaakt van 'Loondispensatie voor Wajonger'?																					
· 1 Ja	5%	3%▼	5%	11%▲	19%▲	5%▼	6%	7%	11%▲	11%▲	4%	6%	3%▽	4%	9%	3%▽	10%	4%	4%	4%	
· 2 Nee	79%	79%	82%△	77%	69%▼	81%▲	69%▼	72%▼	63%▼	81%	81%	76%▽	82%	74%	84%	87%	63%	73%	86%▲	71%▽	
· 3 Weet niet	16%	18%△	13%▽	12%▽	12%	14%	14%	25%▲	21%▲	9%▼	15%	18%▲	14%	22%▲	8%▼	10%▼	27%	22%	10%▽	25%▲	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
74h. Gebruik gemaakt van 'Premiekortingen of vrijstellingen bij aanname van arbeidsgehandicapte of Wajonger'?																					
· 1 Ja	5%	3%▼	5%	10%▲	19%▲	6%▼	3%▽	7%	8%△	10%▲	5%	5%	4%	5%	11%▲	5%	13%	5%	4%	3%	
· 2 Nee	78%	79%	81%△	78%	68%▼	80%▲	71%▼	71%▼	64%▼	81%	79%	76%	80%	73%	81%	85%▲	56%▼	72%	86%▲	73%▽	
· 3 Weet niet	17%	19%△	14%▽	12%▽	13%	15%	15%	26%▲	22%▲	9%▼	16%	19%▲	17%	22%▲	8%▼	10%▼	30%	22%	11%▽	24%▲	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
75. Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers tot hun pensioen doorverken?																					
· 1 Ja	25%	25%	21%▽	26%	26%	24%	24%	28%	28%	31%▲	34%▲	28%△	6%▼	31%▲	28%	20%▽	29%	27%	26%	19%▽	
· 2 Nee	57%	53%▽	61%△	62%▲	63%	58%△	44%▼	59%▼	51%▽	51%▽	44%▼	54%	79%▲	45%▼	55%	59%△	65%	53%	58%	63%△	
· 3 Weet niet	19%	21%△	19%	13%▽	12%▽	7%▼	18%▽	13%▽	21%	18%	22%	18%	15%	17%	17%	20%	6%	20%	16%	19%	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT		SECTOR													
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
76. Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers ook ná hun pensioengerechtigde leeftijd doorwerken?																					
- 1 Ja	8%Δ	5%▽	6%	5%	5%	9%	4%▽	10%Δ	8%	5%▽	8%	6%	6%	6%	3%	3%	3%	14%▲	7%	3%▽	
- 2 Nee	69%▲	81%Δ	83%▲	86%▲	89%▲	76%▲	59%▲	73%	74%	74%	74%	83%▲	64%▲	75%	74%	74%	92%	67%	79%Δ	77%	
- 3 Weet niet	22%▲	15%▽	11%▽	10%▽	5%▽	17%▽	32%▲	13%▽	18%	17%	22%Δ	18%	11%▽	30%▲	22%	19%	4%	19%	14%▽	21%	
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
77. Welke voorzieningen/maatregelen zijn er in uw vestiging getroffen, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken? [meerdere antwoorden mogelijk]																					
- a. Deeltime vervroegde uitreding (deeltijdVUT)	6%	2%▼	8%Δ	12%▲	16%▲	30%▲	5%▽	16%▲	15%▲	14%▲	9%Δ	4%▽	2%▽	4%	1%▽	2%▽	39%▲	13%▲	7%	4%	
- b. Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegendienst	6%	2%▼	7%	12%▲	20%▲	34%▲	5%▽	14%▲	12%▲	12%▲	8%Δ	4%▽	2%▽	8%	1%▽	3%▽	35%▲	3%	10%Δ	3%▽	
- c. Kortere werkweek/ aanpassing werktijden op individuele basis	12%	7%▼	13%	22%▲	30%▲	39%▲	11%▽	16%▲	21%▲	13%	15%	9%▽	12%	14%	10%	11%	9%▽	42%▲	16%	18%Δ	12%
- d. Extra vrije dagen bij oudere werknemers	19%	9%▼	19%	41%▲	55%▲	63%▲	18%▽	11%▽	37%▲	28%▲	20%	11%▽	18%	10%▲	9%	68%▲	18%	23%Δ	13%▽	7%	
- e. Stimuleren scholings- en/ of cursusdeelname	4%	4%▼	5%	11%▲	17%▲	21%▲	6%▽	5%	14%▲	6%	12%▲	5%	7%	3%▽	5%	6%	22%▲	9%	11%▲	7%	
- f. Taakverdeling/ taakrotatie	7%	2%▼	5%	6%Δ	10%▲	13%▲	3%▽	6%Δ	7%Δ	1%▽	7%Δ	3%	5%Δ	4%	1%▽	1%	15%▲	4%	5%	3%	
- g1. Taakverlichting	10%	6%▼	12%Δ	17%▲	22%▲	28%▲	9%▽	12%	21%▲	16%▲	13%Δ	10%	9%	7%	4%▲	4%▲	24%▲	13%	7%	9%	
- g2. Aanpassing takenpakket (jobcrafting)	3%	1%▼	5%Δ	9%▲	12%▲	19%▲	3%▽	5%	9%▲	6%Δ	5%	3%	4%	3%	2%	2%▽	20%▲	8%▲	3%	3%	
- h. Loopbaan- en/ of functioneringsgesprekken	9%	5%▼	9%	18%▲	31%▲	44%▲	8%▽	7%	25%▲	3%▼	16%▲	8%	8%	4%▲	6%	7%	10%	58%▲	18%▲	8%	
- i. Omscholen naar een andere baan/ functie	2%	1%▼	2%	3%Δ	6%▲	16%▲	2%▼	1%	4%Δ	0%▽	4%Δ	1%	2%	1%	2%	1%	22%▲	2%	5%▲	2%	
- j. Teruggang in salaris/ in functie (demotie)	6%	4%▼	5%	10%▲	11%▲	24%▲	5%▼	10%▲	9%Δ	11%▲	5%	7%	0,4%▽	4%	3%	5%	32%▲	6%	5%	4%	
- k. Aanpassing van de werkplek	3%	2%▼	3%	6%Δ	12%▲	21%▲	3%▽	3%	8%▲	4%	7%▲	2%	3%	0,4%▽	4%	2%	3%	26%▲	5%	7%▲	3%
- l. Gezondheidsbeleid/ stimuleren van gezondheid ingevoerd	61%	71%▲	58%▲	40%▽	26%▽	14%▽	63%▲	57%▽	46%▽	41%▽	47%▲	51%▲	64%▲	69%Δ	57%	71%▲	72%▲	15%▲	54%	65%	
- m. Er zijn geen voorzieningen/ maatregelen getroffen	7%	9%Δ	4%▽	2%	3%	7%	12%▲	4%▽	12%▲	3%▽	12%▲	4%▽	8%	12%▲	9%	4%▽	2%	13%▲	3%▽	10%Δ	
- n. Andere voorzieningen/ maatregelen ten behoeve van langer doorwerken	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	381	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347	
N																					
78. Hoeveel procent van de werknemers heeft het afgelopen jaar in werktijd een cursus/ training/ scholing gevolgd?																					
- 0%	30%	42%▲	20%▼	7%▼	1%▼	1%▼	31%Δ	15%▼	20%▼	29%	42%▲	35%Δ	52%▲	23%▽	26%	28%	1%▼	18%▼	8%▼	28%	
- 1%-24%	26%	18%▼	33%Δ	44%▲	43%▲	33%Δ	27%Δ	20%▽	19%▽	35%▲	31%Δ	27%	28%	24%	11%▲	21%▽	26%	20%	12%▼	27%	
- 25%-49%	11%	7%▼	18%▲	17%▲	20%▲	24%▲	11%▽	14%	15%Δ	17%▲	15%	8%▽	12%	8%	15%	22%▲	10%	26%	9%	8%▽	
- 50%-74%	11%	7%▼	11%	11%	14%	20%▲	11%	12%	11%	15%Δ	9%	8%▽	8%▽	8%▽	13%	12%	17%	22%	13%	10%	7%▽
- 75% of meer	22%	23%Δ	18%▽	21%	21%	22%	20%▲	19%	40%▲	13%▼	8%▼	11%▲	17%▽	3%	25%	30%Δ	26%	40%▲	61%▲	31%▲	
N	4.877	2.845	1.002	774	109	147	3.995	485	397	447	333	354	1.145	390	201	134	1.042	15	104	377	334
79. Ziekteverzuimpercentage in 2013 (exclusief zwangerschap- en bevallingsverlof) [range: 0-30]																					
- Gemiddelde	1,9	1,3▼	2,1	3,3▲	3,8▲	4,4▲	1,8▼	1,9	3,4▲	2,1	2,5▲	1,5	1,9	0,66▼	2,4	1,0▼	1,9	4,8▲	2,2	1,9	2,9▲
N	3.494	2.160	594	519	93	128	2.880	304	311	268	238	273	860	254	154	99	711	12	79	304	242
80a. Tevredenheid 'Brede inzetbaarheid van personeel'																					
- % in sterke of zeer sterke mate	81%	85%▲	80%	76%▽	61%▼	50%▼	80%	86%Δ	78%	79%	88%▼	84%	83%Δ	74%▽	78%	79%	82%	60%▼	80%	85%Δ	88%▲
N	4.740	2.706	998	778	110	148	3.871	473	396	419	331	322	1.134	394	203	118	1.012	16	93	383	315
80b. Tevredenheid 'Betrokkenheid van personeel'																					
- % in sterke of zeer sterke mate	84%	86%Δ	80%▽	79%▽	78%	79%	82%▽	87%Δ	92%▲	84%	73%▼	81%	84%	70%▼	79%	82%	86%Δ	86%	94%▲	93%▲	91%▲
N	4.739	2.700	1.000	779	111	149	3.866	475	397	419	332	322	1.128	394	203	118	1.013	16	94	385	315

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT		SECTOR												
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
80c. Tevredenheid 'Flexibiliteit in werktijd van personeel'																				
- % in sterke of zeer sterke mate	76%	81%	75%	66%	59%	57%	76%	83%	70%	76%	76%	62%	75%	75%	74%	80%	67%	71%	75%	83%
N	4.687	2.666	992	774	108	148	3.838	474	376	419	419	327	308	1.131	394	203	110	1.000	16	92
80d. Tevredenheid 'Bereikbaarheid van personeel om nieuwe dingen te leren'																				
- % in sterke of zeer sterke mate	73%	79%	69%	63%	56%	55%	73%	78%	70%	65%	57%	72%	72%	64%	82%	82%	77%	80%	83%	
N	4.718	2.687	996	776	111	148	3.855	467	397	419	329	321	1.124	393	194	118	1.011	16	93	
80e. Tevredenheid 'Kwaliteit van geleverde werk van personeel'																				
- % in sterke of zeer sterke mate	82%	85%	81%	76%	74%	75%	82%	86%	82%	83%	77%	84%	81%	75%	85%	82%	78%	90%	89%	
N	4.741	2.706	1.000	777	110	147	3.869	475	397	419	331	322	1.134	394	203	118	1.012	15	93	
80f. Tevredenheid 'Arbeidsproductiviteit van personeel'																				
- % in sterke of zeer sterke mate	77%	81%	73%	71%	67%	70%	76%	83%	79%	80%	69%	77%	73%	68%	87%	79%	73%	85%	84%	
N	4.726	2.692	1.000	776	111	147	3.869	464	393	419	331	321	1.134	384	203	118	1.012	15	93	
81a. Aantal personeel met een contract voor onbepaalde tijd [Range: 0-6.300]																				
- Gemiddelde	16	2.0%	4.2%	15	50	293	10%	12	72	6.6	32	12	8.1%	3.8%	21	16	15	242	38	
N	4.492	2.437	1.011	783	112	149	3.678	462	352	437	323	309	1.064	376	167	110	936	16	102	
81ap. Percentage personeel met een contract voor onbepaalde tijd [Range: 0-100]																				
- Gemiddelde	65	65	61%	64	71	70	65	57%	76	61%	74	69	70	38%	61	75	67%	77	55%	
N	4.492	2.437	1.011	783	112	149	3.678	462	352	437	323	309	1.064	376	167	110	936	16	102	
81b. Aantal personeel met een contract voor bepaalde tijd [Range: 0-1.500]																				
- Gemiddelde	3.0	0.38%	1.1%	3.1	9.6	55	2.3%	2.9	11	1.2	3.4	1.3	1.9	3.0	4.3	3.3	3.2	22	10	
N	4.492	2.437	1.011	783	112	149	3.678	462	352	437	323	309	1.064	376	167	110	936	16	102	
81bp. Percentage personeel met een contract voor bepaalde tijd [Range: 0-100]																				
- Gemiddelde	13	12%	16%	14	14	15	14	14	12	11%	10%	8.3%	13	19	14	9.6%	14	7.0	9.4%	
N	4.492	2.437	1.011	783	112	149	3.678	462	352	437	323	309	1.064	376	167	110	936	16	102	
81c. Aantal oproepkrachten (min-max contracten, nulurencontracten) [Range: 0-4.500]																				
- Gemiddelde	1.4	0.23%	0.67	2.0	3.5	21	1.1	1.5	4.0	0.75	0.66	0.16	0.91	4.6	1.4	0.40	0.92	3.1	2.4	
N	4.492	2.437	1.011	783	112	149	3.678	462	352	437	323	309	1.064	376	167	110	936	16	102	
81cp. Percentage oproepkrachten (min-max contracten, nulurencontracten) [Range: 0-100]																				
- Gemiddelde	7.7	6.8%	9.6%	9.2	5.1	5.1	7.8	10	4.0	5.7%	3.4%	0.79%	8.2	32	8.2	2.7%	5.0%	1.8	5.9	
N	4.492	2.437	1.011	783	112	149	3.678	462	352	437	323	309	1.064	376	167	110	936	16	102	
81d. Aantal uitzendkrachten [Range: 0-892]																				
- Gemiddelde	1.1	0.03%	0.10%	0.70	2.8	26	1.2	0.61	1.2	2.8	2.7	0.86	0.45	0.23	3.7	0.59	1.0	6.1	0.47	
N	4.492	2.437	1.011	783	112	149	3.678	462	352	437	323	309	1.064	376	167	110	936	16	102	
81dp. Percentage uitzendkrachten [Range: 0-93]																				
- Gemiddelde	1.6	0.76%	1.5	3.0	3.7	6.0	1.6	1.9	0.61%	2.9	4.2	4.2	0.79%	1.7	3.6	1.2	0.97%	2.2	0.43	
N	4.492	2.437	1.011	783	112	149	3.678	462	352	437	323	309	1.064	376	167	110	936	16	102	
81e. Aantal ZZP-ers en/of freelancers [Range: 0-1.300]																				
- Gemiddelde	0.73	0.25%	0.46	1.2	2.0	7.4	0.61%	1.0	1.6	1.1	0.66	1.2	0.20%	0.07	0.92	0.47	0.77	3.6	3.5	
N	4.492	2.437	1.011	783	112	149	3.678	462	352	437	323	309	1.064	376	167	110	936	16	102	

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT		SECTOR													
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig		
81ep. Percentage ZZP'ers en/of freelancers [Range: 0-100]																					
- Gemiddelde	7.6	9.1Δ	6.9	5.7▽	2.9▽	2.0▽	7.5	11Δ	5.1▽	16▲	5.3▽	11Δ	2.9▽	0.75▽	6.0	4.8	8.4	1.8	27▲	6.1	14▲
N	4.492	2.437	1.011	783	112	149	3.678	462	352	437	323	309	1.054	376	167	110	936	16	102	337	325
81f1. Aantal gedetacheerden [Range: 0-1.000]																					
- Gemiddelde	0.21	0.7	0.04	0.20	0.68	4.6▲	0.15	0.16	0.93Δ	0.04	0.63	0.34	0.06	0.03	0.20	0.38	0.18	4.3▲	0.36	0.49	0.17
N	4.492	2.437	1.011	783	112	149	3.678	462	352	437	323	309	1.054	376	167	110	936	16	102	337	325
81f1p. Percentage gedetacheerden [Range: 0-85]																					
- Gemiddelde	0.38	0.09▼	0.56Δ	0.85Δ	0.92Δ	1.0▲	0.35	0.38	0.70Δ	0.20	1.1▲	0.73Δ	0.24	0.25	0.32	0.17	0.35	2.5▲	0.42	0.39	0.18
N	4.492	2.437	1.011	783	112	149	3.678	462	352	437	323	309	1.054	376	167	110	936	16	102	337	325
81f2. Aantal payrollkrachten [Range: 0-400]																					
- Gemiddelde	0.25	0.047	0.09	0.26	0.85	4.4▲	0.19	0.45	0.55	0.19	0.31	0.15	0.06	0.45	0.26	0.30	0.40	3.2▲	0.40	0.04	0.31
N	4.492	2.437	1.011	783	112	149	3.678	462	352	437	323	309	1.054	376	167	110	936	16	102	337	325
81f2p. Percentage payrollkrachten [Range: 0-100]																					
- Gemiddelde	1.2	1.2	1.3	1.2	0.89	0.86	1.3	1.4	0.75	0.26▽	0.58	0.68	0.57▽	4.5▲	4.8▲	5.6▲	0.85	0.99	0.45	0.34▽	0.92
N	4.492	2.437	1.011	783	112	149	3.678	462	352	437	323	309	1.054	376	167	110	936	16	102	337	325
81g. Aantal overig flexibel personeel [Range: 0-1.000]																					
- Gemiddelde	0.30	0.13▽	0.25	0.27	0.46	3.6▲	0.23	0.39	0.93Δ	0.25	0.75	0.33	0.19	0.34	0.18	0.10	0.18	5.1▲	0.40	0.41	0.35
N	4.492	2.437	1.011	783	112	149	3.678	462	352	437	323	309	1.054	376	167	110	936	16	102	337	325
81gp. Percentage overig flexibel personeel [Range: 0-100]																					
- Gemiddelde	3.5	4.4Δ	3.5	1.4▽	0.69▽	0.95▽	3.4	5.3Δ	1.5▽	3.1	2.3	5.3Δ	4.2	4.2	1.6	1.2	3.7	1.7	0.66▼	0.91▼	4.7
N	4.492	2.437	1.011	783	112	149	3.678	462	352	437	323	309	1.054	376	167	110	936	16	102	337	325
Totale aantal personeel [zelfgerapporteerd] [Range: 2-7,475]																					
- Gemiddelde	23	3.0▼	6.8▽	22	71▲	414▲	16▼	19	93▲	13	41Δ	16	12▽	13	32	21	22	292▲	56▲	51▲	15
N	4.492	2.437	1.011	783	112	149	3.678	462	352	437	323	309	1.054	376	167	110	936	16	102	337	325
Totale aantal personeel [categorieën; zelfgerapporteerd]																					
- 1.2-4	60%	100%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	61%	43%	39%▼	41%	63%	64%Δ	57%	56%	73%	68%	0%	52%	58%	68%Δ	68%Δ
- 2.5-9	20%	0%	100%	0%	0%	0%	20%	16%	16%	37%	20%	19%	27%	17%	13%	15%	6%	9%	22%	17%	17%
- 3.10-49	15%	0%	0%	100%	0%	0%	15%	13%	22%	22%	26%	14%	14%	14%	19%	9%	13%	12%	21%	13%	11%
- 4.50-99	2%	0%	0%	0%	100%	0%	2%	1%	6%	1%	6%	2%	1%	1%	4%	2%	2%	24%	8%	2%	1%
- 5.100+	3%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	2%	13%	1%	7%	2%	2%	1%	5%	4%	2%	58%	10%	6%	3%
N	5.109	3.042	1.021	785	112	150	4.162	538	408	487	344	309	1.188	415	211	134	1.091	16	110	386	347
82a. Aantal FTE's vast [Range: 0-6.230]																					
- Gemiddelde	13	1.9▼	4.1▽	15	44▲	255▲	8.5▼	9.4	57▲	5.8	30▲	9.3	6.2▽	2.9▽	17	10	11	210▲	26	31▲	9.2
N	4.711	2.690	998	772	109	143	3.853	472	387	449	323	363	1.080	357	184	126	1.028	15	105	369	313
82ap. Percentage FTE's vast [Range: 0-100]																					
- Gemiddelde	71	71	68▽	71	78▲	76	70	61▼	83▲	62▼	77Δ	69	77▲	49▼	75	82▲	72	86	53▼	79▲	61▼
N	4.711	2.690	998	772	109	143	3.853	472	387	449	323	363	1.080	357	184	126	1.028	15	105	369	313
82b. Aantal FTE's flexibel [Range: 0-2.670]																					
- Gemiddelde	4.0	0.67▼	1.6▽	5.2	12▲	72▲	3.3▽	3.8	11▲	4.8	6.4	2.8	2.0▽	4.3	6.3	2.0	3.8	28▲	8.3	7.1	2.9
N	4.711	2.690	998	772	109	143	3.853	472	387	449	323	363	1.080	357	184	126	1.028	15	105	369	313
82bp. Percentage FTE's flexibel [Range: 0-100]																					
- Gemiddelde	29	29	32Δ	29	22▼	24	30	38▲	17▼	36▲	23▽	31	23▼	51▲	25	18▼	28	14	47▲	21▼	39▲
N	4.711	2.690	998	772	109	143	3.853	472	387	449	323	363	1.080	357	184	126	1.028	15	105	369	313

	VESTIGINGSROOTTE										PROFIT OF NON-PROFIT										SECTOR									
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig									
Totale aantal FTE's [zelfgerapporteerd] [Range: 0-8.900]	17	2.6▼	5.7▽	20	56▲	308▲	12▼	69▲	11	36△	12	8.1▽	7.2	23	12	15	237▲	34	39▲	12										
- Gemiddelde	4.711	2.690	998	772	109	143	3.853	472	387	449	323	1.080	357	184	126	1.028	15	105	368	313										
83. Welke ontwikkeling zou u graag zien in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?																														
- 1 Flexibele schil blijft even groot	65%	71%▲	61%▽	55%▼	44%▼	43%▼	65%▼	61%	74%▲	59%▽	60%	66%	74%▲	73%△	80%▲	58%▽	40%▼	55%▼	63%	63%										
- 2 Flexibele schil zal groeien	25%	20%▼	28%△	33%▲	42%▲	45%▲	25%	20%▽	20%▽	29%	26%	23%	20%▽	20%▽	18%▽	15%▼	30%△	45%	33%▲	26%										
- 3 Flexibele schil zal afnemen	11%	10%▽	11%	13%△	14%	13%	10%▽	14%△	6%▽	12%	13%	11%	11%	6%▽	9%	5%	12%	15%	12%	12%										
N	5.095	3.042	1.013	782	111	147	4.161	528	479	343	381	1.188	415	211	134	1.089	16	109	383	347										
84. Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?																														
- 1 Flexibele schil blijft even groot	66%	72%▲	62%▽	55%▼	47%▼	39%▼	67%△	65%	74%△	60%▽	63%	68%	70%	70%	84%▲	64%▽	44%	54%▼	62%	62%										
- 2 Flexibele schil zal groeien	22%	18%▼	24%	31%▲	36%▲	41%▲	22%	24%	19%▽	26%	26%	20%▽	20%	20%	10%▼	25%△	36%	32%▲	21%	25%										
- 3 Flexibele schil zal afnemen	12%	9%▽	14%△	14%△	17%	21%▲	11%▽	13%	7%▽	14%	11%	12%	10%	10%	6%▼	11%	20%	15%	18%▲	13%										
N	5.095	3.042	1.013	782	111	147	4.161	528	479	343	381	1.188	415	211	134	1.089	16	109	383	347										
85a1a. Aantal mannen [Range: 0-3.765]																														
- Gemiddelde	12	1.8▼	4.1▽	14	46▲	217▲	11▼	10	34▲	11	31▲	14	6.8▽	5.6	24△	11	13	173▲	25	11	6.5									
N	4.476	2.442	997	780	111	145	3.676	451	349	421	322	317	1.063	376	167	110	934	15	101	334	325									
85a2a. Percentage mannen [Range: 0-100]																														
- Gemiddelde	57	54▼	60△	64▲	66▲	58	60▲	49▼	83▲	74▲	88▲	56	40▼	74▲	51	59	64	52	19▼	35▼										
N	4.637	2.598	1.001	782	111	146	3.785	470	383	431	328	313	1.084	386	172	126	988	16	105	352	335									
85a1b. Aantal vrouwen [Range: 0-6.130]																														
- Gemiddelde	9.8	1.8▼	2.7▽	8.0	24	200▲	5.4▼	9.1	58▲	2.6	8.9	1.5	5.0▽	6.9	8.2	9.9	8.8	119▲	30▲	41▲	8.2									
N	4.476	2.442	997	780	111	145	3.676	451	349	421	322	317	1.063	376	167	110	934	15	101	334	325									
85a2b. Percentage vrouwen [Range: 0-100]																														
- Gemiddelde	43	46△	40▽	36▼	34▼	42	40▼	51▲	60▲	17▼	26▼	17▼	44	60▲	26▼	49	41	36	48	81▲	65▲									
N	4.637	2.598	1.001	782	111	146	3.785	470	383	431	328	313	1.084	386	172	126	988	16	105	352	335									
85b1a. Aantal jonger dan 25 jaar [Range: 0-3.997]																														
- Gemiddelde	3.1	0.54▼	1.4▽	3.8	8.8▲	50▲	2.8	2.3	7.5△	2.8	3.1	1.6	2.4	6.2△	3.5	1.8	2.3	17▲	5.8	5.0	2.4									
N	4.461	2.437	995	775	110	144	3.663	451	348	421	322	309	1.051	376	167	110	931	15	101	333	325									
85b2a. Percentage jonger dan 25 jaar [Range: 0-100]																														
- Gemiddelde	17	16▽	19△	18	12▼	13	18▲	15	8.1▼	15▼	11▼	10▼	18	46▲	13▼	5.8▼	12▼	5.8	8.4▼	12▼	26▲									
N	4.597	2.567	999	776	110	144	3.750	470	377	431	324	311	1.066	376	170	126	986	15	105	352	335									
85b1b. Aantal 25-44 jaar [Range: 0-2.766]																														
- Gemiddelde	8.9	1.3▼	3.2▽	10	30▲	152▲	7.0▼	7.3	31▲	6.1	14△	6.9	5.1▽	4.0	13	9.3	9.8	96▲	19	18△	5.5									
N	4.461	2.437	995	775	110	144	3.663	451	348	421	322	309	1.051	376	167	110	931	15	101	333	325									
85b2b. Percentage 25-44 jaar [Range: 0-100]																														
- Gemiddelde	44	42▽	47△	47△	43	38▽	44	46	40▼	50▲	41	47△	41▼	30▼	46	43	51▲	34	30▼	48△	37▼									
N	4.597	2.567	999	776	110	144	3.750	470	377	431	324	311	1.066	376	170	126	986	15	105	352	335									
85b1c. Aantal 45-54 jaar [Range: 0-2.900]																														
- Gemiddelde	6.6	0.75▼	1.5▽	5.5	21▲	136▲	4.2▼	5.9	34▲	2.9	14△	4.2	2.9▽	1.5▽	9.5	6.9	6.0	114▲	18▲	18▲	4.3									
N	4.461	2.437	995	775	110	144	3.663	451	348	421	322	309	1.051	376	167	110	931	15	101	333	325									
85b2c. Percentage 45-54 jaar [Range: 0-100]																														
- Gemiddelde	25	26△	23▼	24	30	32▲	25▼	22▼	34▲	23	31▲	23	27△	13▼	26	41▲	26	38	43▲	25	22▼									

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR													
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
N	4.597	2.567	999	776	110	144	3.750	470	377	431	324	311	1.066	376	170	126	986	15	105	352	335	
85b1a. Aantal 55 jaar of ouder [Range: 0-1.794]																						
- Gemiddelde	3,6	0,42▼	0,72▽	2,5	10▲	77▲	2,1▼	3,7	19▲	1,3	8,2△	2,4	1,3▽	0,84	5,9	3,0	3,1	67▲	13▲	9,1△	2,4	
N	4.461	2.437	995	775	110	144	3.663	451	348	421	322	309	1.051	376	167	110	931	15	101	333	325	
85b2a. Percentage 55 jaar of ouder [Range: 0-100]																						
- Gemiddelde	14	16△	11▽	14	17	14	13▽	16△	17△	12	17△	19▲	14	11▽	15	10	11▽	22	18▲	16	15	
N	4.597	2.567	999	776	110	144	3.750	470	377	431	324	311	1.066	376	170	126	986	15	105	352	335	
85c1a. Aantal laaggeschoolden (LBO, MAVO, VMBO) [Range: 0-5.139]																						
- Gemiddelde	6,8	0,81▼	2,3▽	8,1	23▲	118▲	5,6▽	7,8	18▲	7,5	17▲	7,0	4,0	5,4	15,△	3,3	5,2	54▲	4,6	9,1	3,7	
N	4.457	2.437	993	775	110	143	3.659	451	347	421	322	309	1.050	376	167	110	929	15	101	333	325	
85c2a. Percentage laaggeschoolden (LBO, MAVO, VMBO) [Range: 0-100]																						
- Gemiddelde	31	28▽	33△	37▲	33	30	32△	34△	15▼	53▲	44▲	47▲	36▲	40▲	50▲	11▼	9,0▼	25	8,8▼	12▼	31	
N	4.588	2.563	996	776	110	144	3.739	470	379	431	326	311	1.064	376	170	126	977	15	105	352	335	
85c1b. Aantal middelbaar geschoolden (MBO, HAVO, VWO) [Range: 0-4.485]																						
- Gemiddelde	8,8	1,4▼	3,0▽	8,6	27▲	159▲	6,2▼	7,5	37▲	4,4	14	6,1	5,4▽	5,5	12	8,7	7,3	129▲	9,6	25▲	6,0	
N	4.457	2.437	993	775	110	143	3.659	451	347	421	322	309	1.050	376	167	110	929	15	101	333	325	
85c2b. Percentage middelbaar geschoolden (MBO, HAVO, VWO) [Range: 0-100]																						
- Gemiddelde	45	47△	45	40▽	39	38▽	45	43	43	35▼	42	48	50▲	48	41	41	44	44	27▼	44	44	
N	4.588	2.563	996	776	110	144	3.739	470	379	431	326	311	1.064	376	170	126	977	15	105	352	335	
85c1c. Aantal hooggeschoolden (hoger onderwijs/ universiteit) [Range: 0-4.390]																						
- Gemiddelde	6,5	0,71▼	1,5▽	5,6	20▲	134▲	4,2▼	4,0	34▲	1,2▽	9,1	1,9	2,3▽	1,6	4,6	8,9	8,4	96▲	41▲	16△	4,7	
N	4.457	2.437	993	775	110	143	3.659	451	347	421	322	309	1.050	376	167	110	929	15	101	333	325	
85c2c. Percentage hooggeschoolden (hoger onderwijs/ universiteit) [Range: 0-100]																						
- Gemiddelde	25	26	22▽	23	28	32▲	23▼	23	42▲	12▼	14▼	4,7▼	13▼	12▼	9,2▼	48▲	47▲	31	64▲	44▲	25	
N	4.588	2.563	996	776	110	144	3.739	470	379	431	326	311	1.064	376	170	126	977	15	105	352	335	
85d1a. Aantal deeltijders [12-20 uur] [Range: 0-2.855]																						
- Gemiddelde	4,0	0,72▼	1,9	4,0	10	82▲	2,4▼	4,1	20▲	1,2	3,6	0,71	2,4	4,6	3,4	1,8	2,9	38▲	16▲	14▲	4,4	
N	5.015	2.988	998	776	110	143	4.102	522	391	471	341	367	1.175	415	209	134	1.072	15	108	370	336	
85d2a. Percentage deeltijders [12-20 uur] [Range: 0-100]																						
- Gemiddelde	24	26△	23	19▽	15▼	17▼	23▽	27△	29△	14▼	13▼	5,9▼	27△	46▲	13▼	22	18▼	12	28	41▲	34▲	
N	4.581	2.556	996	776	110	143	3.745	460	376	421	325	309	1.069	376	170	118	977	15	104	352	345	
85d1b. Aantal deeltijders [21-32 uur] [Range: 0-2.990]																						
- Gemiddelde	7,9	1,00▼	2,5▽	7,2	24▲	180▲	5,2▼	6,4	38▲	4,8	11	3,7	4,0▽	3,4	8,0	9,5	7,7	122▲	22▲	23▲	6,5	
N	5.015	2.988	998	776	110	143	4.102	522	391	471	341	367	1.175	415	209	134	1.072	15	108	370	336	
85d2b. Percentage deeltijders [21-32 uur] [Range: 0-100]																						
- Gemiddelde	35	36	35	33	34	41	33▼	40△	50▲	25▼	37	30▽	34	25▼	34	41	37	37	40	49▲	44▲	
N	4.581	2.556	996	776	110	143	3.745	460	376	421	325	309	1.069	376	170	118	977	15	104	352	345	
85c1d. Aantal allochtone werknemers [niet/Nederlands/ nietwesters] [Range: 0-1.502]																						
- Gemiddelde	2,2	0,17▼	0,49▽	1,8	6,3	57▲	1,9	1,8	6,1△	2,9	4,7	0,84	0,99	2,2	4,0	1,7	2,4	24▲	3,8	3,0	0,79	
N	5.013	2.995	993	773	110	142	4.104	521	388	471	338	367	1.170	415	209	134	1.071	15	108	370	345	

WEA METING 2014

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT		SECTOR														
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
85c2a. Percentage allochtone werknemers (niet-Nederlands/ niet-westers) [Range: 0-100]																						
- Gemiddelde	7.0	6.5▽	7.1	7.5	9.0	13▲	7.2	7.6	4.7▽	3.0▼	7.6	2.0▼	5.3▽	2.0▲	14▲	4.4	7.1	5.6	9.6	7.6	3.5▼	
N	4.526	2.508	993	773	110	142	3.696	459	371	421	327	309	1.064	376	170	109	946	15	100	352	336	
85c1b. Aantal allochtone werknemers Midden/ Oost-Europa [Range: 0-1.502]																						
- Gemiddelde	3.9	0.57	0.72	1.6	3.1	25▲	4.3	1.8	3.5	26▲	4.3	3.5	1.8	1.4	4.2	1.9	4.4	12	2.0	1.4	1.7	
N	990	311	197	292	75	116	764	112	114	45	103	37	194	145	55	22	212	9	32	93	44	
85c2b. Percentage allochtone werknemers Midden/ Oost-Europa [Range: 0-100]																						
- Gemiddelde	32	30	37	35	33	24▼	34▲	21▼	28	71▲	43▲	25	36	27	34	12▼	27▽	18	28	30	27	
N	973	289	200	293	75	116	757	92	124	35	106	37	187	145	54	22	202	9	32	100	45	
86. Wat is het totaal aantal medewerkers van deze organisatie in Nederland? [Range: 2-480.000]																						
- Gemiddelde	1.326	220	766	1.263	2.961	6.784▲	873	1.077	3.041△	246	1.158	449	1.571	776	1.157	3.515	344	13.338▲	6.697▲	2.872	430	
N	706	226	197	186	41	56	520	42	144	76	61	41	177	22	31	10	142	7	20	56	63	
88. Mogen wij u benaderen voor vervolgonderzoek?																						
- % Ja	31%	28%▽	33%	37%▲	37%	39%▲	32%	29%	27%	30%	25%▽	29%	37%△	37%△	19%▼	29%	32%	34%	30%	41%▲	29%	
N	5.048	3.020	999	777	110	143	4.124	521	402	471	342	367	1.183	415	211	134	1.074	15	108	381	346	
89a. Geslacht respondent																						
- 1 Man	63%	64%	71%▲	57%▽	56%	48%▼	65%▲	57%	48%▼	60%	66%	86%▲	63%	74%▲	61%	39%▼	63%	75%	59%	59%	51%▼	
- 2 Vrouw	37%	36%	29%▼	43%▲	44%	53%▲	35%▼	43%	52%▲	40%	34%	15%▼	37%	26%▼	39%	61%▲	37%	26%	41%	41%	49%▲	
N	1.551	837	333	285	40	56	1.291	150	110	140	101	93	348	154	40	39	339	5	33	156	102	
90. Wilt u worden geattendeerd op de WEA 2014 brochure?																						
- % Ja	47%	41%▼	51%△	57%▲	67%▲	70%▲	47%	42%▽	51%	42%▽	52%△	48%	47%	49%	44%	42%	46%	62%	43%	55%△	43%	
N	5.040	3.013	999	776	110	142	4.117	521	402	471	342	367	1.183	415	211	134	1.067	15	108	381	346	

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gegeven deviatiecontrast). ▲ p<0.05 (en ▼). Significant hoog (laag) percentage en/of gemiddelde (2-zijdig getoetst), én Cohen's d [effectgrootte] is ten minste 0.20. Open driehoekjes △: significant, maar Cohen's d [effectgrootte] is kleiner dan 0.20. Cohen (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences, 2nd ed. NY: Taylor & Francis.



5 Meerjarentabel WEA2008 – WEA2014

Toelichting. Alle items in de WEA2008 tot en met WEA2014 zijn eerst inhoudelijk met elkaar vergeleken. Als een item in alle jaren (vrijwel) hetzelfde was geformuleerd (zowel de vraag als de antwoordmogelijkheden, als eventuele 'routing'), dan zijn de gegevens van dat item in een nieuw bestand onder exact dezelfde noemer gebracht. De betrokken gegevens zijn in dat geval in het meerjaren 'combi'-bestand 'onder elkaar' gezet, onder dezelfde SPSS-variabelenaam (en bij voorkeur met de labeling van de WEA2014). In enkele gevallen kon dat alleen na een hercodering, bijvoorbeeld als er in 2014 een antwoordmogelijkheid was bijgekomen. In andere gevallen kon dat alleen na het samenvoegen van enkele gegevens. Bijvoorbeeld het aantal werknemers van 25 tot en met 44 jaar (één van de categorieën in de WEA vanaf 2010) kon ook in 2008 worden afgeleid door in 2008 de aantallen in de categorieën 25-34 jaar en 35-44 jaar bij elkaar op te tellen. In het 'combi'-bestand zijn ook de 'missings' in elke jaargang op exact gelijke wijze 'afgehandeld'. Als in 2008 bij een bepaalde vraag 'weet niet' als 'missing' werd beschouwd, dan geldt dit nu ook voor de gegevens van de volgende jaargangen. En andersom, als een 'weet niet' als inhoudelijk relevant wordt bevonden en niet 'missing' in 2008, dan is dat item (bijvoorbeeld of men weet of er een RI&E is) ook in 2010, 2012 en 2014 niet op 'missing' gezet. Ook de inconsistenties tussen de metingen voor wat betreft routing moeten en zijn in het 'combi'-bestand 'ongedaan' gemaakt. Als in 2008 een bepaald item alleen aan bedrijven met 10 of méér werknemers werd gevraagd, dan is die routing doorgevoerd naar 2010 tot en met 2014: dan is die vraag in alle jaren op 'missing' gezet voor alle bedrijven met minder dan 10 werkenden. Het doorvoeren van dergelijke routings van de 2008- naar de 2010, 2012 en 2014-gegevens geldt overigens alléén voor het 'combi'-bestand respectievelijk de 'combi'-Tabel 12; niet voor de 'losse' jaarbestanden.

Er is in 2008 een steekproef van bedrijven getrokken, en dit is herhaald in 2010, 2012, en 2014. Er is met andere woorden geen sprake van 'longitudinaal' onderzoek, waarbij dezelfde bedrijven in de tijd zouden zijn gevolgd. Het hier gevolgde design, herhaalde metingen maar telkens bij een nieuwe groep bedrijven of respondenten, wordt soms 'serieel cross-sectioneel' genoemd. In dat design zijn de metingen in 2008, 2010, 2012 en 2014 'onafhankelijk' van elkaar, en kunnen we de verschillen tussen de metingen statistisch toetsen met de standaard *Pearson Chi-kwadraat* test in het geval van percentages, en met de standaard *t*-test in het geval van gemiddelden (de zogenaamde *groepswijze t*-test). Omdat er nu vier jaargangen zijn, zijn er meerdere vergelijkingen of contrasten mogelijk (Jaar 1 vs Jaar 4, Jaar 1+2 vs Jaar 3 etc. etc.). In dit rapport kiezen we voor het gewogen deviatiecontrast. Dat houdt in dat Jaar 1 wordt vergeleken met het gemiddelde van Jaar 2, 3 en 4, Jaar 2 wordt vergeleken met het gemiddelde van Jaar 1, 3 en Jaar 4 samen, Jaar 3 wordt vergeleken met het gemiddelde van Jaar 1, 2 en Jaar 4 samen en Jaar 4 met het gemiddelde van Jaar 1, 2, en 3 samen. Als een Jaar een hoger percentage of gemiddelde heeft dan de andere twee

Jaar, dan wordt dat aangegeven met '▲' of '△' bij dat Jaar, en als een Jaar een lager percentage of gemiddelde heeft dan de andere twee Jaar, dan wordt dat aangegeven met '▼' of '▽' bij het percentage of gemiddelde van dat Jaar.

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

De symbolen '▲', '▼', '△' en '▽' hebben in Tabel 12 en voor wat betreft de trendanalyse vrijwel dezelfde betekenis als in Tabel 11, alleen is hier gekozen voor een andere 'grens' tussen gesloten (▲) en open (△) driehoekjes, namelijk een Cohen's *d* effectgrootte van 0,10 (in plaats van 0,20 zoals in Tabel 11; deze grens voor Cohen's *d* = 0,10 geldt dus ook voor de trendanalyse, Rosenthal *et al.*, 1999). De reden voor dit lagere afkappunt ($d = 0,10$), is dat ook relatief kleine ontwikkelingen in de tijd relevant kunnen zijn. In het kort, alle verschillen en uitkomsten van de trendanalyse die in Tabel 12 worden aangeduid met een driehoekje naar beneden of naar boven zijn statistisch significant ($p < 0,05$). Daarbij staat een gesloten driehoekje voor relatief grote verschillen/regressiecoëfficiënten (Cohen's $d \geq 0,10$), en een open driehoekje voor relatief kleine verschillen/regressiecoëfficiënten (Cohen's $d < 0,10$).

Deze meerjarentabel bevat *alle* vragen van de WEA 2008 – 2010 – 2012 – 2014, ook als ze slechts in één jaar zijn gevraagd. Begonnen wordt met alle vragen in 2014 in de volgorde van de lijst van 2014; vervolgens alle items uit 2012 in de volgorde van de lijst van 2012 (tenzij ze eerder in de Tabel al aan de orde zijn geweest); daarna alle items uit 2010 in de volgorde van de lijst van 2010; en ten slotte alle vragen die alleen in 2008 zijn gesteld, in de volgorde van de lijst van 2008. Bij de berekening van alle percentages en gemiddelden is het verbeterde gewicht op basis van de CBS-registratiegegevens gebruikt (zie § 3.9). Daardoor kunnen verschillen optreden tussen de cijfers in deze meerjarentabel en de cijfers die in eerdere rapporten of artikelen op basis van de WEA zijn verschenen.

In verband met het fundamentele verschil tussen profit- en non-profit bedrijven presenteren we alle meerjareengegevens apart voor profit- en non-profit bedrijven, op grond van het antwoord op vraag 3: "Heeft uw bedrijf vooral een 'profit'- of vooral een 'non-profit'-karakter?", waarbij de antwoorden 'Zowel profit- als non-profit' en 'Vooral non-profit' zijn samengenomen onder het label 'Non-profit/mixed'. Ook de trendanalyses zijn apart uitgevoerd voor 'Non-profit/mixed'-bedrijven, respectievelijk 'Profit'-bedrijven.

TABEL 12

Meerjarentabel WEA2008 – WEA2014.

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
	2008	2010	2012	2014		
Sector [12 hoofdgroepen]						
· 1 Landbouw, bosbouw & visserij	11%	13% Δ	11%	10% ∇	10% ∇	-1% (-0,04) ∇
· 2 Industrie	7%	7%	7%	7%	7%	-0% (-0,01)
· 3 Bouwnijverheid	8%	8%	9%	8%	7%	-0% (-0,01)
· 4 Handel	24%	24%	24%	24%	23%	-0% (-0,01)
· 5 Horeca	8%	7%	7%	8%	8%	+0% (+0,01)
· 6 Vervoer & communicatie	4%	4%	4%	4%	4%	-0% (-0,00)
· 7 Financiële instellingen	3%	3%	3%	3%	3%	+0% (+0,00)
· 8 Zakelijke dienstverlening	20%	19% ∇	20%	21%	21% Δ	+1% (+0,03) Δ
· 9 Overheid	0,3%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	-0% (-0,00)
· 10 Onderwijs	2%	2%	2%	2%	2%	+0% (+0,01)
· 11 Gezondheids- & welzijnszorg	7%	6% ∇	6%	7%	8% Δ	+1% (+0,02) Δ
· 12 Overige dienstverlening	6%	6%	6%	7%	7%	+0% (+0,01)
N	21.244	5.387	5.518	5.230	5.109	21.244
SBI2008-letteraanduiding						
· 1 A Landbouw, bosbouw en visserij	11%	13% Δ	11%	10% ∇	10% ∇	-1% (-0,04) ∇
· 2 B Delfstoffenwinning	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	+0% (+0,00)
· 3 C Industrie	7%	7%	7%	6%	6%	-0% (-0,01)
· 4 D Energievoorziening	0,1%	0,1%	0,1%	0,0% ∇	0,1%	+0% (+0,00)
· 5 E Waterbedrijven en afvalbeheer	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	+0% (+0,01)
· 6 F Bouwnijverheid	8%	9%	9%	8%	7% ∇	-0% (-0,02) ∇
· 7 G Handel	24%	24%	24%	24%	23%	-0% (-0,01)
· 8 H Vervoer en opslag	4%	4%	4%	4%	4%	-0% (-0,00)
· 9 I Horeca	8%	7%	7%	8%	8%	+0% (+0,01)
· 10 J Informatie en communicatie	3%	3%	3%	3%	4% Δ	+0% (+0,02) Δ
· 11 K Financiële dienstverlening	3%	3%	3%	3%	3%	+0% (+0,00)
· 12 L Verhuur en handel van onroerend goed	3%	3% ∇	3%	4% Δ	3%	+0% (+0,01)
· 13 M Specialistische zakelijke diensten	11%	10%	10%	11%	11%	+0% (+0,01)
· 14 N Verhuur en overige zakelijke diensten	5%	4% ∇	5%	5%	5%	+0% (+0,02) Δ
· 15 O Openbaar bestuur en overheidsdiensten	0,3%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	-0% (-0,00)
· 16 P Onderwijs	2%	2%	2%	2%	2%	+0% (+0,01)
· 17 Q Gezondheids- en welzijnszorg	6%	6% ∇	6%	7%	7% Δ	+1% (+0,02) Δ
· 18 R Cultuur, sport en recreatie	3%	3%	3%	3%	2% ∇	-0% (-0,01)
· 19 S Overige dienstverlening	3%	3% ∇	3%	4%	4%	+0% (+0,02) Δ
· 21 U Extraterritoriale organisaties	0,0%	0,0%	0%	0%	0%	-0% (-0,00)
N	21.244	5.387	5.518	5.230	5.109	21.244
KvK-nummer bekend?						
· 1 Nee, niet bekend	8%	10% Δ	8%	6% ∇	6% ∇	-1% (-0,06) ∇
· 2 Ja, wel bekend	92%	90% ∇	92%	94% Δ	94% Δ	+1% (+0,06) Δ
N	21.244	5.387	5.518	5.230	5.109	21.244
Provincie						
· 1 Groningen	3%	3% ∇	4% Δ	3% ∇	4% Δ	+0% (+0,02) Δ
· 2 Friesland	4%	4%	5% Δ	4%	5%	+0% (+0,01)
· 3 Drenthe	3%	3% Δ	3%	2%	3%	-0% (-0,02) ∇
· 4 Overijssel	7%	7%	8% Δ	7%	7%	+0% (+0,01)
· 5 Gelderland	13%	13%	12% ∇	14% Δ	14% Δ	+1% (+0,02) Δ
· 6 Utrecht	7%	9% Δ	7%	7%	6% ∇	-1% (-0,03) ∇
· 7 Noord-Holland	16%	16%	17% Δ	15% ∇	15%	-1% (-0,02) ∇
· 8 Zuid-Holland	19%	20%	18% ∇	20% Δ	18%	-0% (-0,01)
· 9 Zeeland	2%	2%	2%	3%	3%	+0% (+0,01)

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	
· 10 Noord-Brabant	16%	15%▽	16%	15%▽	18%△	+1% (+0,02)△
· 11 Limburg	6%	7%	6%	8%△	5%▽	-0% (-0,02)▽
· 12 Flevoland	3%	2%▽	3%△	3%△	2%	+0% (+0,01)
N	21.244	5.387	5.518	5.230	5.109	21.244
Methode van afname						
· 1 Internet	86%	77%▼	83%▽	84%▽	100%▲	+7% (+0,22)▲
· 2 Schriftelijk	14%	23%▲	17%△	16%△	0%▼	-7% (-0,22)▼
N	21.244	5.387	5.518	5.230	5.109	21.244
1. Functie van respondent in dit bedrijf						
· 1 Directeur/ eigenaar	71%	75%△	69%▽	69%▽	70%▽	-2% (-0,04)▽
· 2 Hoofd/ medewerker P&O/ HRM	9%	7%▽	10%△	9%	10%	+1% (+0,03)△
· 3 Bedrijfsleider/ vestigingsmanager	11%	11%	11%	11%	10%	-0% (-0,00)
· 4 Anders	9%	8%▽	9%	10%	11%△	+1% (+0,04)△
N	21.202	5.376	5.500	5.218	5.109	21.202
2. Structuur van dit bedrijf						
· 1 Zelfstandig	75%	77%△	76%	74%▽	74%▽	-1% (-0,03)▽
· 2 Hoofdkantoor Nederlands bedrijf met meerdere vestigingen	5%	4%▽	5%	5%	5%	+0% (+0,01)△
· 3 Hoofdkantoor buitenlands bedrijf met meerdere vestigingen	0,5%	0,5%	0,4%	0,4%	1%△	+0% (+0,01)
· 4 Vestiging van Nederlands bedrijf	12%	12%	12%	13%	12%	+0% (+0,01)
· 5 Vestiging van buitenlands bedrijf	2%	2%	2%	3%	2%	+0% (+0,01)
· 6 Anders	4%	3%▽	4%	4%	5%△	+1% (+0,03)△
N	21.216	5.387	5.501	5.220	5.109	21.216
3. Profit of non-profit bedrijf						
· 1 Vooral profit-karakter	84%	86%△	83%	84%	81%▽	-1% (-0,04)▽
· 2 Zowel profit- als non-profit karakter	9%	8%▽	10%△	9%	11%△	+1% (+0,03)△
· 3 Vooral non-profit-karakter	7%	7%	7%	7%	8%△	+0% (+0,02)△
N	21.183	5.376	5.486	5.213	5.109	21.183
5. Jaar van oprichting [Range: 1400–2014]						
- Gemiddelde	1984	1982▽	1983▽	1984	1988△	+1,8 (+0,06)△
N	19.925	5.099	5.198	4.883	4.745	19.925
6. Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw vestiging? [meerdere antwoorden mogelijk]						
· a. Werkdruk	43%	43%	41%▽	44%	45%△	+1% (+0,02)△
· b. Emotioneel zwaar werk	8%	7%	7%▽	8%	8%△	+0% (+0,02)△
· c. Agressie en geweld	5%	5%	5%	5%	4%	-0% (-0,01)
· d. Lichamelijke belasting (tillen, duwen en/of trekken)	37%	41%△	38%	36%▽	34%▽	-2% (-0,05)▽
· e. Beeldschermwerk	25%	24%▽	26%△	25%	26%	+1% (+0,01)△
· f. Langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken	14%	14%	14%	14%	15%	+0% (+0,01)
· g. Lawaai	13%	17%△	14%	11%▽	12%▽	-2% (-0,05)▽
· h. Knel-/ plet-/ snijgevaar	6%	7%△	6%	5%▽	6%	-0% (-0,01)
· i. Valgevaar	7%	9%△	7%	6%▽	6%▽	-1% (-0,05)▽
· j. Aanrijdgevaar	5%	6%	7%△	5%▽	5%▽	-0% (-0,02)▽
· k. Gevaarlijke (chemische of biologische) stoffen	4%	5%△	4%▽	4%▽	5%△	-0% (-0,00)
· l. Straling	1%	1%	1%▽	1%	1%△	+0% (+0,01)
· m. Onregelmatige werktijden [Niet gevraagd in 2008]	11%	--	12%△	11%	11%	-1% (-0,02)
· n. Repeterend werk [Niet gevraagd in 2008]	6%	--	6%	7%	5%	-0% (-0,01)
· o. Andere arbeidsrisico's	5%	4%	5%	4%	5%△	+0% (+0,01)△
· p. Geen arbeidsrisico's	15%	17%△	15%	15%	14%▽	-1% (-0,03)▽
· q. Weet niet	4%	2%▽	4%	5%△	5%△	+1% (+0,05)△
N	21.242	5.387	5.516	5.230	5.109	21.242

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	

7. Welke nieuwe maatregelen heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim?
[meerdere antwoorden mogelijk]

· a. Organisatorische verbeteringen	14%	--	18%△	13%▽	12%▽	-3% (-0,07)▽
· b. Technische verbeteringen	19%	--	23%△	17%▽	17%▽	-3% (-0,06)▽
· c. Persoonlijke beschermingsmiddelen	23%	--	28%△	20%▽	21%▽	-3% (-0,07)▽
· d. Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten	11%	--	12%△	11%	10%▽	-1% (-0,03)▽
· e. Bevorderen van een gezonde leefstijl	9%	--	9%	8%▽	10%△	+0% (+0,01)
· f. Algemeen/ integraal beleid voor veilig en gezond werken	13%	--	14%△	11%▽	12%	-1% (-0,03)▽
· g. Prikkel om verzuim te voorkomen of terug te dringen	13%	--	14%△	12%	11%▽	-2% (-0,04)▽
· h. Begeleiding bij verzuim en re-integratie	14%	--	16%△	14%	13%▽	-1% (-0,03)▽
· i. Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering	12%	--	13%△	12%	11%▽	-1% (-0,02)▽
· j. Aanpassingen in het werk	16%	--	17%	16%	14%▽	-1% (-0,02)▽
· k. Andere maatregelen arbo en verzuim	7%	--	7%	8%	7%	-0% (-0,01)
· l. Geen maatregelen arbo en verzuim	35%	--	30%▽	37%△	37%△	+3% (+0,06)△
· m. Weet niet maatregelen arbo en verzuim	4%	--	4%▽	4%▽	5%△	+1% (+0,03)△
N	15.857	--	5.518	5.230	5.109	15.857

8. Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van medewerkers die niet in loondienst zijn? [meerdere antwoorden mogelijk]

· a. Ja, voor ZZP'ers/ freelancers	7%	--	7%△	6%	6%	-0% (-0,02)
· b. Ja, voor uitzendkrachten en/of gedetacheerden	5%	--	6%△	5%	5%▽	-1% (-0,02)▽
· c. Ja, voor vrijwilligers	2%	--	2%	1%▽	2%	+0% (+0,00)
· d. Nee	84%	--	83%▽	85%△	84%	+1% (+0,01)
· e. Weet niet	5%	--	4%	5%	5%	+0% (+0,01)
N	15.857	--	5.518	5.230	5.109	15.857

9a. Aanpak psychosociale risico's door 'Veranderingen in de organisatie van werk'?

· 1 Ja	25%	--	--	--	25%	--
· 2 Nee	54%	--	--	--	54%	--
· 3 Maatregel bestond al	17%	--	--	--	17%	--
· 4 Weet niet	4%	--	--	--	4%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109

9b. Aanpak psychosociale risico's door 'Aanspreekpunt voor werknemers'?

· 1 Ja	10%	--	--	--	10%	--
· 2 Nee	63%	--	--	--	63%	--
· 3 Maatregel bestond al	22%	--	--	--	22%	--
· 4 Weet niet	4%	--	--	--	4%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109

9c. Aanpak psychosociale risico's door 'Aanbieden van opleiding of training'?

· 1 Ja	7%	--	--	--	7%	--
· 2 Nee	80%	--	--	--	80%	--
· 3 Maatregel bestond al	8%	--	--	--	8%	--
· 4 Weet niet	6%	--	--	--	6%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109

9d. Aanpak psychosociale risico's door 'Voorlichting, timemanagement of assertiviteit'?

· 1 Ja	6%	--	--	--	6%	--
· 2 Nee	81%	--	--	--	81%	--
· 3 Maatregel bestond al	7%	--	--	--	7%	--
· 4 Weet niet	6%	--	--	--	6%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	
9e. Aanpak psychosociale risico's door 'Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg'?						
· 1 Ja	14%	--	--	--	14%	--
· 2 Nee	67%	--	--	--	67%	--
· 3 Maatregel bestond al	13%	--	--	--	13%	--
· 4 Weet niet	5%	--	--	--	5%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
9f. Aanpak psychosociale risico's door 'Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden'?						
· 1 Ja	29%	--	--	--	29%	--
· 2 Nee	41%	--	--	--	41%	--
· 3 Maatregel bestond al	26%	--	--	--	26%	--
· 4 Weet niet	3%	--	--	--	3%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
9g. Aanpak psychosociale risico's door 'Andere maatregelen'?						
· 1 Ja	3%	--	--	--	3%	--
· 2 Nee	79%	--	--	--	79%	--
· 3 Maatregel bestond al	2%	--	--	--	2%	--
· 4 Weet niet	16%	--	--	--	16%	--
N	5.080	--	--	--	5.080	5.080
10a. Was 'Het naleven van een wettelijke verplichting' redenen om psychosociale risico's aan te pakken?						
· 1 Ja	38%	--	--	--	38%	--
· 2 Nee	52%	--	--	--	52%	--
· 3 Weet niet	10%	--	--	--	10%	--
N	2.370	--	--	--	2.370	2.370
10b. Was 'Verzoek van werknemers of hun vertegenwoordigers' redenen om psychosociale risico's aan te pakken?						
· 1 Ja	34%	--	--	--	34%	--
· 2 Nee	58%	--	--	--	58%	--
· 3 Weet niet	8%	--	--	--	8%	--
N	2.370	--	--	--	2.370	2.370
10c. Was 'Hoog verzuimpercentage' redenen om psychosociale risico's aan te pakken?						
· 1 Ja	12%	--	--	--	12%	--
· 2 Nee	83%	--	--	--	83%	--
· 3 Weet niet	6%	--	--	--	6%	--
N	2.370	--	--	--	2.370	2.370
10d. Was 'Achteruitgang in de productiviteit of in de kwaliteit van de producten' redenen om psychosociale risico's aan te pakken?						
· 1 Ja	20%	--	--	--	20%	--
· 2 Nee	73%	--	--	--	73%	--
· 3 Weet niet	7%	--	--	--	7%	--
N	2.370	--	--	--	2.370	2.370
10e. Was 'Eis van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf' redenen om psychosociale risico's aan te pakken?						
· 1 Ja	17%	--	--	--	17%	--
· 2 Nee	77%	--	--	--	77%	--
· 3 Weet niet	6%	--	--	--	6%	--
N	2.370	--	--	--	2.370	2.370
10f. Was 'Druk vanuit de Inspectie SZW' redenen om psychosociale risico's aan te pakken?						
· 1 Ja	3%	--	--	--	3%	--
· 2 Nee	88%	--	--	--	88%	--
· 3 Weet niet	8%	--	--	--	8%	--
N	2.370	--	--	--	2.370	2.370

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	

10g. Andere reden om psychosociale risico's aan te pakken?

· 1 Ja	15%	--	--	--	15%	--
· 2 Nee	71%	--	--	--	71%	--
· 3 Weet niet	14%	--	--	--	14%	--
N	2.355	--	--	--	2.355	2.355

11. Heeft uw vestiging een RI&E?

· 1 Ja	48%	49%△	49%△	46%▽	46%▽	-1% (-0,03)▽
· 2 Nee	42%	42%	42%	44%△	42%	+0% (+0,00)
· 3 Weet niet	10%	9%▽	9%▽	10%	13%△	+1% (+0,05)△
N	21.212	5.368	5.518	5.218	5.109	21.212

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

· 1 Ja	79%	74%▽	82%△	84%△	78%▽	+1% (+0,04)△
· 2 Nee	15%	18%△	14%▽	12%▽	17%△	-0% (-0,01)
· 3 Weet niet	5%	8%△	4%▽	4%▽	5%	-1% (-0,05)▽
N	10.062	2.627	2.715	2.392	2.328	10.062

13. Zijn er in uw vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen?

· 1 Ja, één werknemer	24%	--	26%△	24%	22%▽	-2% (-0,04)▽
· 2 Ja, meerdere werknemers	7%	--	7%	7%	7%	+0% (+0,01)
· 3 Nee, de werkgever vervult zelf de taken van de preventiemedewerker	28%	--	29%△	27%▽	28%	-0% (-0,01)
· 4 Nee, alleen op een andere vestiging/ de hoofdvestiging	2%	--	2%	3%△	2%▽	-0% (-0,01)
· 5 Nee, er is/zijn geen preventiemedewerkers aangesteld	35%	--	33%▽	36%△	36%	+2% (+0,03)△
· 6 Weet niet	4%	--	3%▽	3%▽	5%△	+1% (+0,03)△
N	15.852	--	5.517	5.226	5.109	15.852

14. Hoe heeft u de verplichting tot inschakeling van een bedrijfsarts of arbodienstverlener geregeld?

[meerdere antwoorden mogelijk]

· a. Ik heb dit geregeld in mijn contract met een externe arbodienst	40%	--	43%△	40%	37%▽	-3% (-0,05)▽
· b. Ik heb dit geregeld via de interne arbodienst	2%	--	3%	2%	2%	-0% (-0,01)
· c. Ik heb dit geregeld via mijn verzuimverzekeraar/ zorgverzekeraar	23%	--	23%	24%	22%▽	-1% (-0,01)
· d. Ik heb dit geregeld via mijn assurantietussenpersoon/ arboadviseur	9%	--	8%▽	9%	10%△	+1% (+0,03)△
· e. Ik huur zelf een bedrijfsarts in	3%	--	3%	3%▽	4%△	+0% (+0,01)
· f. Ik huur zelf een andere gecertificeerde arbodienstverlener in	2%	--	2%	1%▽	2%△	+0% (+0,01)
· g. Ik heb hierover niets geregeld	16%	--	15%▽	16%	17%△	+1% (+0,02)△
· h. Andere regeling bedrijfsarts of arbodienstverlener	4%	--	4%△	3%	3%	-0% (-0,02)▽
· i. Weet niet [regeling bedrijfsarts of arbodienstverlener]	6%	--	4%▽	7%△	9%△	+3% (+0,09)△
N	15.857	--	5.518	5.230	5.109	15.857

15. Wie neemt meestal de verzuimbegeleiding van werknemers op zich?

· 1 Leidinggevende	70%	--	--	--	70%	--
· 2 Personeelsfunctionaris	9%	--	--	--	9%	--
· 3 Bedrijfsarts	4%	--	--	--	4%	--
· 4 Arbodienstverlener	14%	--	--	--	14%	--
· 5 Casemanager	3%	--	--	--	3%	--
N	4.206	--	--	--	4.206	4.206

16a. Advisering over uw RI&E

· % Tevreden of helemaal tevreden	63%	59%▽	65%△	67%△	59%▽	+0% (+0,00)
N	8.529	2.350	2.347	1.750	2.081	8.529

16b. Toetsing van uw RI&E

· % Tevreden of helemaal tevreden	60%	58%▽	64%△	62%	56%▽	-1% (-0,02)
N	8.116	2.181	2.233	1.697	2.006	8.116

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	
16c. Begeleiding van zieke werknemers bij terugkeer naar werk						
· % Tevreden of helemaal tevreden	63%	62%	64%	62%	65% Δ	+1% (+0,02) Δ
N	10.462	2.571	2.928	2.533	2.431	10.462
16d. Uitvoeren van PAGO						
· % Tevreden of helemaal tevreden	57%	52% ∇	61% Δ	57%	59%	+2% (+0,04) Δ
N	5.825	1.554	1.678	1.198	1.394	5.825
16e. Uitvoeren van aanstellingskeuring(en)						
· % Tevreden of helemaal tevreden	53%	49% ∇	57% Δ	51%	55%	+1% (+0,03)
N	4.014	1.078	1.101	799	1.037	4.014
17. Bestaat er in uw sector een brancheorganisatie?						
· 1 Ja	61%	--	--	62%	61%	-1% (-0,01)
· 2 Nee	22%	--	--	22%	21%	-0% (-0,01)
· 3 Weet niet	17%	--	--	16% ∇	18% Δ	+2% (+0,02) Δ
N	10.335	--	--	5.226	5.109	10.335
18. Is deze brancheorganisatie actief op het gebied van arbo? [methodologische trendbreuk '10/'12]						
· 1 Ja, brancheorganisatie is actief op het gebied van arbo	32%	--	38% Δ	30% ∇	29% ∇	-4% (-0,08) ∇
· 2 Nee, niet actief of er is geen brancheorganisatie	29%	--	25% ∇	31% Δ	30%	+2% (+0,04) Δ
· 3 Weet niet, of weet niet of er een brancheorganisatie is	39%	--	37% ∇	39%	41% Δ	+2% (+0,04) Δ
N	15.808	--	5.481	5.218	5.109	15.808
19. Van welke diensten van uw brancheorganisatie maakt u gebruik? [meerdere antwoorden mogelijk]						
· a. Branche-RI&E	26%	--	29% Δ	24% ∇	25%	-3% (-0,05) ∇
· b. Verzuimmelding via brancheloket	11%	--	15% Δ	8% ∇	8% ∇	-4% (-0,10) ∇
· c. Collectief contract met verzekeraar	26%	--	30% Δ	25%	20% ∇	-5% (-0,10) ∇
· d. Collectief contract met arbodienst	19%	--	24% Δ	16% ∇	17% ∇	-4% (-0,08) ∇
· e. Cursusaanbod over arbo en verzuim	13%	--	11% ∇	15% Δ	13%	+1% (+0,02)
· f. Informatie en advies over arbo, verzuim en/of re-integratie	29%	--	23% ∇	33% Δ	34% Δ	+6% (+0,11) Δ
· g. Geen van deze diensten van brancheorganisatie gebruikt	25%	--	21% ∇	28% Δ	27% Δ	+3% (+0,06) Δ
· h. Andere dienst van brancheorganisatie gebruikt	3%	--	2% ∇	4% Δ	3%	+1% (+0,03) Δ
· j. Weet niet van welke dienst van brancheorganisatie gebruik is gemaakt	9%	--	11% Δ	5% ∇	9%	-1% (-0,04) ∇
N	5.076	--	2.028	1.552	1.496	5.076
20. Hoe beoordeelt u de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van uw vestiging rondom arbobeleid? [1 = slecht - 4 = goed]						
· 1 Slecht	4%	--	7% Δ	1% ∇	2% ∇	-3% (-0,13) ∇
· 2 Matig	14%	--	19% Δ	11% ∇	7% ∇	-6% (-0,14) ∇
· 3 Voldoende	55%	--	53% ∇	59% Δ	57%	+2% (+0,04) Δ
· 4 Goed	26%	--	21% ∇	29% Δ	35% Δ	+7% (+0,13) Δ
- Gemiddelde	3,0	--	2,9 ∇	3,2 Δ	3,2 Δ	+0,19 (+0,21) Δ
N	4.436	--	2.230	1.141	1.065	4.436
21. Is er in uw branche een arbocatalogus opgesteld [in 2010: 'Hebben sociale partners in uw branche een arbocatalogus opgesteld?']						
· 1 Ja	19%	--	14% ∇	22% Δ	20% Δ	+3% (+0,06) Δ
· 2 Nee	29%	--	25% ∇	33% Δ	29%	+2% (+0,03) Δ
· 3 Weet niet	52%	--	60% Δ	45% ∇	51%	-5% (-0,08) ∇
N	15.814	--	5.487	5.218	5.109	15.814
22. Wordt deze arbocatalogus door uw vestiging gebruikt?						
· 1 Ja	68%	--	64% ∇	69%	70%	+3% (+0,05) Δ
· 2 Nee	24%	--	30% Δ	22% ∇	22% ∇	-4% (-0,07) ∇
· 3 Weet niet	8%	--	6%	8%	8%	+1% (+0,02)
N	2.950	--	775	1.158	1.017	2.950

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	
23a. Brancheafspraken in CAO's of arbocatalogi leiden tot veranderingen die werknemers echt merken						
· 1 Oneens of helemaal oneens	14%	16%△	16%△	13%	10%▽	-2% (-0,07)▽
· 2 Neutraal	61%	59%▽	61%	62%△	60%	+0% (+0,01)
· 3 Eens of helemaal eens	25%	25%	23%▽	25%	30%△	+2% (+0,04)△
N	21.022	5.305	5.430	5.177	5.109	21.022
23b. Werkgevers kunnen zelf het ziekteverzuim beperken						
· 1 Oneens of helemaal oneens	7%	8%△	8%△	7%	4%▽	-1% (-0,06)▽
· 2 Neutraal	26%	27%△	27%△	26%	22%▽	-2% (-0,04)▽
· 3 Eens of helemaal eens	68%	65%▽	65%▽	67%	74%△	+3% (+0,07)△
N	21.072	5.312	5.456	5.195	5.109	21.072
23c. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbeids- en rusttijden						
· 1 Oneens of helemaal oneens	9%	--	--	11%△	8%▽	-3% (-0,05)▽
· 2 Neutraal	23%	--	--	23%	24%	+1% (+0,01)
· 3 Eens of helemaal eens	67%	--	--	66%▽	69%△	+2% (+0,03)△
N	10.282	--	--	5.173	5.109	10.282
23d. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzuim						
· 1 Oneens of helemaal oneens	11%	--	--	13%△	10%▽	-3% (-0,05)▽
· 2 Neutraal	31%	--	--	31%	32%	+1% (+0,02)
· 3 Eens of helemaal eens	57%	--	--	57%	58%	+2% (+0,02)
N	10.263	--	--	5.154	5.109	10.263
23e. In onze vestiging wordt een medewerker met een ongezonde leefstijl en werkstijl daarop aangesproken						
· 1 Oneens of helemaal oneens	17%	--	17%	19%△	14%▽	-2% (-0,04)▽
· 2 Neutraal	36%	--	35%	35%▽	38%△	+1% (+0,03)△
· 3 Eens of helemaal eens	47%	--	48%	47%	48%	+0% (+0,00)
N	15.708	--	5.445	5.154	5.109	15.708
23f. In onze vestiging treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken						
· 1 Oneens of helemaal oneens	16%	--	17%△	16%	13%▽	-2% (-0,04)▽
· 2 Neutraal	48%	--	51%△	47%	47%▽	-2% (-0,03)▽
· 3 Eens of helemaal eens	36%	--	32%▽	37%	40%△	+4% (+0,07)△
N	15.711	--	5.439	5.163	5.109	15.711
24. Stelt uw verzekeraar uw vestiging (extra) premiekorting in het vooruitzicht bij het aantoonbaar verbeteren van arbeidsomstandigheden en verzuim?						
· 1 Ja, onze zorgverzekeraar doet dat	3%	5%△	4%	2%▽	3%	-1% (-0,04)▽
· 2 Ja, onze verzuimverzekeraar doet dat	4%	4%	6%△	3%▽	3%▽	-1% (-0,04)▽
· 3 Ja, onze zorgverzekeraar en verzuimverzekeraar doen dat	2%	2%	2%△	2%	1%▽	-0% (-0,02)▽
· 4 Nee	43%	40%▽	42%	43%	46%△	+2% (+0,04)△
· 5 Weet niet	47%	48%	46%▽	50%△	46%▽	-0% (-0,00)
N	21.180	5.358	5.489	5.223	5.109	21.180
25. Is er in uw vestiging een OR of PVT? [alleen >= 10 werknemers] [N=4.318]						
· 1 Ja, een OR of MR	28%	28%	31%△	24%▽	27%	-1% (-0,02)
· 2 Ja, een PVT [of 2x per jaar een PVG]	11%	10%	11%	10%	13%△	+1% (+0,03)△
· 3 Nee	61%	61%	57%▽	65%△	58%	+0% (+0,00)
· 4 Weet niet	1%	1%	1%	0,4%▽	1%	+0% (+0,00)
N	4.318	1.032	1.061	1.179	1.046	4.318
26. Hoe tevreden of ontevreden bent u over het functioneren van de OR, MR of PVT? (1=zeer ontevreden - 10=zeer tevreden) [alleen >= 10 werknemers] [Range: 1-10]						
- Gemiddelde	6,6	6,5	6,6	6,6	6,6	+0,04 (+0,03)
N	1.664	389	447	405	422	1.664

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	
27. Is uw vestiging lid van een werkgeversvereniging (ook wel: branchevereniging)?						
· 1 Ja	42%	--	49%▲	42%	35%▼	-7% (-0,11)▼
· 2 Nee	50%	--	43%▼	51%	57%▲	+7% (+0,12)▲
· 3 Weet niet	8%	--	8%	7%	8%	-0% (-0,01)
N	15.848	--	5.515	5.223	5.109	15.848

28. Hoe tevredenheid of ontevreden bent u met de behartiging van uw belangen door de werkgeversorganisatie? [1 = zeer ontevreden - 10 = zeer tevreden] [Range: 1–10]						
- Gemiddelde	6,7	--	6,7	6,6	6,7	+0,00 (+0,00)
N	6.662	--	2.688	2.182	1.793	6.662

29. Valt uw vestiging onder een CAO?						
· 1 Ja, vestiging valt onder ondernemings-CAO	7%	7%▼	7%	7%	9%△	+1% (+0,03)△
· 2 Ja, vestiging valt onder bedrijfstak-CAO	42%	47%△	43%△	41%▼	37%▼	-3% (-0,07)▼
· 3 Ja, vestiging valt onder arbeidsvoorwaardenregeling voor overheidspersoneel	1%	1%	1%△	1%	1%▼	-0% (-0,02)▼
· 4 Ja, vestiging valt onder andere CAO-vorm	5%	4%▼	5%	5%△	6%△	+1% (+0,03)△
· 5 Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel geheel	3%	3%△	3%	4%△	2%▼	-0% (-0,02)▼
· 6 Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel gedeeltelijk	5%	4%	5%△	4%	5%	+0% (+0,00)
· 7 Nee, vestiging valt niet onder een CAO	30%	28%▼	30%	32%△	32%△	+2% (+0,04)△
· 8 Weet niet	7%	6%	5%▼	7%	9%△	+1% (+0,04)△
N	21.160	5.331	5.504	5.216	5.109	21.160

30. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling? [1 = zeer ontevreden - 10 = zeer tevreden] [Range: 1–10]						
- Gemiddelde	6,6	6,5▼	6,7△	6,6△	6,6	+0,05 (+0,04)△
N	8.134	2.639	2.180	1.871	1.444	8.134

31. Heeft u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van gelden van een O&O fonds?						
· 1 Nee, er bestaat geen O&O-fonds in onze bedrijfstak	20%	--	--	20%	21%	+1% (+0,02)
· 2 Nee, ik heb er nog nooit van gehoord	56%	--	--	57%△	55%▼	-3% (-0,03)▼
· 3 Er bestaat wel een O&O-fonds maar ik heb er geen gebruik van gemaakt	14%	--	--	13%	14%	+1% (+0,02)
· 4 Ja, ik heb gebruik gemaakt van een O&O-fonds	10%	--	--	10%	10%	+0% (+0,00)
N	10.329	--	--	5.220	5.109	10.329

32. Vinden binnen uw vestiging overlegbijeenkomsten plaats tussen leidinggevenden en de werknemers waarvoor zij verantwoordelijk zijn?						
· 1 Nee, nooit	22%	--	--	--	22%	--
· 2 Ja, elke dag	19%	--	--	--	19%	--
· 3 Ja, minstens eens per week	17%	--	--	--	17%	--
· 4 Ja, minstens eens per maand	26%	--	--	--	26%	--
· 5 Ja, minstens eens per jaar	16%	--	--	--	16%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109

33a. 'Mobiliteitsregeling woon-werk' beschikbaar voor personeel?						
· 1 Ja	21%	--	--	--	21%	--
· 2 Nee	71%	--	--	--	71%	--
· 3 Weet niet	8%	--	--	--	8%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109

33b. 'Regelingen om werknemers financieel te ontzorgen' beschikbaar voor personeel?						
· 1 Ja	11%	--	--	--	11%	--
· 2 Nee	80%	--	--	--	80%	--
· 3 Weet niet	8%	--	--	--	8%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	
33c. 'Ruimte voor zorgtaken' beschikbaar voor personeel?						
· 1 Ja	26%	--	--	--	26%	--
· 2 Nee	60%	--	--	--	60%	--
· 3 Weet niet	14%	--	--	--	14%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
33d. 'Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen' beschikbaar voor personeel?						
· 1 Ja	20%	--	--	--	20%	--
· 2 Nee	69%	--	--	--	69%	--
· 3 Weet niet	11%	--	--	--	11%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
33e. 'Persoonsgebonden (inzetbaarheids)budget' beschikbaar voor personeel?						
· 1 Ja	6%	--	--	--	6%	--
· 2 Nee	82%	--	--	--	82%	--
· 3 Weet niet	12%	--	--	--	12%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
33f. 'Regelingen voor het behoud van gezondheid en vitaliteit' beschikbaar voor personeel?						
· 1 Ja	12%	--	--	--	12%	--
· 2 Nee	80%	--	--	--	80%	--
· 3 Weet niet	8%	--	--	--	8%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
33g. 'Functionerings- en/of beoordelingsgesprekken' beschikbaar voor personeel?						
· 1 Ja	71%	--	--	--	71%	--
· 2 Nee	24%	--	--	--	24%	--
· 3 Weet niet	5%	--	--	--	5%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
33h. 'Promotie- en loopbaanmogelijkheden' beschikbaar voor personeel?						
· 1 Ja	44%	--	--	--	44%	--
· 2 Nee	49%	--	--	--	49%	--
· 3 Weet niet	6%	--	--	--	6%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
33i. 'Scholings- en opleidingsmogelijkheden' beschikbaar voor personeel?						
· 1 Ja	70%	--	--	--	70%	--
· 2 Nee	24%	--	--	--	24%	--
· 3 Weet niet	6%	--	--	--	6%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
33j. 'Mogelijkheden om in deeltijd te werken' beschikbaar voor personeel?						
· 1 Ja	68%	--	--	--	68%	--
· 2 Nee	28%	--	--	--	28%	--
· 3 Weet niet	4%	--	--	--	4%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
33k. 'Flexibele werktijden' beschikbaar voor personeel?						
· 1 Ja	62%	--	--	--	62%	--
· 2 Nee	34%	--	--	--	34%	--
· 3 Weet niet	4%	--	--	--	4%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
33l. 'Thuiswerkregeling' beschikbaar voor personeel?						
· 1 Ja	23%	--	--	--	23%	--
· 2 Nee	72%	--	--	--	72%	--
· 3 Weet niet	6%	--	--	--	6%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	
33m. 'Verlof- en vakantiemogelijkheden' beschikbaar voor personeel?						
· 1 Ja	86%	--	--	--	86%	--
· 2 Nee	10%	--	--	--	10%	--
· 3 Weet niet	4%	--	--	--	4%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
33n. 'Overlegmogelijkheden' beschikbaar voor personeel?						
· 1 Ja	86%	--	--	--	86%	--
· 2 Nee	10%	--	--	--	10%	--
· 3 Weet niet	4%	--	--	--	4%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
34a. Het bestaan van vakbonden [1 = zeer onbelangrijk 10 = zeer belangrijk] [Range: 1-10]						
- Gemiddelde	4,9	4,8	5,1△	4,9	4,6▽	-0,08 (-0,03)▽
N	16.270	4.241	4.096	3.906	4.027	16.270
34b. Het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen [1 = zeer onbelangrijk 10 = zeer belangrijk] [Range: 1-10]						
- Gemiddelde	4,8	4,8	5,2△	4,9△	4,3▽	-0,17 (-0,07)▽
N	13.809	3.458	3.374	3.284	3.693	13.809
34c. Het bestaan van CAO's [1 = zeer onbelangrijk 10 = zeer belangrijk] [Range: 1-10]						
- Gemiddelde	6,3	6,2	6,4△	6,4△	6,0▽	-0,06 (-0,03)▽
N	17.441	4.577	4.407	4.149	4.308	17.441
34d. Het bestaan van werkgeversorganisaties [1 = zeer onbelangrijk 10 = zeer belangrijk] [Range: 1-10]						
- Gemiddelde	6,1	5,9▽	6,3△	6,2△	5,8▽	-0,05 (-0,02)▽
N	16.488	4.193	4.191	3.989	4.115	16.488
34f. Het bestaan van Opleidings- & Ontwikkelingsfondsen [1 = zeer onbelangrijk 10 = zeer belangrijk] [Range: 1-10]						
- Gemiddelde	6,1	--	--	6,2	6,1	-0,06 (-0,01)
N	7.119	--	--	3.471	3.649	7.119
35a. Personeelszaken [alleen >= 10 werknemers] [Range: 1-10]						
- Gemiddelde	7,2	7,2▽	7,3	7,3	7,3	+0,03 (+0,03)
N	3.446	794	928	922	802	3.446
35b. Direct leidinggevenden van medewerkers [alleen >= 10 werknemers] [Range: 1-10]						
- Gemiddelde	7,3	7,3	7,2▽	7,3	7,4△	+0,05 (+0,05)△
N	3.929	932	1.046	1.047	904	3.929
35c. OR, MR of PVT [alleen >= 10 werknemers] [Range: 1-10]						
- Gemiddelde	6,5	6,5	6,6	6,6	6,5	+0,00 (+0,00)
N	2.179	525	584	544	527	2.179
35d. De vakbond [alleen >= 10 werknemers] [Range: 1-10]						
- Gemiddelde	5,6	5,7	5,6	5,6	5,4▽	-0,09 (-0,05)▽
N	2.178	551	579	516	532	2.178
36a. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Salaris van medewerkers'						
· % Veel of heel veel ruimte	38%	43%△	38%	38%	32%▽	-3% (-0,08)▽
N	19.442	5.021	5.038	4.793	4.589	19.442
36b. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Werktijden van medewerkers'						
· % Veel of heel veel ruimte	52%	54%△	51%▽	53%△	50%▽	-1% (-0,02)▽
N	19.714	5.091	5.127	4.884	4.612	19.714
36c. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Werkprestaties van medewerkers'						
· % Veel of heel veel ruimte	55%	56%△	53%▽	55%	57%△	+0% (+0,01)
N	19.386	4.973	5.023	4.820	4.569	19.386
36d. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers'						
· % Veel of heel veel ruimte	57%	61%△	55%▽	54%▽	57%	-1% (-0,03)▽
N	19.320	4.968	4.997	4.771	4.584	19.320
36e. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'De taakinhoud en/of het aantal taken van werknemers'						
· % Veel of heel veel ruimte	53%	--	--	--	53%	--
N	4.567	--	--	--	4.567	4.567

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	
36f. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Zorgverlof/ mantelzorg'						
· % Veel of heel veel ruimte	30%	--	--	--	30%	--
N	3.935	--	--	--	3.935	3.935
37a. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Salaris van medewerkers'						
· % In sterke of zeer sterke mate	29%	30%	29%	31%△	28%▽	-0% (-0,01)
N	15.607	4.095	4.077	3.798	3.637	15.607
37b. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werktijden van medewerkers'						
· % In sterke of zeer sterke mate	40%	39%	39%	43%△	39%	+1% (+0,01)
N	16.485	4.243	4.283	4.064	3.895	16.485
37c. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werkprestaties van medewerkers'						
· % In sterke of zeer sterke mate	43%	42%	41%▽	41%▽	47%△	+1% (+0,03)△
N	16.719	4.287	4.306	4.139	3.987	16.719
37d. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers'						
· % In sterke of zeer sterke mate	40%	42%△	38%▽	38%▽	41%	-0% (-0,01)
N	16.571	4.276	4.246	4.049	4.000	16.571
37e. Gebruik ruimte voor maatwerk 'De taakinhoud en/of het aantal taken van werknemers'						
· % In sterke of zeer sterke mate	45%	--	--	--	45%	--
N	3.978	--	--	--	3.978	3.978
37f. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Zorgverlof/ mantelzorg'						
· % In sterke of zeer sterke mate	23%	--	--	--	23%	--
N	2.933	--	--	--	2.933	2.933
38. Hoeveel verschillende hiërarchische niveaus zijn er in deze vestiging?						
· 1 Eén niveau	46%	--	--	45%	46%	+1% (+0,01)
· 2 Twee niveaus	43%	--	--	44%△	42%▽	-2% (-0,02)▽
· 3 Drie niveaus	9%	--	--	8%	9%	+1% (+0,01)
· 4 Vier niveaus	1%	--	--	1%	1%	+0% (+0,00)
· 5 Vijf niveaus	1%	--	--	0,4%▽	1%△	+0% (+0,03)△
· 6 Zes of meer niveaus	0,3%	--	--	0,1%▽	0,5%△	+0% (+0,03)△
N	10.242	--	--	5.133	5.109	10.242
39a. 'Bepalen van de werkmethode' kunnen [2010: 'uitvoerende'] medewerkers zelf beslissen						
· % In sterke of zeer sterke mate	46%	--	42%▽	49%△	47%	+2% (+0,04)△
N	15.225	--	5.303	5.061	4.862	15.225
39b. 'Bepalen van de werkverdeling' kunnen [2010: 'uitvoerende'] medewerkers zelf beslissen						
· % In sterke of zeer sterke mate	45%	--	41%▽	47%△	48%△	+4% (+0,06)△
N	15.213	--	5.297	5.056	4.860	15.213
39c. 'Bepalen van de werktijden en pauzes' kunnen [2010: 'uitvoerende'] medewerkers zelf beslissen						
· % In sterke of zeer sterke mate	40%	--	38%▽	40%	42%△	+2% (+0,03)△
N	15.194	--	5.290	5.040	4.864	15.194
39d. 'Oplossen van operationele problemen/ storingen in het productieproces of werkproces' kunnen [2010: 'uitvoerende'] medewerkers zelf beslissen						
· % In sterke of zeer sterke mate	60%	--	56%▽	62%△	60%	+2% (+0,04)△
N	14.842	--	5.151	4.934	4.757	14.842
40. Is teamwerk een belangrijk kenmerk van de werkorganisatie in uw vestiging?						
· 1 Ja	87%	--	88%△	87%	87%	-1% (-0,02)▽
· 2 Nee	11%	--	10%▽	11%	12%△	+1% (+0,02)△
· 3 Weet niet	2%	--	2%	3%△	2%▽	-0% (-0,01)
N	15.841	--	5.509	5.223	5.109	15.841
41. Beslissen teamleden onderling hoe en door wie de taken moeten worden uitgevoerd of is er gewoonlijk een leidinggevende die de taken verdeelt?						
· 1 De teamleden beslissen zelf onderling	54%	--	51%▽	51%▽	58%△	+3% (+0,06)△
· 2 De taken worden verdeeld door een leidinggevende	46%	--	49%△	49%△	42%▽	-3% (-0,06)▽
N	13.771	--	4.829	4.512	4.430	13.771

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	
42. Welk percentage van de werknemers binnen deze vestiging werkt momenteel in teams?						
· 1 Minder dan de helft	28%	--	--	27%	28%	+0% (+0,00)
· 2 De helft of meer	72%	--	--	73%	72%	-0% (-0,00)
N	8.903	--	--	4.473	4.430	8.903
43. Is de omvang van dit team/ deze teams groter of kleiner dan 10 personen?						
· 1 De meeste teams zijn groter of gelijk aan 10 personen	5%	--	--	5%	5%	+0% (+0,01)
· 2 De meeste teams zijn kleiner dan 10 personen	95%	--	--	95%	95%	-0% (-0,01)
N	8.921	--	--	4.492	4.430	8.921
44a. Onze werknemers worden gestimuleerd om creatief en innovatief te denken						
· % Eens of helemaal eens	79%	--	--	--	79%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
44b. Onze werknemers worden gestimuleerd om zelf innovatieve projecten op te zetten						
· % Eens of helemaal eens	53%	--	--	--	53%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
44c. Onze werknemers worden aangemoedigd om proactief en initiatiefrijk te zijn in hun werk						
· % Eens of helemaal eens	81%	--	--	--	81%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
44d. Onze werknemers worden aangemoedigd om kansen die onze organisatie ten goede komen te verzilveren						
· % Eens of helemaal eens	69%	--	--	--	69%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
44e. Onze werknemers worden aangemoedigd om gedurfde risico's te nemen in onze vestiging						
· % Eens of helemaal eens	37%	--	--	--	37%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
44f. Onze werknemers gestimuleerd om door te zetten bij tegenslagen in hun werk						
· % Eens of helemaal eens	78%	--	--	--	78%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
44g. Er heerst een ondernemend klimaat binnen onze vestiging						
· % Eens of helemaal eens	69%	--	--	--	69%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
45a. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuw of in belangrijke mate verbeterd product of dienst geïntroduceerd?						
· 1 Ja	52%	--	56% Δ	51%	47% ∇	-5% (-0,07) ∇
· 2 Nee	42%	--	38% ∇	43%	45% Δ	+4% (+0,06) Δ
· 3 Weet niet	6%	--	6% ∇	6%	7% Δ	+1% (+0,03) Δ
N	15.745	--	5.511	5.125	5.109	15.745
45b. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuw of in belangrijke mate verbeterd proces ingevoerd voor het produceren van goederen of het leveren van diensten?						
· 1 Ja	48%	--	49%	47% ∇	49%	-0% (-0,00)
· 2 Nee	44%	--	43%	45% Δ	43%	+0% (+0,00)
· 3 Weet niet	8%	--	8%	8%	8%	+0% (+0,01)
N	15.731	--	5.497	5.125	5.109	15.731
45c. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuwe of in belangrijke mate verbeterde marketingmethode ingevoerd?						
· 1 Ja	32%	--	31%	31% ∇	34% Δ	+1% (+0,02) Δ
· 2 Nee	58%	--	59%	59%	56% ∇	-1% (-0,02) ∇
· 3 Weet niet	10%	--	10%	10%	10%	-0% (-0,00)
N	15.723	--	5.490	5.124	5.109	15.723
45d. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuwe of belangrijke organisatorische verandering doorgevoerd?						
· 1 Ja	36%	--	38% Δ	32% ∇	38% Δ	-0% (-0,00)
· 2 Nee	57%	--	55% ∇	61% Δ	55% ∇	-0% (-0,00)
· 3 Weet niet	7%	--	6% ∇	7%	7%	+0% (+0,01)
N	15.726	--	5.492	5.125	5.109	15.726

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	

46. Bij mijn bedrijf moeten op korte termijn resultaten worden gehaald, zelfs als dit ten koste gaat van resultaten op lange termijn [1 = helemaal oneens - 5 = helemaal eens]

· 1 Helemaal oneens	16%	--	--	--	16%	--
· 2 Oneens	36%	--	--	--	36%	--
· 3 Eens noch oneens	31%	--	--	--	31%	--
· 4 Eens	12%	--	--	--	12%	--
· 5 Helemaal eens	5%	--	--	--	5%	--
- Gemiddelde	2,5	--	--	--	2,5	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109

47a. De arbeidsproductiviteit in onze vestiging is in de afgelopen twee jaar...

· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	17%	--	14%▽	19%△	17%	+1% (+0,03)△
· 2 Gelijk gebleven	48%	--	48%	50%△	48%	-0% (-0,00)
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	35%	--	38%△	31%▽	36%	-1% (-0,02)▽
N	15.723	--	5.508	5.106	5.109	15.723

47b. De kwaliteit van de producten/ diensten van onze vestiging is in de afgelopen twee jaar...

· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	2%	--	2%	2%▽	3%△	+0% (+0,02)△
· 2 Gelijk gebleven	48%	--	45%▽	52%△	48%	+2% (+0,03)△
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	49%	--	53%△	46%▽	49%	-2% (-0,04)▽
N	15.711	--	5.491	5.110	5.109	15.711

47c. De tevredenheid van de klanten van onze vestiging is in de afgelopen twee jaar...

· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	2%	--	2%	2%▽	3%△	+0% (+0,01)
· 2 Gelijk gebleven	55%	--	53%▽	58%△	53%▽	+0% (+0,00)
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	43%	--	45%△	41%▽	44%	-0% (-0,01)
N	15.710	--	5.488	5.113	5.109	15.710

47d. De omzet van onze vestiging is in de afgelopen twee jaar...

· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	32%	--	31%▽	36%△	31%▽	-0% (-0,01)
· 2 Gelijk gebleven	33%	--	32%	33%	34%△	+1% (+0,02)△
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	35%	--	37%△	32%▽	35%	-1% (-0,01)
N	15.710	--	5.495	5.106	5.109	15.710

47e. De winst/het positieve financieel resultaat van onze vestiging is in de afgelopen twee jaar...

· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	38%	--	36%▽	40%△	36%▽	+0% (+0,00)
· 2 Gelijk gebleven	32%	--	32%	32%	31%	-0% (-0,01)
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	31%	--	32%△	28%▽	32%△	+0% (+0,00)
N	15.698	--	5.484	5.105	5.109	15.698

48. De arbeidsproductiviteit van mijn vestiging is... [1 = ruim onder het gemiddelde - 5 = ruim boven het gemiddelde]

· 1 Ruim onder het gemiddelde	1%	--	0,4%▽	1%	1%△	+0% (+0,04)△
· 2 Onder het gemiddelde	4%	--	4%	4%△	4%	-0% (-0,01)
· 3 Gemiddeld	49%	--	48%	50%	49%	+1% (+0,01)
· 4 Boven het gemiddelde	36%	--	37%	35%	36%	-0% (-0,00)
· 5 Ruim boven het gemiddelde	10%	--	11%△	10%	10%	-1% (-0,02)▽
- Gemiddelde	3,5	--	3,5△	3,5▽	3,5	-0,02 (-0,02)▽
N	15.685	--	5.502	5.093	5.090	15.685

49a. Past uw vestiging 'Brede inzetbaarheid van personeel' toe?

· % In sterke of zeer sterke mate	49%	48%	49%	48%	51%△	+1% (+0,02)△
N	19.616	5.022	5.157	4.872	4.564	19.616

49b. Past uw vestiging 'Flexibele werktijden' toe?

· % In sterke of zeer sterke mate	37%	37%	37%	36%	39%△	+0% (+0,01)
N	19.903	5.072	5.247	4.938	4.645	19.903

49c. Past uw vestiging 'Flexibele contracten' toe?

· % In sterke of zeer sterke mate	22%	22%	22%	21%	24%△	+1% (+0,01)
N	18.992	4.830	5.005	4.694	4.463	18.992

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	
49d. Past uw vestiging 'Zelf roosteren' toe? (werknemers zelf de werktijden laten bepalen)						
· % In sterke of zeer sterke mate	19%	19%	17% ▽	19%	21% △	+1% (+0,02) △
N	19.776	5.052	5.179	4.915	4.630	19.776
49e. Past uw vestiging 'Telewerken/ thuiswerken' toe?						
· % In sterke of zeer sterke mate	11%	--	10% ▽	10% ▽	14% △	+2% (+0,06) △
N	14.403	--	5.083	4.773	4.548	14.403
49f. Past uw vestiging 'Overwerk' toe?						
· % In sterke of zeer sterke mate	18%	--	--	--	18%	--
N	4.616	--	--	--	4.616	4.616
49g. Past uw vestiging 'Werk uitbesteden aan derden' toe?						
· % In sterke of zeer sterke mate	12%	--	--	--	12%	--
N	4.596	--	--	--	4.596	4.596
49h. Past uw vestiging 'Een arbeidspool met andere bedrijven' toe?						
· % In sterke of zeer sterke mate	3%	--	--	--	3%	--
N	4.430	--	--	--	4.430	4.430
50a. Is er sprake van werk op onregelmatige werktijden buiten kantooruren?						
· % In sterke of zeer sterke mate	25%	--	28% △	22% ▽	25%	-1% (-0,02) ▽
N	12.160	--	4.302	4.005	3.853	12.160
50b. Is er sprake van keuzemogelijkheden in werktijden voor medewerkers?						
· % In sterke of zeer sterke mate	22%	--	19% ▽	22%	25% △	+3% (+0,06) △
N	12.191	--	4.310	4.040	3.842	12.191
51a. Hoe groot schat u het percentage werknemers in dat (regelmatig) buiten kantooruren werkzaam is? [Range: 0-100]						
- Gemiddelde	32	--	29 ▽	33 △	33 △	+1,9 (+0,05) △
N	9.239	--	3.236	2.982	3.021	9.239
51b. Hoe groot schat u het percentage werknemers in dat (regelmatig) in de nacht werkzaam is? [Range: 0-100]						
- Gemiddelde	5,7	--	5,2 ▽	6,4 △	5,6	+0,20 (+0,01)
N	9.138	--	3.173	2.944	3.021	9.138
52a. Wij bieden onze flexibele werknemers uitdagende functies						
· % Eens of helemaal eens	47%	--	46%	43% ▽	51% △	+2% (+0,04) △
N	9.288	--	3.318	3.053	2.917	9.288
52b. Wij bieden heldere werkinstructies voor nieuwe flexibele werknemers						
· % Eens of helemaal eens	58%	--	55% ▽	55% ▽	66% ▲	+5% (+0,09) △
N	9.275	--	3.318	3.040	2.917	9.275
52c. Wij bieden flexibele werknemers ontwikkelmogelijkheden						
· % Eens of helemaal eens	48%	--	48%	45% ▽	51% △	+2% (+0,03) △
N	9.278	--	3.319	3.042	2.917	9.278
52d. Wij nemen onze flexibele werknemers makkelijk op in onze bedrijfscultuur						
· % Eens of helemaal eens	70%	--	70%	68% ▽	73% △	+2% (+0,03) △
N	9.278	--	3.317	3.044	2.917	9.278
52e. Wij bieden onze flexibele werknemers autonomie in hun werk						
· % Eens of helemaal eens	53%	--	--	--	53%	--
N	2.917	--	--	--	2.917	2.917
53. Welke redenen zijn van toepassing voor het inzetten van werknemers met een flexibel contract? [meerdere antwoorden mogelijk]						
· a. Opvang van pieken in personeelsbehoefte	65%	--	--	--	65%	--
· b. Opvang van ziekte en verlof van het vaste personeel	39%	--	--	--	39%	--
· c. Opvang van ongewenst verloop van het vaste personeel	13%	--	--	--	13%	--
· d. Werving van nieuw personeel	18%	--	--	--	18%	--
· e. Inhuur van specifieke kennis en ervaring	22%	--	--	--	22%	--
· f. Omdat we niet het risico willen lopen om te veel personeel in dienst te hebben	38%	--	--	--	38%	--

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	
· g. Omdat ons vaste personeel onvoldoende flexibel inzetbaar is	4%	--	--	--	4%	--
· h. Omdat we geen werkgeverslasten willen dragen voor een deel van het personeel	8%	--	--	--	8%	--
· i. Omdat we kwetsbare groepen een kans willen geven, maar daarvoor niet alle risico's willen dragen	5%	--	--	--	5%	--
· j. Vanwege een reorganisatie/ krimp (daarom geen vaste contracten meer geven)	9%	--	--	--	9%	--
· k. Andere reden voor het inzetten van werknemers met een flexibel contract	8%	--	--	--	8%	--
N	2.917	--	--	--	2.917	2.917

54. Welke redenen zijn van toepassing voor het niet inzetten van werknemers met een flexibel contract? [meerdere antwoorden mogelijk]

· a. Nooit over nagedacht	19%	--	--	--	19%	--
· b. Omdat wij weinig variatie hebben in het werkaanbod (geen probleem met piek en ziek)	27%	--	--	--	27%	--
· c. Omdat wij voldoende flexibiliteit in het eigen personeel hebben	37%	--	--	--	37%	--
· d. Omdat flexkrachten voor ons te duur zijn	9%	--	--	--	9%	--
· e. Omdat we denken dat flexkrachten onvoldoende kwaliteit bieden	10%	--	--	--	10%	--
· f. Omdat de klanten liever niet hebben dat met flexkrachten wordt gewerkt	10%	--	--	--	10%	--
· g. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wil geen flexkrachten	0,1%	--	--	--	0,1%	--
· h. Omdat we met vertrouwelijke informatie werken	9%	--	--	--	9%	--
· i. Omdat we niet willen dat flexkrachten met onze kennis naar een ander bedrijf gaan	6%	--	--	--	6%	--
· j. Omdat de inwerktijd te lang is	20%	--	--	--	20%	--
· k. Omdat we een reorganisatie hebben/ moeten krimpen	4%	--	--	--	4%	--
· l. Omdat de wet- en regelgeving strenger is geworden voor de inzet van flexibele werknemers	4%	--	--	--	4%	--
· m. Andere reden voor het niet inzetten van werknemers met een flexibel contract	14%	--	--	--	14%	--
N	2.192	--	--	--	2.192	2.192

55a. In mijn vestiging zijn computers aanwezig

· % Ja	95%	--	95%△	93%▽	96%△	+0% (+0,01)
N	15.695	--	5.489	5.098	5.109	15.695

55b. In mijn vestiging zijn computers aanwezig, en die zijn met elkaar verbonden in een computernetwerk

· % Ja	70%	--	66%▽	71%△	72%△	+3% (+0,06)△
N	15.655	--	5.461	5.085	5.109	15.655

55c. In mijn vestiging hebben we een computernetwerk met minstens de software 'e-mail, internet, LAN'

· % Ja	78%	--	76%▽	79%△	78%	+1% (+0,01)
N	15.674	--	5.478	5.086	5.109	15.674

55d. In mijn vestiging worden de bedrijfsprocessen (ook) aangestuurd door de software 'workflow software, ERP'

· % Ja	26%	--	--	23%▽	28%△	+5% (+0,06)△
N	10.191	--	--	5.082	5.109	10.191

55e. In mijn vestiging wordt de communicatie tussen medewerkers onderling gestimuleerd door 'groupware, sociale media/ socialware-toepassingen'

· % Ja	22%	--	--	18%▽	26%△	+7% (+0,09)△
N	10.193	--	--	5.084	5.109	10.193

55f. In mijn vestiging worden (ook) e-commerce toepassingen gebruikt

· % Ja	32%	--	--	32%	32%	+0% (+0,00)
--------	-----	----	----	-----	-----	-------------

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	
N	10.193	--	--	5.084	5.109	10.193
56a. Percentage leidinggevend personeel [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	29	--	--	28▽	30△	+2,4 (+0,05)△
N	10.236	--	--	5.127	5.109	10.236
56b. Percentage uitvoerend personeel [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	58	--	--	59△	56▽	-2,8 (-0,05)▽
N	10.236	--	--	5.127	5.109	10.236
56c. Percentage ondersteunend personeel [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	13	--	--	13	13	+0,44 (+0,01)
N	10.236	--	--	5.127	5.109	10.236
57. Hoe verhoudt het huidige totale aantal werknemers binnen uw vestiging zich tot het aantal van twee jaar geleden?						
· 1 Afgenomen met meer dan 5%	22%	--	--	--	22%	--
· 2 Toegenomen met meer dan 5%	17%	--	--	--	17%	--
· 3 Gelijk (minder dan 5% toe-/afname)	61%	--	--	--	61%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
58. Hoe groot is de afname van werkgelegenheid ongeveer geweest?						
· 1 Afname 5% t/m 9%	33%	--	--	--	33%	--
· 2 Afname 10% t/m 24%	33%	--	--	--	33%	--
· 3 Afname 25% of meer	34%	--	--	--	34%	--
N	1.139	--	--	--	1.139	1.139
59. Hoe groot is de toename van werkgelegenheid ongeveer geweest?						
· 1 Toename 5% t/m 9%	41%	--	--	--	41%	--
· 2 Toename 10% t/m 24%	24%	--	--	--	24%	--
· 3 Toename 25% of meer	34%	--	--	--	34%	--
N	862	--	--	--	862	862
60a. Ontwikkeling functies voor laag geschoolden						
· 1 Zeer sterk afgenomen (25% of meer)	5%	--	--	--	5%	--
· 2 Sterk afgenomen (10% t/m 24%)	5%	--	--	--	5%	--
· 3 Afgenomen (5% t/m 9%)	7%	--	--	--	7%	--
· 4 Ongeveer gelijk gebleven (minder dan 5% toe-/afname)	70%	--	--	--	70%	--
· 5 Toegenomen (5% t/m 9%)	6%	--	--	--	6%	--
· 6 Sterk toegenomen (10% t/m 24%)	4%	--	--	--	4%	--
· 7 Zeer sterk toegenomen (25% of meer)	3%	--	--	--	3%	--
N	2.526	--	--	--	2.526	2.526
60b. Ontwikkeling functies voor middelbaar geschoolden						
· 1 Zeer sterk afgenomen (25% of meer)	2%	--	--	--	2%	--
· 2 Sterk afgenomen (10% t/m 24%)	3%	--	--	--	3%	--
· 3 Afgenomen (5% t/m 9%)	5%	--	--	--	5%	--
· 4 Ongeveer gelijk gebleven (minder dan 5% toe-/afname)	71%	--	--	--	71%	--
· 5 Toegenomen (5% t/m 9%)	11%	--	--	--	11%	--
· 6 Sterk toegenomen (10% t/m 24%)	5%	--	--	--	5%	--
· 7 Zeer sterk toegenomen (25% of meer)	4%	--	--	--	4%	--
N	2.846	--	--	--	2.846	2.846
60c. Ontwikkeling functies voor hoog geschoolden						
· 1 Zeer sterk afgenomen (25% of meer)	1%	--	--	--	1%	--
· 2 Sterk afgenomen (10% t/m 24%)	2%	--	--	--	2%	--
· 3 Afgenomen (5% t/m 9%)	5%	--	--	--	5%	--
· 4 Ongeveer gelijk gebleven (minder dan 5% toe-/afname)	73%	--	--	--	73%	--
· 5 Toegenomen (5% t/m 9%)	9%	--	--	--	9%	--

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	
· 6 Sterk toegenomen (10% t/m 24%)	6%	--	--	--	6%	--
· 7 Zeer sterk toegenomen (25% of meer)	4%	--	--	--	4%	--
N	2.493	--	--	--	2.493	2.493

61a. Afname werkgelegenheid door toename in de productiviteit dankzij technologische innovatie?

· 1 Ja	12%	--	--	--	12%	--
· 2 Nee	79%	--	--	--	79%	--
· 3 Weet niet	9%	--	--	--	9%	--
N	1.139	--	--	--	1.139	1.139

61b. Afname werkgelegenheid door toename in de productiviteit door organisatorische veranderingen of reorganisatie?

· 1 Ja	26%	--	--	--	26%	--
· 2 Nee	65%	--	--	--	65%	--
· 3 Weet niet	10%	--	--	--	10%	--
N	1.139	--	--	--	1.139	1.139

61c. Afname werkgelegenheid door terugval in de markt voor uw goederen of diensten?

· 1 Ja	76%	--	--	--	76%	--
· 2 Nee	18%	--	--	--	18%	--
· 3 Weet niet	6%	--	--	--	6%	--
N	1.139	--	--	--	1.139	1.139

61d. Afname werkgelegenheid door verkoop of sluiting van een deel van uw vestiging of organisatie?

· 1 Ja	19%	--	--	--	19%	--
· 2 Nee	74%	--	--	--	74%	--
· 3 Weet niet	7%	--	--	--	7%	--
N	1.139	--	--	--	1.139	1.139

61e. Afname werkgelegenheid door verlaging van het budget?

· 1 Ja	53%	--	--	--	53%	--
· 2 Nee	40%	--	--	--	40%	--
· 3 Weet niet	7%	--	--	--	7%	--
N	175	--	--	--	175	175

62. Aantal arbeidsovereenkomsten beëindigd; werknemer en werkgever samen

[methodologische trendbreuk '12/'14] [Range: 0–3.600]

- Gemiddelde	2,8	--	3,1	2,6	2,6	-0,25 (-0,01)
N	15.780	--	5.500	5.171	5.109	15.780

62p. Percentage arbeidsovereenkomsten beëindigd; werknemer en werkgever samen

[op totale personeel + beëindigde arbeidsovereenkomsten] [methodologische trendbreuk '12/'14] [Range: 0–98]

- Gemiddelde	10	--	11△	9,2▽	10	-0,26 (-0,01)
N	15.490	--	5.424	5.055	5.012	15.490

62a. Aantal arbeidsovereenkomsten beëindigd door werknemer [in de subgroep: 'ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [methodologische trendbreuk '12/'14] [Range: 0–1.200]

- Gemiddelde	2,3	--	2,5	1,8▽	2,6	+0,04 (+0,00)
N	6.908	--	2.512	2.180	2.215	6.908

62ap. Percentage van het aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten die zijn beëindigd door de WERKNEMER [methodologische trendbreuk '12/'14] [Range: 0–100]

- Gemiddelde	43	--	41▽	40▽	47△	+2,9 (+0,06)△
N	6.908	--	2.512	2.180	2.215	6.908

62b. Aantal arbeidsovereenkomsten beëindigd door werkgever [in de subgroep: 'ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [methodologische trendbreuk '12/'14] [Range: 0–2.600]

- Gemiddelde	3,9	--	4,2	4,0	3,4	-0,43 (-0,01)
N	6.908	--	2.512	2.180	2.215	6.908

62bp. Percentage van het aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten die zijn beëindigd door de WERKGEVER [methodologische trendbreuk '12/'14] [Range: 0–100]

- Gemiddelde	58	--	60	62△	53▽	-3,2 (-0,06)▽
N	6.908	--	2.512	2.180	2.215	6.908

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	
63. Wat was de voornaamste reden voor beëindiging door de werkgever bij de meest recente beëindiging? [in alle jaren in de subgroep: 'ten minste één door de WERKGEVER beëindigde arbeidsovereenkomst']						
- 1 Bedrijfseconomisch (individueel/ collectief)	33%	--	26%▼	35%△	38%△	+6% (+0,11)▲
- 2 Persoonlijk (disfunctioneren/ verwijtbaar handelen)	32%	--	34%△	30%	31%	-1% (-0,02)
- 3 Verstoorde arbeidsverhouding	6%	--	6%	6%	8%△	+1% (+0,03)△
- 4 Arbeidsongeschiktheid	3%	--	4%	3%	3%	-0% (-0,01)
- 5 Vrijwillige uittreding door werknemer	11%	--	14%△	12%	8%▽	-3% (-0,08)▽
- 6 Pensionering en/of overlijden	4%	--	5%△	5%△	2%▽	-1% (-0,06)▽
- 7 Anders	11%	--	13%△	9%▽	10%	-1% (-0,04)▽
N	4.904	--	1.766	1.559	1.579	4.904
64. Heeft uw vestiging op dit moment vacatures?						
- 1 Ja	14%	--	18%△	10%▽	15%	-2% (-0,04)▽
- 2 Nee	85%	--	81%▽	89%△	84%	+2% (+0,04)△
- 3 Weet niet	1%	--	1%	1%	1%	+0% (+0,01)
N	15.832	--	5.511	5.212	5.109	15.832
65a. Aantal vacatures op dit moment; voor leidinggevend personeel [als er vacatures zijn] [Range: 0-50]						
- Gemiddelde	0,28	--	--	--	0,28	--
N	761	--	--	--	761	761
65ap. Percentage vacatures op dit moment; voor leidinggevend personeel [op totale vestigingsgrootte] [Range: 0-625]						
- Gemiddelde	1,5	--	--	--	1,5	--
N	755	--	--	--	755	755
65b. Aantal vacatures op dit moment; voor uitvoerend personeel [als er vacatures zijn] [Range: 0-300]						
- Gemiddelde	2,1	--	--	--	2,1	--
N	761	--	--	--	761	761
65bp. Percentage vacatures op dit moment; voor uitvoerend personeel [op totale vestigingsgrootte] [Range: 0-625]						
- Gemiddelde	16	--	--	--	16	--
N	732	--	--	--	732	732
65c. Aantal vacatures op dit moment; voor ondersteunend personeel [als er vacatures zijn] [Range: 0-100]						
- Gemiddelde	0,51	--	--	--	0,51	--
N	761	--	--	--	761	761
65cp. Percentage vacatures op dit moment; voor ondersteunend personeel [op totale vestigingsgrootte] [Range: 0-625]						
- Gemiddelde	4,7	--	--	--	4,7	--
N	751	--	--	--	751	751
66a. Aantal moeilijk vervulbare vacatures; voor leidinggevend personeel [als er vacatures zijn voor leidinggevend] [Range: 0-14]						
- Gemiddelde	0,72	--	--	--	0,72	--
N	90	--	--	--	90	90
66ap. Percentage moeilijk vervulbare vacatures; voor leidinggevend personeel [op aantal vacatures voor leidinggevend] [Range: 0-100]						
- Gemiddelde	46	--	--	--	46	--
N	90	--	--	--	90	90
66b. Aantal moeilijk vervulbare vacatures; voor uitvoerend personeel [als er vacatures zijn voor uitvoerenden] [Range: 0-150]						
- Gemiddelde	1,0	--	--	--	1,0	--
N	482	--	--	--	482	482
66bp. Percentage moeilijk vervulbare vacatures; voor uitvoerend personeel [op aantal vacatures voor uitvoerenden] [Range: 0-100]						
- Gemiddelde	46	--	--	--	46	--
N	482	--	--	--	482	482
66c. Aantal moeilijk vervulbare vacatures; voor ondersteunend personeel [als er vacatures zijn voor ondersteunenden] [Range: 0-10]						
- Gemiddelde	0,47	--	--	--	0,47	--
N	155	--	--	--	155	155

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	

66cp. Percentage moeilijk vervulbare vacatures; voor ondersteunend personeel
[op aantal vacatures voor ondersteunenden] [Range: 0–100]

- Gemiddelde	33	--	--	--	33	--
N	155	--	--	--	155	155

67. Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk? [Range: 0–100]

- Gemiddelde	88	85▽	86▽	90△	90△	+1,8 (+0,12)▲
N	17.906	4.630	4.615	4.555	4.106	17.906

68a. Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid

· % In sterke of zeer sterke mate	3%	--	4%△	2%▽	3%	-1% (-0,02)▽
N	14.217	--	4.988	4.762	4.466	14.217

68b. Werknemers verliezen kennis en vaardigheden omdat zij deze niet of onvoldoende gebruiken

· % In sterke of zeer sterke mate	2%	--	2%△	1%▽	2%	-0% (-0,01)
N	14.232	--	4.990	4.789	4.452	14.232

68c. Werknemers beschikken over kennis en vaardigheden die door veranderingen in het werk niet meer nodig zijn

· % In sterke of zeer sterke mate	3%	--	3%	3%	3%	-0% (-0,01)
N	13.911	--	4.888	4.659	4.364	13.911

68d. Werknemers zitten vast in verouderde denkpatronen over hun werk en/of omgang met klanten

· % In sterke of zeer sterke mate	6%	--	5%	6%	6%	+0% (+0,01)
N	14.386	--	5.052	4.831	4.504	14.386

68e. Werknemers zijn te hoog opgeleid voor hun taken

· % In sterke of zeer sterke mate	1%	--	--	1%▽	2%△	+1% (+0,02)△
N	9.302	--	--	4.815	4.487	9.302

68f. Werknemers zijn te laag opgeleid voor hun taken

· % In sterke of zeer sterke mate	1%	--	--	1%▽	2%△	+1% (+0,04)△
N	9.289	--	--	4.818	4.471	9.289

69. Is het inzetten van kwetsbare groepen expliciet onderdeel van de missie van uw vestiging?

· 1 Ja	5%	4%▽	5%	4%▽	8%△	+1% (+0,06)△
· 2 Nee	87%	89%△	89%△	89%△	82%▼	-2% (-0,07)▽
· 3 Weet niet	8%	7%▽	7%▽	7%	10%△	+1% (+0,04)△
N	21.107	5.330	5.483	5.193	5.102	21.107

70. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit één of meer kwetsbare groepen?

· 1 Ja	15%	16%△	14%	13%▽	16%△	-0% (-0,00)
· 2 Nee	82%	82%	83%△	85%△	79%▽	-1% (-0,02)▽
· 3 Weet niet	3%	2%▽	3%	2%▽	5%△	+1% (+0,04)△
N	21.217	5.387	5.506	5.214	5.109	21.217

71. Wat voor acties neemt u (of bent u concreet van plan te nemen) om arbeidsbeperkten aan te nemen?
[meerdere antwoorden mogelijk]

· a. Het creëren van arbeidsplekken bij nieuwe opdrachten/ aanbestedingen	4%	--	--	--	4%	--
· b. Het creëren van nieuwe arbeidsplekken vanuit bestaande banen	2%	--	--	--	2%	--
· c. Het bieden van werkervaringsplek, stage, leerwerkproject	19%	--	--	--	19%	--
· d. Het gaan inlenen/ detachering van arbeidsbeperkten (via externe partij)	4%	--	--	--	4%	--
· e. Het terughalen van werk dat eerder door outsourcing of offshoring niet meer zelf wordt gedaan	0,4%	--	--	--	0,4%	--
· f. Het samen met andere werkgevers in de regio kijken naar het aanbod van werk/ taken geschikt voor arbeidsbeperkten	2%	--	--	--	2%	--
· g. Andere actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	3%	--	--	--	3%	--

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	
· h. Geen actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	58%	--	--	--	58%	--
· i. Weet (nog) geen actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	17%	--	--	--	17%	--
N	5.109	--	--	--	5.109	5.109
72. Ongeveer hoeveel werknemers in uw vestiging zijn afkomstig uit kwetsbare groepen? [Range: 0–3.000]						
- Gemiddelde	1,0	--	0,94	0,71	1,4	+0,21 (+0,01)
N	13.858	--	4.785	4.607	4.466	13.858
72p. Welk percentage werknemers in uw vestiging is afkomstig uit kwetsbare groepen? [op totale vestigingsgrootte] [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	4,8	--	5,5△	4,3▽	4,6	-0,47 (-0,03)▽
N	13.800	--	4.768	4.587	4.445	13.800
73. Welke belemmeringen zijn er voor uw vestiging om (meer) personen uit kwetsbare groepen in dienst te nemen? [meerdere antwoorden mogelijk]						
· a. De verwachte kosten van begeleiding	12%	13%△	11%▽	13%△	10%▽	-1% (-0,02)▽
· b. Financiële risico's door productiviteitsverlies	11%	12%△	9%▽	13%△	9%▽	-0% (-0,01)
· c. De verwachte organisatorische rompslomp	14%	17%△	13%	14%	10%▽	-2% (-0,06)▽
· d. Het werk in onze vestiging leent zich er niet voor	53%	55%△	56%△	54%	49%▽	-2% (-0,04)▽
· e. Onbekendheid met waar 'kwetsbare werkzoekenden' kunnen worden gevonden	4%	5%△	4%	3%	2%▽	-1% (-0,04)▽
· f. 'Kwetsbare werkzoekenden' solliciteren niet bij onze vestiging	13%	13%	12%	15%△	10%▽	-1% (-0,02)▽
· g. Er zijn geen belemmeringen om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	17%	18%△	16%▽	18%	17%	-0% (-0,01)
· h. Andere belemmeringen om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	8%	8%	8%	8%	9%△	+1% (+0,02)△
· i. Weet niet welke belemmeringen er zijn om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	9%	6%▽	9%	8%▽	14%▲	+2% (+0,08)△
N	21.244	5.387	5.518	5.230	5.109	21.244
74a. Gebruik gemaakt van 'Premiekorting bij aanname van 50-plussers'? [methodologische trendbreuk '12/'14]						
· % Ja	9%	--	--	10%△	8%▽	-2% (-0,03)▽
N	10.280	--	--	5.171	5.109	10.280
74b. Gebruik gemaakt van 'Loonkostencompensatie bij ziekte van aangenomen werkloze 55-plusser'? [methodologische trendbreuk '12/'14]						
· % Ja	3%	--	--	3%△	2%▽	-1% (-0,02)▽
N	10.292	--	--	5.183	5.109	10.292
74c. Gebruik gemaakt van 'No-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (in de eerste 5 jaar na aanname)'? [methodologische trendbreuk '12/'14]						
· % Ja	6%	--	--	6%	6%	+0% (+0,00)
N	10.302	--	--	5.193	5.109	10.302
74d. Gebruik gemaakt van 'Subsidie voor aanpassing van de werkplek'? [methodologische trendbreuk '12/'14]						
· % Ja	3%	--	--	4%△	2%▽	-2% (-0,06)▽
N	10.308	--	--	5.199	5.109	10.308
74e. Gebruik gemaakt van 'Jobcoach (vergoeding voor extra begeleiding op het werk)'? [methodologische trendbreuk '12/'14]						
· % Ja	5%	--	--	5%△	4%▽	-2% (-0,04)▽
N	10.301	--	--	5.192	5.109	10.301
74f. Gebruik gemaakt van 'Proefplaatsing van maximaal 3 maanden zonder salaris te hoeven betalen'? [methodologische trendbreuk '12/'14]						
· % Ja	7%	--	--	7%	7%	-0% (-0,00)
N	10.309	--	--	5.200	5.109	10.309
74g. Gebruik gemaakt van 'Loondispensatie voor Wajonger'? [methodologische trendbreuk '12/'14]						
· % Ja	7%	--	--	8%△	5%▽	-3% (-0,05)▽
N	10.292	--	--	5.183	5.109	10.292

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	

74h. Gebruik gemaakt van 'Premiekortingen of vrijstellingen bij aanname van arbeidsgehandicapte of Wajonger'?
[methodologische trendbreuk '12/'14]

· % Ja	7%	--	--	9%△	5%▽	-4% (-0,07)▽
N	10.297	--	--	5.188	5.109	10.297

75. Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers tot hun pensioen doorwerken?

· 1 Ja	25%	23%▽	24%	27%△	24%	+1% (+0,02)△
· 2 Nee	61%	63%△	63%△	59%▽	57%▽	-2% (-0,05)▽
· 3 Weet niet	15%	14%	13%▽	14%▽	19%△	+2% (+0,05)△
N	21.155	5.325	5.507	5.214	5.109	21.155

76. Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers ook ná hun pensioengerechtigde leeftijd doorwerken?

· 1 Ja	7%	8%	7%	7%	7%	-0% (-0,00)
· 2 Nee	78%	79%△	80%△	78%	75%▽	-2% (-0,04)▽
· 3 Weet niet	15%	13%▽	13%▽	14%	18%△	+2% (+0,05)△
N	21.153	5.326	5.504	5.214	5.109	21.153

77. Welke voorzieningen/maatregelen zijn er in uw vestiging getroffen, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken?
[meerdere antwoorden mogelijk]

· a. Deeltijd vervroegde uitstroom (deeltijd-VUT)	8%	--	10%△	8%	6%▽	-2% (-0,06)▽
· b. Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegdienst	5%	--	6%	5%	6%	+0% (+0,00)
· c. Kortere werkweek/ aanpassing werktijden op individuele basis	14%	--	15%	16%△	12%▽	-1% (-0,03)▽
· d. Extra vrije dagen bij oudere werknemers	22%	--	24%△	22%	19%▽	-3% (-0,05)▽
· e. Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname	7%	--	6%	7%	7%	+0% (+0,01)
· f. Taakverbreding/ taakrotatie	4%	--	4%	4%	4%	-0% (-0,01)
· g. Taakverlichting en/of aanpassing takenpakket [sinds 2014 toegevoegd: 'jobcrafting']	11%	--	10%▽	11%	12%△	+1% (+0,03)△
· h. Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken	9%	--	8%	9%	9%	+0% (+0,01)
· i. Omscholen naar een andere baan/ functie	2%	--	2%	2%	2%	-0% (-0,01)
· j. Teruggang in salaris/ in functie ('demotie')	2%	--	2%	2%	2%	-0% (-0,00)
· k. Aanpassing van de werkplek	7%	--	8%	8%△	6%▽	-1% (-0,03)▽
· l. Gezondheidsbeleid/ stimuleren van gezondheid ingevoerd	4%	--	4%	4%	3%	-0% (-0,00)
· m. Er zijn geen voorzieningen/ maatregelen getroffen	63%	--	64%△	63%	61%▽	-1% (-0,03)▽
· n. Andere voorzieningen/ maatregelen ten behoeve van langer doorwerken [Gevraagd sinds 2014]	7%	--	--	--	7%	--
N	15.856	--	5.518	5.229	5.109	15.856

78. Hoeveel procent van de werknemers heeft het afgelopen jaar in werktijd een cursus/ training/ scholing gevolgd?

· 0%	30%	--	--	31%	30%	-1% (-0,01)
· 1%-24%	27%	--	--	27%	26%	-1% (-0,02)
· 25%-49%	12%	--	--	12%	11%	-1% (-0,01)
· 50%-74%	11%	--	--	10%	11%	+1% (+0,02)
· 75% of meer	21%	--	--	19%▽	22%△	+2% (+0,03)△
N	9.908	--	--	5.031	4.877	9.908

79. Wat was binnen uw vestiging het ziekteverzuim in het vorige kalenderjaar, exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof
[Range: 0-35]

- Gemiddelde	2,2	2,5△	2,1▽	2,3	1,9▽	-0,16 (-0,04)▽
N	16.088	4.981	3.758	3.855	3.494	16.088

80a. Tevredenheid 'Brede inzetbaarheid van personeel'

· % In sterke of zeer sterke mate	80%	--	78%▽	82%△	81%	+1% (+0,02)△
N	15.083	--	5.296	5.047	4.740	15.083

80b. Tevredenheid 'Betrokkenheid van personeel'

· % In sterke of zeer sterke mate	83%	--	82%▽	83%	83%	+1% (+0,02)△
N	15.073	--	5.295	5.039	4.739	15.073

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	
80c. Tevredenheid 'Flexibiliteit in werktijd van personeel'						
- % In sterke of zeer sterke mate	74%	--	73%▽	74%	76%△	+2% (+0,03)△
N	14.911	--	5.247	4.976	4.687	14.911
80d. Tevredenheid 'Bereidheid van personeel om nieuwe dingen te leren'						
- % In sterke of zeer sterke mate	72%	--	70%▽	72%	73%△	+1% (+0,02)△
N	15.016	--	5.288	5.010	4.718	15.016
80e. Tevredenheid 'Kwaliteit van geleverde werk van personeel'						
- % In sterke of zeer sterke mate	82%	--	80%▽	84%△	82%	+1% (+0,03)△
N	15.073	--	5.298	5.034	4.741	15.073
80f. Tevredenheid 'Arbeidsproductiviteit van personeel'						
- % In sterke of zeer sterke mate	76%	--	74%▽	77%△	77%	+1% (+0,03)△
N	15.047	--	5.291	5.031	4.726	15.047
81a. Aantal personeel met een contract voor onbepaalde tijd [Range: 0–6.300]						
- Gemiddelde	15	--	--	15	16	+0,36 (+0,00)
N	9.206	--	--	4.714	4.492	9.206
81ap. Percentage personeel met een contract voor onbepaalde tijd [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	66	--	--	67△	65▽	-2,6 (-0,04)▽
N	9.206	--	--	4.714	4.492	9.206
81b. Aantal personeel met een contract voor bepaalde tijd [Range: 0–3.000]						
- Gemiddelde	3,1	--	--	3,1	3,0	-0,07 (-0,00)
N	9.206	--	--	4.714	4.492	9.206
81bp. Percentage personeel met een contract voor bepaalde tijd [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	14	--	--	14	13	-0,76 (-0,02)
N	9.206	--	--	4.714	4.492	9.206
81c. Aantal oproepkrachten (min-max contracten, nulurencontracten) [Range: 0–4.500]						
- Gemiddelde	1,4	--	--	1,3	1,4	+0,09 (+0,00)
N	9.206	--	--	4.714	4.492	9.206
81cp. Percentage oproepkrachten (min-max contracten, nulurencontracten) [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	7,5	--	--	7,3	7,7	+0,44 (+0,01)
N	9.206	--	--	4.714	4.492	9.206
81d. Aantal uitzendkrachten [Range: 0–1.180]						
- Gemiddelde	0,99	--	--	0,88	1,1	+0,22 (+0,01)
N	9.206	--	--	4.714	4.492	9.206
81dp. Percentage uitzendkrachten [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	1,9	--	--	2,3△	1,6▽	-0,69 (-0,04)▽
N	9.206	--	--	4.714	4.492	9.206
81e. Aantal ZZP-ers en/of freelancers [Range: 0–1.300]						
- Gemiddelde	0,66	--	--	0,59	0,73	+0,14 (+0,01)
N	9.206	--	--	4.714	4.492	9.206
81ep. Percentage ZZP-ers en/of freelancers [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	6,5	--	--	5,5▽	7,6△	+2,1 (+0,06)△
N	9.206	--	--	4.714	4.492	9.206
81f. Gedetacheerden en/of payrollkrachten [Range: 0–1.000]						
- Gemiddelde	0,32	--	--	0,19▽	0,46△	+0,27 (+0,02)△
N	9.206	--	--	4.714	4.492	9.206
81f. Percentage gedetacheerden en/of payrollkrachten [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	1,1	--	--	0,70▽	1,6△	+0,90 (+0,06)△
N	9.206	--	--	4.714	4.492	9.206
81g. Aantal overig flexibel personeel [Range: 0–1.150]						
- Gemiddelde	0,32	--	--	0,33	0,30	-0,02 (-0,00)
N	9.206	--	--	4.714	4.492	9.206

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	
81gp. Percentage overig flexibel personeel [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	3,1	--	--	2,8▽	3,5△	+0,63 (+0,03)△
N	9.206	--	--	4.714	4.492	9.206
Het totale aantal personeel van de vestiging [Range: 2–9.501]						
- Gemiddelde	23	24	25	22	23	-0,77 (-0,01)
N	19.596	5.171	5.219	4.714	4.492	19.596
Het totale aantal personeel van de vestiging [gecategoriseerd]						
· 1 2-4	60%	62%△	60%	58%▽	60%	-1% (-0,02)▽
· 2 5-9	19%	19%	19%	20%	20%	+0% (+0,01)
· 3 10-49	16%	15%▽	16%	17%△	15%	+0% (+0,01)
· 4 50-99	2%	2%	2%	2%	2%	+0% (+0,00)
· 5 100+	3%	3%	3%	3%	3%	+0% (+0,00)
N	21.244	5.387	5.518	5.230	5.109	21.244
82a. Aantal FTE's vast [Range: 0–6.230]						
- Gemiddelde	12	--	--	12	13	+0,30 (+0,00)
N	9.619	--	--	4.908	4.711	9.619
82ap. Percentage FTE's vast [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	72	--	--	73△	71▽	-2,4 (-0,04)▽
N	9.619	--	--	4.908	4.711	9.619
82b. Aantal FTE's flexibel [Range: 0–3.000]						
- Gemiddelde	3,9	--	--	3,7	4,0	+0,29 (+0,00)
N	9.619	--	--	4.908	4.711	9.619
82bp. Percentage FTE's flexibel [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	28	--	--	27▽	29△	+2,4 (+0,04)△
N	9.619	--	--	4.908	4.711	9.619
Totale aantal FTE's [zelfgerapporteerd] [Range: 0–8.900]						
- Gemiddelde	16	--	--	16	17	+0,59 (+0,00)
N	9.619	--	--	4.908	4.711	9.619
83. Welke ontwikkeling zou u graag zien in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?						
· 1 Flexibele schil blijft even groot	65%	--	--	--	65%	--
· 2 Flexibele schil zal groeien	25%	--	--	--	25%	--
· 3 Flexibele schil zal afnemen	10%	--	--	--	10%	--
N	5.095	--	--	--	5.095	5.095
84. Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?						
· 1 Flexibele schil blijft even groot	66%	--	--	--	66%	--
· 2 Flexibele schil zal groeien	22%	--	--	--	22%	--
· 3 Flexibele schil zal afnemen	12%	--	--	--	12%	--
N	5.095	--	--	--	5.095	5.095
85a1a. Aantal mannen [Range: 0–6.546]						
- Gemiddelde	13	13	15	12	12	-0,46 (-0,01)
N	19.092	4.941	4.979	4.696	4.476	19.092
85a2a. Percentage mannen [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	60	61△	63△	57▽	57▽	-1,5 (-0,05)▽
N	19.382	4.988	4.998	4.758	4.637	19.382
85a1b. Aantal vrouwen [Range: 0–6.651]						
- Gemiddelde	11	11	11	9,9	9,8	-0,56 (-0,01)
N	19.092	4.941	4.979	4.696	4.476	19.092
85a2b. Percentage vrouwen [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	40	39▽	37▽	43△	43△	+1,5 (+0,05)△
N	19.382	4.988	4.998	4.758	4.637	19.382

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	
85b1a. Aantal jonger dan 25 jaar [Range: 0–3.997]						
- Gemiddelde	3,1	3,1	3,2	3,0	3,1	-0,02 (-0,00)
N	19.066	4.956	4.957	4.691	4.461	19.066
85b2a. Percentage jonger dan 25 jaar [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	16	16	15▽	16	17△	+0,43 (+0,02)△
N	19.315	5.007	4.976	4.736	4.597	19.315
85b1b. Aantal 25 tot en met 44 jaar [Range: 0–4.914]						
- Gemiddelde	10	12△	11	9,1	8,9	-1,2 (-0,02)▽
N	19.066	4.956	4.957	4.691	4.461	19.066
85b2b. Percentage 25 tot en met 44 jaar [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	48	52△	50△	46▽	44▽	-2,7 (-0,10)▽
N	19.315	5.007	4.976	4.736	4.597	19.315
85b1c. Aantal 45-54 jaar [Range: 0–4.018]						
- Gemiddelde	6,6	5,9	7,6	6,4	6,6	+0,11 (+0,00)
N	19.066	4.956	4.957	4.691	4.461	19.066
85b2c. Percentage 45-54 jaar [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	23	21▽	23▽	25△	25△	+1,7 (+0,07)△
N	19.315	5.007	4.976	4.736	4.597	19.315
85b1d. Aantal 55 jaar of ouder [Range: 0–2.400]						
- Gemiddelde	3,5	3,1	4,0	3,2	3,6	+0,05 (+0,00)
N	19.066	4.956	4.957	4.691	4.461	19.066
85b2d. Percentage 55 jaar of ouder [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	13	12▽	13	12	14△	+0,63 (+0,03)△
N	19.315	5.007	4.976	4.736	4.597	19.315
85c1a. Aantal laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO) [Range: 0–8.551]						
- Gemiddelde	7,3	7,5	8,3	6,6	6,8	-0,38 (-0,01)
N	18.953	4.920	4.931	4.645	4.457	18.953
85c2a. Percentage laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO) [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	34	35△	35△	35	31▽	-1,3 (-0,04)▽
N	19.210	4.972	4.952	4.698	4.588	19.210
85c1b. Aantal middelbaar geschoolden (MBO, HAVO, VWO) [Range: 0–4.800]						
- Gemiddelde	9,2	9,4	9,7	8,6	8,7	-0,32 (-0,00)
N	18.953	4.920	4.931	4.645	4.457	18.953
85c2b. Percentage middelbaar geschoolden (MBO, HAVO, VWO) [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	44	45△	43	42▽	45	-0,23 (-0,01)
N	19.210	4.972	4.952	4.698	4.588	19.210
85c1c. Aantal hogeschoolden (hoger onderwijs/ universiteit) [Range: 0–5.633]						
- Gemiddelde	7,0	7,0	7,8	6,5	6,5	-0,27 (-0,00)
N	18.953	4.920	4.931	4.645	4.457	18.953
85c2c. Percentage hogeschoolden (hoger onderwijs/ universiteit) [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	22	20▽	22	23	25△	+1,6 (+0,05)△
N	19.210	4.972	4.952	4.698	4.588	19.210
85d1a. Aantal deeltijders [12-20 uur] [Range: 0–5.738]						
- Gemiddelde	4,1	--	--	4,1	4,0	-0,15 (-0,00)
N	9.948	--	--	4.933	5.015	9.948
85d2a. Percentage deeltijders [12-20 uur] [Range: 0–100]						
- Gemiddelde	22	--	--	21▽	24△	+2,9 (+0,05)△
N	9.162	--	--	4.581	4.581	9.162
85d1b. Aantal deeltijders [21-32 uur] [Range: 0–5.281]						
- Gemiddelde	7,9	--	--	7,9	7,9	+0,01 (+0,00)
N	9.948	--	--	4.933	5.015	9.948

	TOTAAL	JAAR				B (β) P
		2008	2010	2012	2014	

85d2b. Percentage deeltijders [21-32 uur] [Range: 0–100]

- Gemiddelde	34	--	--	33▽	35△	+2,0 (+0,03)△
N	9.162	--	--	4.581	4.581	9.162

85e1a. Aantal allochtone werknemers [niet-Nederlands/ niet-westers] [Range: 0–7.955]

- Gemiddelde	2,5	3,2	2,5	2,1	2,2	-0,34 (-0,01)
N	19.470	4.705	4.942	4.810	5.013	19.470

85e2a. Percentage allochtone werknemers [niet-Nederlands/ niet-westers] [Range: 0–100]

- Gemiddelde	5,7	5,0▽	5,4	5,6	7,0△	+0,63 (+0,04)△
N	18.583	4.743	4.839	4.474	4.526	18.583

85e1b. Aantal allochtone werknemers Midden/ Oost-Europa [Range: 0–4.451]

- Gemiddelde	3,7	--	--	3,5	3,9	+0,46 (+0,00)
N	1.913	--	--	922	990	1.913

85e2b. Percentage allochtone werknemers Midden/ Oost-Europa [Range: 0–100]

- Gemiddelde	35	--	--	37△	32▽	-4,8 (-0,06)▽
N	1.867	--	--	894	973	1.867

86. Wat is het totaal aantal medewerkers van deze organisatie in Nederland? [Range: 2–800.000]

- Gemiddelde	1.680	--	2.039	1.587	1.326	-360 (-0,02)
N	2.338	--	889	743	706	2.338

88. Mogen wij u benaderen voor vervolgonderzoek?

· % Ja	33%	--	35%△	32%	31%▽	-2% (-0,03)▽
N	15.739	--	5.461	5.230	5.048	15.739

89a. Geslacht respondent

· 1 Man	67%	--	69%△	68%	63%▽	-3% (-0,05)▽
· 2 Vrouw	33%	--	31%▽	32%	37%△	+3% (+0,05)△
N	5.110	--	1.880	1.680	1.551	5.110

90. Wilt u worden geattendeerd op de WEA 2014 brochure?

· % Ja	49%	--	52%△	49%	47%▽	-3% (-0,04)▽
N	15.687	--	5.417	5.230	5.040	15.687

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoog (laag) percentage en/of gemiddelde (2-zijdig getoetst), én Cohen's d |effectgrootte| is ten minste 0,20. Open driehoekjes △: significant, maar Cohen's d |effectgrootte| is kleiner dan 0,20. Cohen (1988), Statistical power analysis for the behavioral sciences, 2nd ed. NY: Taylor & Francis. Trendanalyse: B = ongestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = gemiddelde stijging/daling per interval (β = gestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt) p = significantie.

	TOTAAL	JAAR			B (β) P
		2008	2010	2012	

14a. Onze vestiging is goed op de hoogte van de Arboret

· 1 Oneens of helemaal oneens	11%	--	--	11%	--
· 2 Neutraal	35%	--	--	35%	--
· 3 Eens of helemaal eens	55%	--	--	55%	--
N	5.189	--	--	5.189	5.189

14b. De administratie rond de Arboret kost veel tijd

· 1 Oneens of helemaal oneens	17%	18%△	18%△	14%▽	-2% (-0,04)▽
· 2 Neutraal	49%	46%▽	51%△	50%	+2% (+0,03)△
· 3 Eens of helemaal eens	34%	36%△	31%▽	36%△	+0% (+0,00)
N	15.882	5.274	5.435	5.173	15.882

	TOTAAL	JAAR			B (β) P
		2008	2010	2012	
14c. De Arboret- en regelgeving is onduidelijk					
· 1 Oneens of helemaal oneens	16%	13%▽	16%△	17%△	+2% (+0,05)△
· 2 Neutraal	55%	52%▽	56%	57%△	+3% (+0,04)△
· 3 Eens of helemaal eens	29%	35%△	28%▽	25%▽	-5% (-0,08)▽
N	15.874	5.278	5.438	5.159	15.874
14d. Onze vestiging ervaart regelmatig obstakels om te voldoen aan de Arboret- en regelgeving					
· 1 Oneens of helemaal oneens	33%	29%▽	28%▽	42%▲	+7% (+0,12)▲
· 2 Neutraal	47%	46%	51%△	42%▽	-2% (-0,03)▽
· 3 Eens of helemaal eens	20%	25%△	20%	16%▽	-5% (-0,09)▽
N	15.875	5.288	5.433	5.154	15.875
14e. Onze vestiging is goed op de hoogte van de Arbeidstijdenwet (ATW)					
· 1 Oneens of helemaal oneens	20%	--	28%▲	11%▼	-17% (-0,22)▼
· 2 Neutraal	35%	--	37%△	33%▽	-4% (-0,04)▽
· 3 Eens of helemaal eens	45%	--	35%▼	56%▲	+21% (+0,21)▲
N	10.633	--	5.457	5.176	10.633
14f. Onze vestiging ervaart regelmatig obstakels om aan de ATW te voldoen					
· 1 Oneens of helemaal oneens	46%	--	44%▽	49%△	+5% (+0,05)△
· 2 Neutraal	42%	--	43%	41%	-2% (-0,02)
· 3 Eens of helemaal eens	12%	--	13%△	10%▽	-4% (-0,06)▽
N	10.598	--	5.440	5.158	10.598
22. Hoe groot of klein acht u de kans dat de Inspectie SZW (ArbeidsInspectie) uw vestiging controleert?					
· 1 Zeer klein	21%	--	21%	22%	+0% (+0,00)
· 2 Klein	23%	--	21%▽	25%△	+4% (+0,04)△
· 3 Groot noch klein	47%	--	47%	46%	-1% (-0,01)
· 4 Groot	8%	--	9%△	7%▽	-3% (-0,05)▽
· 5 Zeer groot	1%	--	2%	1%	-0% (-0,02)
- Gemiddelde	2,5	--	2,5△	2,4▽	-0,08 (-0,04)▽
N	10.717	--	5.490	5.227	10.717
24. Heeft uw vestiging wel eens gebruik gemaakt van de mogelijkheid om het loon van zieke werknemers (gedeeltelijk) in te houden of hen te ontslaan, indien zij onvoldoende meewerken aan hun re-integratie?					
· 1 Ja, wel eens loon ingehouden	4%	--	4%△	3%▽	-1% (-0,02)▽
· 2 Ja, wel eens ontslag	2%	--	2%△	1%▽	-1% (-0,04)▽
· 3 Ja, zowel wel eens loon ingehouden als wel eens ontslag	2%	--	2%△	2%▽	-1% (-0,02)▽
· 4 Nee, maar dat sluiten wij niet uit	43%	--	46%△	39%▽	-6% (-0,07)▽
· 5 Nee, vinden wij niet nodig	37%	--	33%▽	41%△	+8% (+0,08)△
· 6 Weet niet	13%	--	13%	14%	+1% (+0,01)
N	10.703	--	5.486	5.217	10.703
25a. Bent u bekend met: 'Premiekorting bij aanname van 50-plusser'?					
· % Ja	46%	--	42%▽	50%△	+8% (+0,08)△
N	10.698	--	5.481	5.217	10.698
25b. Bent u bekend met: 'Loonkostencompensatie bij ziekte van aangenomen werkloze 55-plusser'?					
· % Ja	38%	--	39%△	37%▽	-2% (-0,02)▽
N	10.688	--	5.471	5.217	10.688
25c. Bent u bekend met: 'No-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (in de eerste 5 jaar na aanname)'?					
· % Ja	32%	--	33%	32%	-1% (-0,01)
N	10.677	--	5.473	5.204	10.677
25d. Bent u bekend met: 'Subsidie voor aanpassing van de werkplek'?					
· % Ja	48%	--	53%▲	42%▼	-10% (-0,10)▼
N	10.695	--	5.478	5.216	10.695
25e. Bent u bekend met: 'Jobcoach: vergoeding voor extra begeleiding op het werk'?					
· % Ja	33%	--	35%△	31%▽	-4% (-0,05)▽
N	10.680	--	5.471	5.209	10.680
25f. Bent u bekend met: 'Proefplaatsing van maximaal 3 maanden zonder salaris te hoeven betalen'?					
· % Ja	33%	--	34%	33%	-1% (-0,02)
N	10.685	--	5.472	5.213	10.685

	TOTAAL	JAAR			B (β) P
		2008	2010	2012	
25g. Bent u bekend met: 'Loondispensatie voor Wajonger'?					
- % Ja	46%	--	44%▽	48%△	+4% (+0,04)△
N	10.684	--	5.473	5.211	10.684
25h. Bent u bekend met: 'Premiekortingen of vrijstellingen bij aanname van arbeidsgehandicapte of Wajonger'?					
- % Ja	51%	--	50%▽	52%△	+2% (+0,02)△
N	10.684	--	5.470	5.213	10.684
34. Is er in uw vestiging werkoverleg met medewerkers?					
- % Ja	95%	95%	94%	95%	+0% (+0,00)
N	16.071	5.348	5.507	5.215	16.071
35. Is er in uw vestiging een klachtenregeling voor het personeel?					
- 1 Ja	34%	32%▽	38%△	33%▽	+1% (+0,01)
- 2 Nee	61%	63%△	58%▽	63%△	+0% (+0,00)
- 3 Weet niet	4%	5%△	4%	4%▽	-1% (-0,03)▽
N	16.035	5.311	5.502	5.222	16.035
36a. Rapportcijfer tevredenheid: 'Salarissystematiek'					
- Gemiddelde	7,2	7,2	7,2	7,2	+0,01 (+0,01)
N	12.875	4.348	4.363	4.164	12.875
36b. Rapportcijfer tevredenheid: 'Resultaatgerichte beloning/prestatiebeloning'					
- Gemiddelde	6,7	6,7	6,7	6,7	-0,01 (-0,00)
N	9.485	3.279	3.168	3.038	9.485
36c. Rapportcijfer tevredenheid: 'Pensioenregeling'					
- Gemiddelde	7,1	7,1△	7,1	7,0▽	-0,06 (-0,03)▽
N	12.512	4.227	4.184	4.101	12.512
36d. Rapportcijfer tevredenheid: 'Reiskostenvergoeding'					
- Gemiddelde	7,2	7,2	7,2	7,2	+0,00 (+0,00)
N	11.303	3.870	3.829	3.604	11.303
36e. Rapportcijfer tevredenheid: 'Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen'					
- Gemiddelde	6,5	6,6△	6,5	6,5	-0,04 (-0,02)
N	8.666	3.052	2.846	2.769	8.666
36f. Rapportcijfer tevredenheid: 'Functionerings- en/of beoordelingsgesprekken'					
- Gemiddelde	6,9	6,9	6,9	6,9	-0,00 (-0,00)
N	12.027	4.065	4.031	3.931	12.027
36g. Rapportcijfer tevredenheid: 'Promotie- en loopbaanmogelijkheden'					
- Gemiddelde	6,5	6,6	6,5	6,5	-0,01 (-0,01)
N	10.038	3.428	3.452	3.158	10.038
36h. Rapportcijfer tevredenheid: 'Scholings- en opleidingsmogelijkheden'					
- Gemiddelde	7,2	7,2	7,1▽	7,2	-0,01 (-0,00)
N	12.411	4.301	4.183	3.927	12.411
36i. Rapportcijfer tevredenheid: 'Mogelijkheden om in deeltijd te werken'					
- Gemiddelde	7,3	7,3	7,3▽	7,4△	+0,06 (+0,03)△
N	11.758	4.027	3.905	3.826	11.758
36j. Rapportcijfer tevredenheid: 'Flexibele werktijden'					
- Gemiddelde	7,3	7,2	7,2	7,3△	+0,04 (+0,02)
N	11.745	4.035	3.861	3.849	11.745
36k. Rapportcijfer tevredenheid: 'Thuiswerkregeling'					
- Gemiddelde	6,0	6,0	5,9	6,1△	+0,08 (+0,02)△
N	6.951	2.475	2.203	2.273	6.951
36l. Rapportcijfer tevredenheid: 'Verlof- en vakantiemogelijkheden'					
- Gemiddelde	7,6	7,6▽	7,6	7,7	+0,04 (+0,02)△
N	14.284	4.806	4.774	4.704	14.284
36m. Rapportcijfer tevredenheid: 'Overlegmogelijkheden'					
- Gemiddelde	7,9	7,9	7,8▽	7,9	+0,00 (+0,00)
N	14.054	4.721	4.720	4.613	14.054

	TOTAAL	JAAR			B (β) P
		2008	2010	2012	
37e. Rapportcijfer belangrijkheid: 'Het bestaan van PBO's (publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie), zoals productschappen en bedrijfschappen'					
- Gemiddelde	5,1	--	5,2△	5,0▽	-0,15 (-0,03)▽
N	6.311	--	3.187	3.124	6.311
39e. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk: 'Flexibele inzet van medewerkers'					
- % Veel of heel veel ruimte	60%	62%△	60%	58%▽	-2% (-0,03)▽
N	14.905	5.010	5.085	4.811	14.905
40e. Gebruik ruimte voor maatwerk: 'Flexibele inzet van medewerkers'					
- % In sterke of zeer sterke mate	45%	46%	44%	44%	-1% (-0,01)
N	12.698	4.285	4.327	4.086	12.698
42cp. Percentage 'Ontbinding door de rechter' [van het aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0-100]					
- Gemiddelde	1,5	--	1,7	1,3	-0,35 (-0,02)
N	4.693	--	2.512	2.180	4.693
42dp. Percentage 'Met wederzijds goedvinden' [van het aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0-100]					
- Gemiddelde	20	--	19▽	22△	+3,6 (+0,05)△
N	4.693	--	2.512	2.180	4.693
42ep. Percentage 'Pensioenontslag' [van het aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0-100]					
- Gemiddelde	4,1	--	3,6▽	4,7△	+1,1 (+0,03)△
N	4.693	--	2.512	2.180	4.693
42fp. Percentage 'Ontslag op staande voet' [van het aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0-100]					
- Gemiddelde	1,8	--	1,7	2,0	+0,31 (+0,01)
N	4.693	--	2.512	2.180	4.693
42gp. Percentage 'Niet verlengen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd' [van het aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0-100]					
- Gemiddelde	24	--	24	25	+0,90 (+0,01)
N	4.693	--	2.512	2.180	4.693
42hp. Percentage 'Ontslag tijdens proeftijd' [van het aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0-100]					
- Gemiddelde	2,7	--	2,6	2,9	+0,35 (+0,01)
N	4.693	--	2.512	2.180	4.693
42ip. Percentage 'Overig/niet bekend' [van het aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0-100]					
- Gemiddelde	2,4	--	3,2△	1,4▽	-1,8 (-0,07)▽
N	4.693	--	2.512	2.180	4.693
50a. Onze vestiging probeert vaak nieuwe ideeën uit					
- % Eens of helemaal eens	60%	--	--	60%	--
N	5.122	--	--	5.122	5.122
50b. Onze vestiging is creatief in zijn wijze van werken					
- % Eens of helemaal eens	71%	--	--	71%	--
N	5.132	--	--	5.132	5.132
50c. Onze vestiging is vaak een van de eerste met nieuwe diensten of producten					
- % Eens of helemaal eens	33%	--	--	33%	--
N	5.116	--	--	5.116	5.116
50d. Onze vestiging biedt innovatieve oplossingen voor onze consumenten/afnemers/klanten					
- % Eens of helemaal eens	53%	--	--	53%	--
N	5.109	--	--	5.109	5.109
50e. Onze vestiging zoekt naar nieuwe manieren om problemen op te lossen					
- % Eens of helemaal eens	70%	--	--	70%	--
N	5.113	--	--	5.113	5.113
61. Hoeveel vacatures heeft uw vestiging op dit moment? [Indien er vacatures zijn] [Range: 1-250]					
- Gemiddelde	3,5	--	3,8△	2,8▽	-0,99 (-0,05)▽
N	1.505	--	1.000	505	1.505
61p. Percentage vacatures op dit moment [Geen vacatures=0%] [in verhouding tot het totale huidige aantal werkenden] [Range: 0-1.500]					
- %	29	--	34△	19▽	-15 (-0,08)▽
N	1.446	--	956	490	1.446

	TOTAAL	JAAR			B (β) P
		2008	2010	2012	

62. Hoeveel van deze vacatures acht u moeilijk vervulbaar? [Range: 0–150]

- Gemiddelde	1,4	--	1,5	1,2	-0,33 (-0,04)
N	1.166	--	773	392	1.166

62p. Percentage moeilijk vervulbare vacatures [Als er vacatures zijn] [Range: 0–100]

- Gemiddelde	53	--	56▲	46▼	-10,0 (-0,10)▼
N	1.166	--	773	392	1.166

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoog (laag) percentage en/of gemiddelde (2-zijdig getoetst), én Cohen's d [effectgrootte] is ten minste 0,20. Open driehoekjes △: significant, maar Cohen's d [effectgrootte] is kleiner dan 0,20. Cohen (1988), Statistical power analysis for the behavioral sciences, 2nd ed. NY: Taylor & Francis. Trendanalyse: B = ongestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = gemiddelde stijging/daling per interval (β = gestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt) p = significantie.

	TOTAAL	JAAR		B (β) P
		2008	2010	

15a. Deskundigtoets RI&E voor bedrijven met minder dan 25 werknemers is niet meer altijd nodig

- % Ja	51%	47%	55%	+8% (+0,08)△
N	10.826	5.350	5.476	10.826

15b. De wettelijke verplichting tot het aanbieden van een arbo-spreekuur is vervallen

- % Ja	40%	37%	42%	+5% (+0,05)△
N	10.774	5.334	5.439	10.774

15c. Werkgevers zijn verplicht om beleid te voeren tegen werkdruk, agressie en geweld, en intimidatie

- % Ja	64%	62%	66%	+5% (+0,05)△
N	10.804	5.333	5.471	10.804

15d. Sociale partners kunnen een arbo-catalogus opstellen waarin ze concrete afspraken maken ter verbetering van de arbeidsomstandigheden

- % Ja	40%	--	40%	--
N	5.456	--	5.456	5.456

16a. Ons bedrijf is over de wijzigingen in de Arboret van de afgelopen jaren goed geïnformeerd

- 1 Oneens of helemaal oneens	28%	28%	28%	-0% (-0,00)
- 2 Neutraal	40%	39%	41%	+2% (+0,02)△
- 3 Eens of helemaal eens	32%	33%	31%	-2% (-0,02)▽
N	10.777	5.311	5.465	10.777

16b. De wijzigingen in de Arboret hebben in de afgelopen jaren tot wijzigingen geleid in het bedrijfsbeleid

- 1 Oneens of helemaal oneens	39%	42%	37%	-5% (-0,05)▽
- 2 Neutraal	37%	36%	39%	+3% (+0,03)△
- 3 Eens of helemaal eens	23%	22%	24%	+2% (+0,02)
N	10.748	5.296	5.452	10.748

16c. De Arboret- en regelgeving is binnen ons bedrijf goed uitvoerbaar

- 1 Oneens of helemaal oneens	14%	14%	14%	-0% (-0,00)
- 2 Neutraal	40%	39%	40%	+1% (+0,01)
- 3 Eens of helemaal eens	46%	46%	45%	-1% (-0,01)
N	10.712	5.289	5.423	10.712

16d. In ons bedrijf vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzuim

- 1 Oneens of helemaal oneens	20%	21%	19%	-2% (-0,02)▽
- 2 Neutraal	28%	27%	30%	+2% (+0,03)△
- 3 Eens of helemaal eens	51%	52%	51%	-1% (-0,01)
N	10.745	5.296	5.450	10.745

16g. Het aantal wettelijke verplichtingen in de Arboret is groot

- 1 Oneens of helemaal oneens	5%	4%	5%	+1% (+0,01)
- 2 Neutraal	42%	39%	44%	+5% (+0,05)△
- 3 Eens of helemaal eens	54%	56%	51%	-5% (-0,05)▽
N	10.741	5.293	5.448	10.741

	TOTAAL	JAAR		B (β) P
		2008	2010	
17b. De wijzigingen in de ATW hebben geleid tot wijzigingen in de door ons bedrijf gehanteerde arbeids- en rusttijden				
· 1 Oneens of helemaal oneens	49%	--	49%	--
· 2 Neutraal	37%	--	37%	--
· 3 Eens of helemaal eens	13%	--	13%	--
N	5.427	--	5.427	5.427
17c. In ons bedrijf vindt overleg plaats met werknemers over arbeids- en rusttijden				
· 1 Oneens of helemaal oneens	18%	--	18%	--
· 2 Neutraal	27%	--	27%	--
· 3 Eens of helemaal eens	55%	--	55%	--
N	5.453	--	5.453	5.453
23c. Door de Arbowet- en regelgeving wordt in ons bedrijf extra aandacht aan arbeidsomstandigheden besteed				
· 1 Oneens of helemaal oneens	20%	21%	19%	-2% (-0,03)▽
· 2 Neutraal	46%	46%	45%	-0% (-0,00)
· 3 Eens of helemaal eens	34%	33%	36%	+3% (+0,03)△
N	10.750	5.308	5.442	10.750
23d. De werknemers zijn alles bij elkaar tevreden over het arbo- en verzuimbeleid binnen ons bedrijf				
· 1 Oneens of helemaal oneens	3%	3%	3%	-0% (-0,01)
· 2 Neutraal	39%	38%	41%	+2% (+0,02)△
· 3 Eens of helemaal eens	58%	59%	57%	-2% (-0,02)
N	10.766	5.317	5.449	10.766
23g. Door de Arbeidstijdenwet- en regelgeving wordt in ons bedrijf extra aandacht gegeven aan de werk- en rusttijden				
· 1 Oneens of helemaal oneens	23%	--	23%	--
· 2 Neutraal	54%	--	54%	--
· 3 Eens of helemaal eens	23%	--	23%	--
N	5.440	--	5.440	5.440
23h. De werknemers zijn alles bij elkaar tevreden over het werktijdenbeleid in ons bedrijf				
· 1 Oneens of helemaal oneens	3%	--	3%	--
· 2 Neutraal	26%	--	26%	--
· 3 Eens of helemaal eens	71%	--	71%	--
N	5.463	--	5.463	5.463
25. Stelt uw bedrijf bij de inkoop van producten of diensten als eis dat er veilig en gezond mee gewerkt kan worden?				
· 1 Ja, altijd	45%	--	45%	--
· 2 Ja, soms	28%	--	28%	--
· 3 Nee	17%	--	17%	--
· 4 Weet niet	10%	--	10%	--
N	5.489	--	5.489	5.489
28e. Loonkostensubsidie van 50% minimumloon bij aanname van arbeidsongeschikte of langdurig werkloze beneden 50 jaar				
· % Ja	37%	--	37%	--
N	5.469	--	5.469	5.469
29. Heeft uw bedrijf één of meer van deze regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerkers?				
· 1 Ja (al dan niet doorslaggevend)	23%	22%	25%	+3% (+0,04)△
· 2 Nee	72%	73%	71%	-1% (-0,02)
· 3 Weet niet	5%	6%	4%	-2% (-0,04)▽
N	6.921	3.161	3.760	6.921
37. Heeft u het afgelopen jaar gebruik gemaakt van één of meerdere van onderstaande faciliteiten van het O&O fonds in uw sector? [meerdere antwoorden mogelijk]				
· a. (Bekostiging van) functiegerichte scholing voor één of meerdere werknemers	12%	--	12%	--
· b. (Bekostiging van) algemene scholing voor één of meerdere werknemers	5%	--	5%	--
· c. (Bekostiging van) beroepsopleidingen van leerlingen	6%	--	6%	--
· d. Advies en/ of ondersteuning bij EVC-trajecten	2%	--	2%	--
· e. Advies en/ of ondersteuning op het gebied van arbobeleid	2%	--	2%	--
· f. Advies en/ of ondersteuning bij het terugdringen van ziekteverzuim	1%	--	1%	--

	TOTAAL	JAAR		B (β) P
		2008	2010	
· g. Advies en/ of ondersteuning op het gebied van personeelsbeleid	1%	--	1%	--
· h. Advies en/ of ondersteuning ten behoeve van mobiliteit van werknemers	0,3%	--	0,3%	--
· i. Advies en/ of ondersteuning op het terrein van re-integratie van werknemers	2%	--	2%	--
· j. Advies en/ of ondersteuning bij het in dienst nemen van werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt	1%	--	1%	--
· k. Advies en/ of ondersteuning in het kader van werkervaringsplaatsen of stageplaatsen	2%	--	2%	--
· l. Advies en/ of ondersteuning in het kader van duurzame inzetbaarheid	0,2%	--	0,2%	--
· m. Anders	3%	--	3%	--
· n. Er is wel een O&O fonds, maar wij maken geen gebruik van genoemde faciliteiten	8%	--	8%	--
· o. Mijn sector heeft geen O&O fonds	34%	--	34%	--
· p. Weet niet	38%	--	38%	--
N	5.518	--	5.518	5.518
38. Hoe tevreden of ontevreden bent u met het functioneren van het O&O-fonds? (1=zeer ontevreden - 10=zeer tevreden)				
- Gemiddelde	6,5	--	6,5	--
N	562	--	562	562
52a. Ons bedrijf reageert meteen op ontwikkelingen die op haar afkomen [alleen >= 10 werknemers]				
· % Eens of helemaal eens	63%	65%	62%	-3% (-0,03)
N	2.183	1.026	1.157	2.183
52b. Ons bedrijf haalt bewust nieuwe kennis van buiten naar binnen [alleen >= 10 werknemers]				
· % Eens of helemaal eens	61%	63%	59%	-4% (-0,04)
N	2.182	1.026	1.157	2.182
52c. Ons bedrijf werkt samen met derden en/of participeert in netwerken [alleen >= 10 werknemers]				
· % Eens of helemaal eens	67%	69%	65%	-4% (-0,04) ▽
N	2.182	1.026	1.157	2.182
52d. Ons bedrijf maakt steeds nieuwe combinaties tussen verschillende manieren van het organiseren van het werkproces [alleen >= 10 werknemers]				
· % Eens of helemaal eens	37%	39%	36%	-3% (-0,03)
N	2.180	1.025	1.155	2.180
52e. In ons bedrijf worden de talenten van medewerkers zo goed mogelijk (optimaal) benut [alleen >= 10 werknemers]				
· % Eens of helemaal eens	72%	72%	73%	+1% (+0,01)
N	2.182	1.025	1.157	2.182
52f. In ons bedrijf worden de werkprocessen regelmatig vernieuwd [alleen >= 10 werknemers]				
· % Eens of helemaal eens	47%	48%	47%	-1% (-0,01)
N	2.182	1.025	1.157	2.182
52g. In ons bedrijf wordt regelmatig naar nieuwe markten/ klanten gezocht [alleen >= 10 werknemers]				
· % Eens of helemaal eens	70%	69%	70%	+1% (+0,01)
N	2.181	1.024	1.157	2.181
52h. In ons bedrijf worden de bestaande producten/ diensten regelmatig verbeterd en/of verfijnd [alleen >= 10 werknemers]				
· % Eens of helemaal eens	75%	76%	73%	-3% (-0,03)
N	2.182	1.025	1.157	2.182
60d. In mijn bedrijf worden de bedrijfsprocessen (ook) door computers aangestuurd				
· 1 Ja	32%	--	32%	--
· 2 Nee	60%	--	60%	--
· 3 Weet niet	8%	--	8%	--
N	5.459	--	5.459	5.459
60e. In mijn bedrijf worden (ook) e-commerce toepassingen gebruikt, voornamelijk internet of webgedreven sales of dienstverlening				
· 1 Ja	36%	--	36%	--
· 2 Nee	56%	--	56%	--
· 3 Weet niet	8%	--	8%	--
N	5.459	--	5.459	5.459

	TOTAAL	JAAR		B (β) P
		2008	2010	
75e1. Aantal deeltijders (<36 uur/week) [Range: 0–7.800]				
- Gemiddelde	11	11	10	-0,66 (-0,00)
N	9.949	4.867	5.082	9.949
75e2. Percentage deeltijders (<36 uur/week) [Range: 0–100]				
- Gemiddelde	37	40	35	-5,4 (-0,08)▽
N	9.878	4.916	4.963	9.878
76a. Aantal personeel in tijdelijke dienst [Range: 0–3.000]				
- Gemiddelde	4,6	--	4,6	--
N	5.338	--	5.338	5.338
76b. Aantal uitzendkrachten [Range: 0–2.500]				
- Gemiddelde	1,3	--	1,3	--
N	5.338	--	5.338	5.338
76c. Aantal ZZP-ers en/ of freelancers [Range: 0–5.200]				
- Gemiddelde	1,2	--	1,2	--
N	5.338	--	5.338	5.338
76d. Aantal overige flexibele werknemers [Range: 0–3.000]				
- Gemiddelde	2,4	--	2,4	--
N	5.338	--	5.338	5.338

Noot. ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant positief (negatief) verschil (2-zijdig getoetst), én Cohen's d |effectgrootte| is ten minste 0,20. Open driehoekjes Δ : significant, maar Cohen's d |effectgrootte| is kleiner dan 0,20. Cohen (1988), Statistical power analysis for the behavioral sciences, 2nd ed. NY: Taylor & Francis. B = ongestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = verschil tussen voorgaande twee groepen (β = gestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt) p = significantie.

	JAAR
	2008
8a. Organisatorische verbeteringen (bijvoorbeeld aanstelling van een preventiemedewerker)	
- 1 Ja	30%
- 2 Nee	63%
- 3 Weet niet	6%
N	5.036
8b. Technische verbeteringen (bijvoorbeeld afscherming van machineonderdelen)	
- 1 Ja	38%
- 2 Nee	56%
- 3 Weet niet	6%
N	5.043
8c. Persoonlijke beschermingsmiddelen (bijvoorbeeld een helm of handschoenen)	
- 1 Ja	41%
- 2 Nee	54%
- 3 Weet niet	4%
N	5.092
8d. Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten	
- 1 Ja	28%
- 2 Nee	65%
- 3 Weet niet	7%
N	4.989
8e. Bevorderen van een gezonde leefstijl (bijvoorbeeld bedrijfsfitness)	
- 1 Ja	17%
- 2 Nee	78%
- 3 Weet niet	5%
N	4.970

	JAAR
	2008
8f. Algemeen/ integraal beleid voor veilig en gezond werken	
· 1 Ja	35%
· 2 Nee	57%
· 3 Weet niet	8%
N	5.024
8g. Prikkel om verzuim te voorkomen of terug te dringen	
· 1 Ja	36%
· 2 Nee	58%
· 3 Weet niet	6%
N	5.001
8h. Begeleiding bij verzuim en re-integratie (bijvoorbeeld aanstelling verzuimcoördinator)	
· 1 Ja	28%
· 2 Nee	67%
· 3 Weet niet	6%
N	5.017
8i. Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering	
· 1 Ja	29%
· 2 Nee	66%
· 3 Weet niet	6%
N	5.002
8j. Andere maatregelen	
· 1 Ja	9%
· 2 Nee	73%
· 3 Weet niet	18%
N	4.342
9. Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van ZZP'ers, freelancers en/of vrijwilligers?	
· 1 Ja, voor ZZP'ers	4%
· 2 Ja, voor vrijwilligers	1%
· 3 Ja, voor beide	1%
· 4 Nee	87%
· 5 Weet niet	7%
N	5.344
11. Is de RI&E getoetst?	
· 1 Ja	67%
· 2 Nee	20%
· 3 Weet niet	13%
N	2.622
13. Heeft uw bedrijf een contract met een aanbieder van arbodiensten?	
· 1 Ja	69%
· 2 Nee	25%
· 3 Weet niet	6%
N	5.356
14. Met welke type arbodienst heeft uw bedrijf een contract?	
· 1 Interne arbodienst	2%
· 2 Externe arbodienst	90%
· 3 Andere aanbieder van arbodienstverlening	4%
· 4 Anders	2%
· 5 Weet niet	2%
N	3.699
16d. Werkgevers kunnen een arbocatalogus opstellen waarin ze concrete afspraken maken ter verbetering van de arbeidsomstandigheden	
· % Ja	37%
N	5.326

	JAAR
	2008
18. Is uw bedrijf aangesloten bij een brancheorganisatie?	
· 1 Ja	58%
· 2 Nee	37%
· 3 Weet niet	5%
N	5.373
19. Heeft uw brancheorganisatie een arbocatalogus opgesteld?	
· 1 Ja	27%
· 2 Nee	18%
· 3 Weet niet	56%
N	3.088
20. Van welke diensten van uw brancheorganisatie maakt u gebruik? [meerdere antwoorden mogelijk]	
· a. Aanreiken van modellen voor RI&E en Plan van Aanpak	22%
· b. Brancheloket	11%
· c. Verzuimloket	11%
· d. Gezamenlijk contract	13%
· e. Info over Arbo	18%
· f. Cursussen/opleidingen/trainingen	44%
· g. Advisering	40%
· h. Géén van deze	22%
· i. Andere dienst van brancheorganisatie	3%
· j. Dienst brancheorganisatie: Weet niet	7%
N	3.103
21.om. Hoe beoordeelt u de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van uw bedrijf rondom arbobeleid?	
· 1 Slecht	7%
· 2 Matig	22%
· 3 Voldoende	49%
· 4 Goed	22%
N	2.040
23a.om. In ons bedrijf draagt een goede gezondheid van medewerkers merkbaar bij aan bedrijfsmatig succes [alleen >= 10 werknemers]	
· 1 Oneens of helemaal oneens	2%
· 2 Neutraal	14%
· 3 Eens of helemaal eens	85%
N	1.045
25. Stelt uw bedrijf bij de inkoop van producten en diensten eisen op het gebied van veiligheid en gezondheid?	
· 1 Altijd	36%
· 2 Soms	34%
· 3 Nee	21%
· 4 Weet niet	9%
N	5.357
26. Heeft uw bedrijf sinds 1 januari 2007 gebruik gemaakt van de mogelijkheid het loon (gedeeltelijk) in te houden van zieke werknemers die onvoldoende re-integratie inspanningen leveren?	
· 1 Ja, volledig of gedeeltelijk	5%
· 2 Nee, situatie deed zich niet voor	73%
· 3 Nee, vind dat niet nodig	16%
· 4 Weet niet	6%
N	5.364
27. Heeft uw organisatie wel eens gebruik gemaakt van de mogelijkheid om zieke werknemers die onvoldoende meewerken aan hun re-integratie te ontslaan?	
· 1 Ja	5%
· 2 Nee, wel van plan maar situatie deed zich niet voor	47%
· 3 Nee, vind dat niet nodig	30%
· 4 Weet niet	18%
N	5.356

	JAAR
	2008
28. Zijn werknemers als gevolg van de loondoorbetalingsverplichting actiever betrokken bij hun re-integratie?	
- 1 Ja	11%
- 2 Nee	12%
- 3 N.v.t., geen (langdurig) zieken	61%
- 4 Weet niet	15%
N	5.364
29. Houdt u bij het aannemen van personeel rekening met het risico op ziekteverzuim?	
- 1 Ja	69%
- 2 Nee	22%
- 3 Weet niet	10%
N	5.357
30a. Premievrijstelling bij aanname van ouderen	
- % Ja	48%
N	5.356
30b. Tijdelijke subsidieregeling leeftijdsbewust beleid	
- % Ja	31%
N	5.337
31. Heeft uw bedrijf één of meer van deze regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van ouderen?	
- 1 Ja	10%
- 2 Nee	86%
- 3 Weet niet	4%
N	2.638
32.om Hoe belangrijk of onbelangrijk zijn/waren deze regelingen bij het aannemen van ouderen?	
- % (zeer) belangrijk	51%
N	265
33a. No-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	
- % Ja	33%
N	5.332
33b. Arbeidsplaatsvoorzieningen	
- % Ja	45%
N	5.327
33c. Jobcoach	
- % Ja	32%
N	5.325
33d. Proefplaatsing van arbeidsgehandicapten van maximaal 3 maanden, waarin geen salaris hoeft te worden betaald	
- % Ja	32%
N	5.327
33e. Loonkostensubsidie/ compensatie	
- % Ja	47%
N	5.320
33f. Premiekortingen of vrijstellingen	
- % Ja	33%
N	5.320
35.om Hoe belangrijk of onbelangrijk zijn/waren deze regelingen bij het aannemen van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten?	
- % (zeer) belangrijk	67%
N	686
38. Is uw bedrijf lid van een werkgeversorganisatie?	
- 1 Ja	27%
- 2 Nee	61%
- 3 Weet niet	11%
N	5.357
39. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de behartiging van uw belangen door de werkgeversorganisatie? (1=zeer ontevreden - 10=zeer tevreden)	
- Gemiddelde	6,7
N	1.452

	JAAR 2008
49. Op welke terreinen biedt uw bedrijf medewerkers hulp bij ernstige problemen in de privésituatie? [meerdere antwoorden mogelijk]	
· a. Bij financiële problemen	37%
· b. Bij gezondheids- en medische problemen van de medewerker zelf	56%
· c. Bij problemen met gezin of relatie	53%
· d. Bij problemen met de huisvesting	16%
· e. Bij problemen met de Nederlandse taal en/of analfabetisme	8%
· f. Bij problemen in contacten met instanties	20%
· g. Géén specifieke hulp bij privésituaties	33%
N	5.387
50a. Ongeveer hoeveel procent van de werknemers in uw bedrijf neemt deel aan een levensloopregeling van eigen bedrijf? [Range: 0–100]	
- Gemiddelde	4,2
N	2.808
50b. Ongeveer hoeveel procent van de werknemers in uw bedrijf neemt deel aan een individuele levensloopregeling bij een externe financiële instelling? [Range: 0–100]	
- Gemiddelde	5,4
N	2.280
51. Welke voorwaarden stelt uw bedrijf aan de opname van verlof in het kader van de levensloopregeling? [meerdere antwoorden mogelijk]	
· a. Géén voorwaarde aan opname verlof in kader van levensloopregeling	24%
· b. Verlof moet binnen bepaalde termijn worden aangevraagd	15%
· c. Verlofduur is aan vastgesteld maximum verbonden	10%
· d. Andere voorwaarde levensloopregeling	6%
· e. Voorwaarde levensloopregeling: Weet niet	49%
N	3.922
52a. Bepalen van de werkmethode [alleen >= 10 werknemers]	
· 1 Helemaal/vooral centraal	53%
· 2 Helemaal/vooral decentraal	47%
N	1.050
52b. Bepalen van de werkverdeling [alleen >= 10 werknemers]	
· 1 Helemaal/vooral centraal	41%
· 2 Helemaal/vooral decentraal	59%
N	1.049
52c. Bepalen van de werktijden en pauzes [alleen >= 10 werknemers]	
· 1 Helemaal/vooral centraal	56%
· 2 Helemaal/vooral decentraal	44%
N	1.052
52d. Beslissen over de besteding van de (werk-) budgetten [alleen >= 10 werknemers]	
· 1 Helemaal/vooral centraal	81%
· 2 Helemaal/vooral decentraal	19%
N	1.050
52e. Oplossen van operationele problemen/ storingen in het productie- of werkproces [alleen >= 10 werknemers]	
· 1 Helemaal/vooral centraal	39%
· 2 Helemaal/vooral decentraal	61%
N	1.046
52f. Kiezen van nieuwe producten en/of diensten [alleen >= 10 werknemers]	
· 1 Helemaal/vooral centraal	84%
· 2 Helemaal/vooral decentraal	16%
N	1.047
53f.om. In ons bedrijf zijn vertrouwen en betrokkenheid belangrijker dan regels en controle [alleen >= 10 werknemers]	
· % Eens of helemaal eens	67%
N	1.026
54a.om. De arbeidsproductiviteit in ons bedrijf is verbeterd	
· % Eens of helemaal eens	60%
N	5.310

	JAAR
	2008
54b.om. De kwaliteit van de producten/ diensten van ons bedrijf is verbeterd	
- % Eens of helemaal eens	72%
N	5.312
54c.om. De tevredenheid van de klanten van ons bedrijf is toegenomen	
- % Eens of helemaal eens	69%
N	5.316
54d.om. De omzet van ons bedrijf is gegroeid	
- % Eens of helemaal eens	61%
N	5.303
54e.om. De winst van ons bedrijf is gegroeid	
- % Eens of helemaal eens	51%
N	5.299
55a.om. Werkgeverschap [alleen >= 10 werknemers]	
- % In sterke of zeer sterke mate	8%
N	1.039
55b.om. Personeelsbeleid [alleen >= 10 werknemers]	
- % In sterke of zeer sterke mate	4%
N	1.036
55c.om. Operationele planning en aansturing [alleen >= 10 werknemers]	
- % In sterke of zeer sterke mate	2%
N	1.037
56e.om. Ruimte voor individuele keuzemogelijkheden	
- % In sterke of zeer sterke mate	23%
N	4.939
57a. Percentage werknemers dat ten minste éénmaal/week PC gebruikt [Range: 0–100]	
- Gemiddelde	62
N	4.794
57b. Percentage werknemers dat ten minste éénmaal/week computergestuurde of -ondersteunde technologie gebruikt [Range: 0–100]	
- Gemiddelde	24
N	4.436
57c. Percentage werknemers dat ten minste éénmaal/week lopende band/ assemblagelijijn gebruikt [Range: 0–100]	
- Gemiddelde	1,6
N	4.468
58a. Beheersing van informatie- en documentstromen	
- 1 Ja	68%
- 2 Nee	29%
- 3 Weet niet	3%
N	5.327
58b. Voorraadbeheer	
- 1 Ja	34%
- 2 Nee	63%
- 3 Weet niet	3%
N	5.313
58c. Ondersteuning van communicatie tussen personen	
- 1 Ja	40%
- 2 Nee	55%
- 3 Weet niet	5%
N	5.311
58d. Ondersteuning van samenwerking tussen personen	
- 1 Ja	41%
- 2 Nee	53%
- 3 Weet niet	5%
N	5.311

	JAAR 2008
58e. Urenregistratie en/of boekhouding	
· 1 Ja	82%
· 2 Nee	16%
· 3 Weet niet	2%
N	5.324
59. Werft uw bedrijf werknemers buiten de Nederlandse grenzen voor deze vestiging?	
· 1 Ja, zelf of in samenwerking met derden	7%
· 2 Nee	92%
· 3 Weet niet	1%
N	5.320
60. Ongeveer hoeveel werknemers heeft uw bedrijf in de afgelopen twee jaar buiten Nederland in dienst genomen voor deze vestiging? (aantal) [Range: 0–600]	
- Gemiddelde	5,1
N	290
62a.om. Vakkennis (weten) [alleen >= 10 werknemers]	
· % (zeer) belangrijk	96%
N	1.052
62b.om. Vakvaardigheden (kunnen) [alleen >= 10 werknemers]	
· % (zeer) belangrijk	98%
N	1.052
62c.om. Motivatie (willen) [alleen >= 10 werknemers]	
· % (zeer) belangrijk	100%
N	1.052
62d.om. Uitvoering (doen) [alleen >= 10 werknemers]	
· % (zeer) belangrijk	100%
N	1.052
63. Werkt uw bedrijf met ZZP'ers?	
· 1 Ja	27%
· 2 Nee	72%
· 3 Weet niet	1%
N	5.329
64. Ongeveer hoeveel ZZP'ers zijn (tijdelijk) verbonden aan uw bedrijf? (aantal, afgelopen jaar) [Range: 0–1.200]	
- Gemiddelde	6,6
N	1.342
65. Bent u van plan om in de komende twee jaar (méér) met ZZP'ers te gaan werken?	
· 1 Ja	15%
· 2 Nee	65%
· 3 Weet niet	20%
N	5.327
67. Heeft uw bedrijf in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit één of meer van de volgende kwetsbare groepen? [meerdere antwoorden mogelijk]	
· a. Langdurig werklozen (langer dan één jaar)	7%
· b. Voortijdig schoolverlaters	4%
· c. Jonggehandicapten	5%
· d. Geheel/ gedeeltelijk arbeidsgehandicapten	5%
· e. Personen vanuit een sociale werkplaats	3%
· f. Ex-gedetineerden	1%
· g. (Ex-)psychiatrische patiënten	1%
· h. (Ex-)patiënten uit de gehandicaptenzorg	0,4%
· i. Géén persoon uit kwetsbare groep in dienst genomen	78%
· j. Persoon uit andere kwetsbare groep in dienst genomen	2%
· k. Persoon uit kwetsbare groep in dienst genomen: Weet niet	2%
N	5.387

	JAAR
	2008
71. Welke voorzieningen/ maatregelen zijn er in uw bedrijf getroffen, zodat werknemers langer (tot en/of na hun 65ste) door kunnen blijven werken? [alleen >= 10 werknemers] [meerdere antwoorden mogelijk]	
- a. Deeltijd VUT	25%
- b. Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige- en ploegendienst	12%
- c. Oudere werknemers vrijstellen van overwerk	13%
- d. Kortere werkweek van oudere werknemers	22%
- e. Extra vrije dagen bij oudere werknemers	39%
- f. Aanpassing van de werktijden van oudere werknemers	12%
- g. Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname bij oudere werknemers	6%
- h. Taakverlichting bij oudere werknemers	15%
- i. Ander takenpakket van oudere werknemers	10%
- j. Teruggang in salaris bij oudere werknemers	1%
- k. Teruggang in functie bij oudere werknemers	2%
- l. Aanpassing van de werkplek van oudere werknemers	7%
- m. Gezondheidsbeleid/ stimuleren van gezondheid ingevoerd	6%
- n. Geén voorzieningen/ maatregelen getroffen	50%
N	1.198
74f1a. Tijdelijke dienst (aantal) [Range: 0–4.050]	
- Gemiddelde	5,2
N	4.807
74f2a. Tijdelijke dienst (percentage) [Range: 0–100]	
- Gemiddelde	20
N	4.848



6 Literatuur

- Bakhuis Roozeboom, M., Gouw, P., Hooftman, W., Houtman, I. & Klein Hesselink, J. (2008). *Arbobaalans 2007/2008: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Bergmeijer, M., Meerman, E., Scholtens, G., Lucas, R., Snijders, T. & Brinkman, W. (2012). *LISA-Handboek: Definities, protocollen en achtergronden van LISA*. Stichting LISA. www.lisa.nl/publicaties/lisa-handboek
- Bolhuis, P. & Petersen, A. van (2007). *Bouwen op vertrouwen. Professionals over de arbeidsmarktpositie van mensen met een arbeidsbeperking*. B3208. Leiden: Research voor Beleid.
- Bos, C. & Engelen, M. (2005). *De Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden: Eerste meting*. B2909. Leiden: Research voor Beleid.
- Bos, C. & Engelen, M. (2007). *De Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden: Tweede meting*. B3230. Leiden: Research voor Beleid.
- Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de & Smulders, P.G.W. (2006). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2005: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Bossche, S. van den, Koppes, L., Granzier, J., Vroome, E. de & Smulders, P. (2008). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2007: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Brammer, C.H. (2009). *Onderzoeksverslag WEA-monitor 2008/2009*. Zoetermeer: Stratus.
- Brammer, C.H. (2011). *Onderzoeksverslag WEA-monitor 2010/2011*. Zoetermeer: Stratus.
- Marwijk, M.J. van & Brammer, C.H. (2013). *Onderzoeksverslag WEA-monitor 2012*. Zoetermeer: Panteia.
- Marwijk, M.J. van & Brammer, C.H. (2015). *Onderzoeksverslag WEA-monitor 2014*. Zoetermeer: Panteia.
- CBS (1993). *Standaard Bedrijfs Indeling (SBI)*. Voorburg/Heerlen. www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/classificaties/overzicht/sbi/sbi-1993/default.htm
- CBS (2008). *Standaard Bedrijfs Indeling (SBI)*. Voorburg/Heerlen. www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/classificaties/overzicht/sbi/sbi-2008/default.htm
- Cohen, J. (1988), *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 2nd ed. New York: Taylor & Francis.
- Eurostat (2008). *Towards CIS 2008: The harmonised survey questionnaire*. Community Innovation Statistics. Luxembourg: Luxembourg.
- Gonzalez, E.R., Cockburn, W. & Irastorza, X. (2010). *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER), Managing Safety and Health at Work*. European Risk Observatory Report, EU-OSHA, Belgium.
- Have, C.J.M. ten, Kraan, K.O. & Oeij, P.R.A. (2007a). *Tabellenboek AVON-monitor2007*. Den Haag / Hoofddorp: SZW / TNO.

- Have, C.J.M. ten, Oeij, P.R.A. & Kraan, K.O. (2007b). *Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau: AVON-monitor 2007*. Werkdocumentnummer 398. Den Haag: SZW.
- Houtman, I., Smulders, P. & Klein Hesselink, J. (red.) (2004). *Trends in Arbeid 2004*. Hoofddorp: TNO.
- Jansen, J.J.P., Bosch, A.J. van den & Volberda, H.W. (2006a). *Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor*. Erasmus Universiteit/Rotterdam School of Management.
- Jansen, J.J.P., Bosch, A.J. van den & Volberda, H.W. (2006b). Exploratory innovation, exploitative innovation, and performance: Effects of organizational antecedents and environmental moderators. *Management Science*, 52, 1661-1674.
- Kahn, H.A. & Sempos, C.T. (1989). *Statistical methods in epidemiology*. New York: Oxford University Press.
- Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mol, M.E.M., Janssen B.J.M. & Bossche, S.N.J. van den (2009). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2008: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid.
- Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mol, M.E.M., Janssen B.J.M. & Bossche, S.N.J. van den (2010). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2009: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid.
- Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mars, G.M.J., Janssen, B.J.M., Zwieten, M.H.J. & Bossche, S.N.J. van den (2013). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012. Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO en CBS.
- Kraan, K. & Bakhuys Roozeboom, M. (2008). *Employer level monitoring surveys: An international inventory*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Kraan, K. & Jong, T. de (2011). Meten van innovatie: Surveys en kernindicatoren. In: F. Vaas & P. Oeij (red.), *Innovatie die werkt: Praktijkvoorbeelden van netwerk-innoveren* (pp. 263-291). Den Haag: Boom | Lemma.
- Leede, J. de, Cox-Woudstra, E., Goudswaard, A., Rhijn, G. van, Schie, J. van, Tuinzaad, B. & Veldhuisen, A. van (2002). *Flexibele inzet van personeel in productiebedrijven: Praktijkvoorbeelden, trends, effecten, instrumenten*. Hoofddorp: TNO Arbeid/TNO Industrie.
- Leede, J. de & Goudswaard, A. (2008). Flexibele organisatie: Nieuwe inzichten over de afstemming tussen strategie, personeel en proces. In: S. Dhondt & F. Vaas (red.). *Waardevol werk: Van arbeidskwaliteit naar sociale innovatie* (pp. 216-230). Den Haag: Lemma.
- MEADOW Consortium (2010). *The MEADOW Guidelines*. www.meadow-project.eu
- MuConsult (2002). *Arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen op ondernemingsniveau: Eindrapport AVON-monitor 2002*. Werkdocumentnummer 277. Den Haag: SZW.
- Nauta, A., Oeij, P., Huiskamp, R. & Goudswaard, A. (2007). *Loven en bieden over werk: Naar dialoog en maatwerk in de arbeidsrelatie*. Assen: Van Gorcum.
- OECD, Eurostat (2005). *The measurement of scientific and technological activities. Oslo Manual; Guidelines for collecting and interpreting innovation data*. Third Edition. Paris: OECD.

- Oeij, P.R.A., Kraan, K.O., Sanders, J.M.A.F., Bossche, S.N.J. van den & Smulders, P.G.W. (2007). *Werkgeversmonitor Arbeid 2008 en 2010: Resultaten haalbaarheidsstudie*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Oeij, P.R.A., Kraan, K.O. & Vaas, F. (2009). *Sociale innovatie omschreven en gemeten. Een theoretisch construct voor het monitoren van sociale innovatie in organisaties en de empirische relatie met organisatieprestatie en ziekteverzuim*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Sanders, J.M.A.F. & Bossche, S.N.J. van den (2009). *Werkgevers Enquête Arbeid 2008. Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Kraan, K., Bossche, S. van den & Goudswaard, A. (2011). *Werkgevers Enquête Arbeid 2010. Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Kraan, K., Goudswaard, A. & Bossche, S. van den (2013). *Werkgevers Enquête Arbeid 2012. Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Riedmann, A., Gyes, G. van, Román, A., Kerkhofs, M. & Bechmann, S. (2010). *European Company Survey 2009: Overview*. Dublin: Eurofound. www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1005.htm
- Rosenthal, R., Rosnow, R.L. & Rubin, D.B. (1999). *Contrasts and effect sizes in behavioral research*. Cambridge University Press.
- Sloten, G.C. van, Nauta, A. & Oeij, P.R.A. (2005a). *Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau: AVON-monitor 2004*. Werkdocumentnummer 340. Den Haag: SZW.
- Sloten, G.C. van, Nauta, A. & Oeij, P.R.A. (2005b). *Tabellenboek AVON-monitor 2004*. Den Haag / Hoofddorp: SZW / TNO.
- Taskforce Sociale Innovatie (2005). *Sociale Innovatie: De andere dimensie*. www.ez.nl/dsresource?objectid=110022&type=PDF.
- Veerman, T.J., Huurne, A.G. ter, Kersten, A., Reuling, A.M.H., Schellekens, E. & Vissers, A.M.C. (1996). *ZARA-werkgeverspanel, rapportage 1995-1996: Ziekteverzuim, Arbeidsomstandigheden, Reïntegratie en Arbeidsongeschiktheid*. Den Haag: SZW.
- Volberda, H.W., Vaas, F., Visser, J. & Leijnse, F. (2005). *Maatschappelijk Topinstituut Sociale Innovatie: Naar productiviteitsgroei en versterking van de Nederlandse concurrentiepositie*. Rotterdam etc.: ERIM Erasmus Universiteit Rotterdam, TNO Kwaliteit van Leven, AIAS Universiteit van Amsterdam, Innovatieplatform.
- Wissen, L. van (2003). *Het LISA, VVK Handelsregister en CBS Bedrijvenregister met elkaar vergeleken*. Rijksuniversiteit Groningen: URSI Rapport 306.



A Wijzigingen WEA2012 – WEA2014

WEA 2014	WEA2012	(Beknopte) vraagstelling
1	1	Wat is uw functie?
2	2	Hoe zou u de structuur van uw bedrijf kort kunnen omschrijven?
3	3	Heeft uw bedrijf vooral een 'profit'- of vooral een 'non-profit' karakter?
4	4	Wat is de belangrijkste hoofdactiviteit van deze vestiging?
5	5	In (ongeveer) welk jaar is uw bedrijf opgericht?
6	6	Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw vestiging
7	7	Welke nieuwe maatregelen heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim?
8	8	'Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van medewerkers die niet in loondienst zijn van uw vestiging?
9	-	Heeft uw vestiging in de afgelopen 2 jaar een of meer van de volgende maatregelen getroffen om psychosociale risico's aan te pakken? a. Veranderingen in de organisatie van werk (bijvoorbeeld planning, werktijden, takenpakket werknemers) b. Aanspreekpunt ingesteld voor werknemers (bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon of preventiemedewerker) c. Aanbieden van opleiding of training ter voorkoming van psychosociale risico's d. Voorlichting over psychosociale risico's, time-management of assertiviteit e. Psychosociale risico's tot onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg f. Werknemers meer ruimte gegeven in het regelen van hun eigen werkzaamheden g. Andere maatregelen?
10	-	Welke van de volgende redenen zijn voor uw vestiging in de afgelopen twee jaar aanleiding geweest om psychosociale risico's aan te pakken? a. Het naleven van een wettelijke verplichting b. Verzoek van werknemers of hun vertegenwoordigers c. Hoge verzuimpercentages d. Een achteruitgang in de productiviteit of in de kwaliteit van de producten e. Eisen van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf f. Druk vanuit de Inspectie SZW g. Andere redenen?
11	9	Heeft uw vestiging een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)?
12	10	Heeft uw vestiging naar aanleiding van de RI&E een plan van aanpak gemaakt?
13	11	Zijn er in uw vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen?
14	12	Hoe heeft u de verplichting tot inschakeling van een bedrijfsarts of arbodienstverlener geregeld?
15	-	Wie neemt meestal de verzuimbegeleiding van werknemers op zich?
16	13	Uw bedrijf heeft mogelijk diensten afgenomen van deze arbodienstverlener. In hoeverre bent u tevreden of ontevreden met de volgende diensten van uw aanbieder van arbodiensten? a. Advisering over uw Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) b. Toetsing van uw Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) c. Begeleiding van zieke werknemers bij terugkeer naar werk d. Uitvoeren van Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) e. Uitvoeren van aanstellingskeuring(en)
-	14	In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen? Vervallen
17	15	Bestaat er in uw sector een brancheorganisatie?
18	16	Is deze brancheorganisatie actief op het gebied van arbo?
19	17	Van welke diensten van uw brancheorganisatie maakt u gebruik?

WEA 2014	WEA2012	(Beknopte) vraagstelling
20	18	Hoe beoordeelt u de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van uw bedrijf rondom arbobeleid?
21	19	Is er in uw branche een arbocatalogus opgesteld?
22	20	Wordt deze arbocatalogus door uw vestiging gebruikt?
23	21	In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen? a. Brancheafspraken in CAO's of arbocatalogi leiden tot veranderingen die werknemers echt merken b. Werkgevers kunnen zelf het ziekteverzuim beperken c. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbeids- en rusttijden d. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzuim e. In onze vestiging wordt een werknemers met een ongezonde leefstijl en werkstijl daarop aangesproken f. In onze vestiging treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken
-	22	Hoe groot acht u de kans dat de Arbeidsinspectie uw bedrijf controleert? Vervallen
24	23	Stelt uw verzekeraar uw bedrijf premiekorting in het vooruitzicht bij het aantoonbaar verbeteren van arbeidsomstandigheden en verzuim?.
-	24	Heeft uw vestiging wel eens gebruik gemaakt van de mogelijkheid om het loon van zieke werknemers (gedeeltelijk) in te houden of hen te ontslaan, indien zij onvoldoende meewerken aan hun re-integratie? Vervallen
-	25	Bent u bekend met de volgende regelingen voor ouderen en arbeidsongeschikten? Vervallen
74	26	Heeft uw vestiging een of meer van deze regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten? In 2014 verplaatst naar module personeel (vraag 74)
25	27	Is er in uw vestiging een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging? Antwoordopties > Toegevoegd: MR (in combinatie met OR); Toegevoegd: PVG
26	28	Hoe tevreden of ontevreden bent u over het functioneren van de OR, MR, PVT, en / of PVG? Was voorheen: Hoe tevreden of ontevreden bent u over het functioneren van de OR en/of PVT? (2010 versie was gelijk aan 2014 m.u.v. PVG)
27	29	Is uw bedrijf lid van een werkgeversvereniging (ook wel: branchevereniging)? Was voorheen: Is uw bedrijf lid van een werkgeversvereniging (ook wel: brancheorganisatie)?
28	30	Hoe tevreden of ontevreden bent u met de behartiging van uw belangen door de werkgeversorganisatie?
29	31	Valt uw bedrijf onder een Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)?
30	32	Hoe tevreden of ontevreden bent u met de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling?
31	33	Heeft u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van gelden van een O&O fonds als gedeeltelijke vergoeding van kosten voor de scholing van uw werknemers?
32	34	Is er in uw vestiging werkoverleg met medewerkers? Antwoordopties aangepast: 1: Nee, nooit 2: Ja, elke dag 3: Ja, minstens eens per week 4: Ja, minstens eens per maand 5: Ja, minstens eens per jaar
-	35	Is er in uw vestiging een klachtenregeling voor het personeel? Vervallen
-	36	Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden of ontevreden u bent over de wijze waarop de volgende arbeidsvoorwaarden in uw organisatie geregeld zijn? (geregendeerd vanuit het belang van uw bedrijf) Vervallen
33	-	Zijn de volgende arbeidsvoorwaardenregelingen beschikbaar voor personeel in uw vestiging? (vgl. WEA 2012 vraag 36. Zonder rapportcijfer over tevredenheid)
34	37	Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe belangrijk of onbelangrijk u de volgende onderwerpen vindt voor uw bedrijf? Verwijderd item over Publiekrechtelijke bedrijfsorganisaties (PBO's)

WEA 2014	WEA2012	(Beknopte) vraagstelling
35	38	Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden of ontevreden u bent over de behartiging van werknemersbelangen door de onderstaande personen of partijen? (geredeneerd vanuit het belang van uw bedrijf)
36	39	In hoeverre is er veel of weinig ruimte in uw situatie voor individueel maatwerk over de volgende onderwerpen? (Maatwerk is het kunnen maken van verschillende afspraken met individuele medewerkers) Item over flexibele inzet vervangen door twee nieuwe items over taakinhoud/aantal taken, en zorgverlof /mantelzorg
37	40	In welke mate gebruiken de leidinggevenden de bestaande ruimte voor individueel maatwerk bij onderstaande onderwerpen op het gebied van arbeidsverhoudingen? Item over flexibele inzet vervangen door twee nieuwe items over taakinhoud/aantal taken, en zorgverlof /mantelzorg
62	41	Kunt u aangeven hoeveel arbeidsovereenkomsten er in de afgelopen 12 maanden in uw bedrijf zijn beëindigd? Vervallen vergelijk V62 (2014)
62	42	Kunt u schatten hoeveel keer de volgende manieren van beëindiging in de afgelopen 12 maanden zijn toegepast? Vervallen vergelijk V62 (2014)
63	43	Wat was de voornaamste reden voor beëindiging door de werkgever bij de meest recente beëindiging? Verplaatst naar V63 (2014)
38	44	Hoeveel verschillende hiërarchische niveaus zijn er in deze vestiging?
39	45	In welke mate kunnen medewerkers zelf beslissen over de volgende onderwerpen?
40	46	Is teamwerk een belangrijk kenmerk van de werkorganisatie in uw vestiging?
41	47	Als u denkt aan de taken die moeten worden uitgevoerd door de teams: beslissen de teamleden dan onderling hoe en door wie de taken moeten worden uitgevoerd of is er gewoonlijk een leidinggevende die de taken onder de teamleden verdeelt?
42	48	Welk percentage van de werknemers binnen deze vestiging werkt momenteel in teams (die samenwerken aan hetzelfde product of dienstverlening)?
43	49	Is de omvang van dit team/deze teams groter of kleiner dan 10 personen?
44	50	In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over uw vestiging? Nieuwe items in vergelijking met 'oude' v50: gericht op medewerker ipv vestiging a. worden gestimuleerd om creatief en innovatief te denken. b. worden gestimuleerd om zelf innovatieve projecten op te zetten. c. worden aangemoedigd om proactief en initiatiefrijk te zijn in hun werk. d. worden aangemoedigd om kansen die onze organisatie ten goede komen te verzilveren e. worden aangemoedigd om gedurfde risico's te nemen in onze vestiging f. worden gestimuleerd om door te zetten bij tegenslagen in hun werk. g. Er heerst een ondernemend klimaat binnen onze vestiging
45	51	Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een... a. nieuw of in belangrijke mate verbeterd product of dienst geïntroduceerd? b. nieuw of in belangrijke mate verbeterd proces ingevoerd voor het produceren van goederen of het leveren van diensten? c. nieuwe of in belangrijke mate verbeterde marketingmethode ingevoerd? d. nieuwe of belangrijke organisatorische verandering doorgevoerd?
46	-	Bij mijn bedrijf moeten op korte termijn resultaten worden gehaald zelfs als dit ten koste gaat van resultaten op lange termijn.

WEA 2014	WEA2012	(Beknopte) vraagstelling
47	52	De volgende stellingen gaan over bedrijfsprestaties in de afgelopen twee jaar a. De arbeidsproductiviteit in onze vestiging is b. De kwaliteit van de producten/diensten van onze vestiging is c. De tevredenheid klanten van onze vestiging is d. De omzet van onze vestiging is e. De winst/het positieve financieel resultaat van onze vestiging is
48	53	Hoe zou u de arbeidsproductiviteit van uw vestiging inschatten ten opzichte van de arbeidsproductiviteit van uw concurrenten in de markt / andere organisaties die een vergelijkbare dienst verlenen?
49	54	Past uw vestiging in sterke of geringe mate de volgende vormen van flexibilisering van de arbeid toe? Toegevoegd, drie opties: overwerk; werk uitbesteden aan derden; arbeidspool
50	55	Uw vestiging heeft flexibele werktijden. Is er sprake van a) werk op onregelmatige werktijden respectievelijk b) keuzemogelijkheden in werktijden
51	56	Uw vestiging heeft werk op onregelmatige werktijden buiten kantooruren. Hoe groot schat u het percentage werknemers...
52	57	Uw vestiging maakt gebruik van flexibele contracten. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen? Toegevoegd 1 optie over autonomie in het werk.
53	-	Kunt u aangeven welke redenen binnen uw vestiging van toepassing zijn voor het inzetten van werknemers met een flexibel contract?
54	-	Kunt u aangeven welke redenen binnen uw vestiging van toepassing om GEEN werknemers met een flexibel contract in te zetten?
55	58	Kunt u aangeven welke automatiseringssituatie voor uw bedrijf van toepassing is? Item d en e opgesplitst: a. In mijn vestiging zijn computers aanwezig b. In mijn vestiging zijn computers aanwezig, en die zijn met elkaar verbonden in een computernetwerk (via kabels, via de ether [bijv. WIFI]) c. In mijn vestiging hebben we een computernetwerk met minstens de volgende software functies: email, internet, LAN (lokaal netwerk van computers) d. In mijn vestiging worden de bedrijfsprocessen (ook) door de volgende software aangestuurd: workflow software, ERP e. In mijn vestiging wordt de communicatie tussen medewerkers onderling gestimuleerd door de volgende software: groupware, sociale media/socialware-toepassingen f. In mijn vestiging worden (ook) e-commerce toepassingen gebruikt (dat zijn internettoepassingen voor handel met andere bedrijven of met consumenten)
56	59	Kunt u het personeel in deze vestiging onderverdelen naar leidinggevend personeel, uitvoerend personeel en ondersteunend personeel? Wilt u de medewerkers toewijzen aan de categorie waarin men het meeste werkt? - Leidinggevend personeel: degenen die anderen aansturen en belangrijke beslissingen nemen % - Uitvoerend personeel: degenen die de uiteindelijke producten maken of de diensten leveren % - Ondersteunend personeel: degenen die het werk van de vorige categorieën ondersteunen, bijvoorbeeld de financiële administratie, afdeling personeelsbeleid, facilitaire dienst, ict-afdeling % _____+ Totaal 100%
57	-	Hoe verhoudt het huidige totale aantal werknemers binnen uw vestiging zich tot het aantal van twee jaar geleden?
58	-	Hoe groot is de afname van werkgelegenheid ongeveer geweest?
59	-	Hoe groot is de toename van werkgelegenheid ongeveer geweest?

WEA 2014	WEA2012	(Beknopte) vraagstelling
60	-	Hoe heeft in de afgelopen twee jaar de samenstelling zich ontwikkeld van de functieniveaus, als u kijkt naar het vereiste opleidings- en denkniveau? [...] <ul style="list-style-type: none"> - Functies voor laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO): - Functies die een middelbare opleiding vereisen (maximaal MBO, HAVO, VWO): - Functies die een hoog onderwijsniveau vereisen (hoger onderwijs of universiteit):
61	-	Kan een van de volgende oorzaken aangewezen worden als reden voor de afname van werkgelegenheid?
62	41, 42	Gecombineerd in één vraag. Antwoordcategorieën vereenvoudigd: Beëindiging door 1. Werknemer; 2. Werkgever
63	43	Wat was de voornaamste reden voor beëindiging door de werkgever bij de meest recente beëindiging?
64	60	Heeft uw vestiging op dit moment vacatures?
65	61	Hoeveel vacatures?
66	62	Hoeveel van deze vacatures acht u moeilijk vervulbaar?
67	63	Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk?
68	64	In hoeverre zijn onderstaande stellingen van toepassing op uw vestiging? [kwalificatieveroudering]
69	65	Is het inzetten van kwetsbare groepen expliciet onderdeel van de missie van uw vestiging?
70	66	Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit een of meer kwetsbare groepen, zoals langdurig werklozen, voortijdig schoolverlaters en jong- of gedeeltelijk gehandicapten?
71	-	Wat voor acties neemt u (of bent u concreet van plan te nemen) om arbeidsbeperkten aan te nemen?
72	67	[Zo ja] ongeveer hoeveel werknemers in uw vestiging zijn afkomstig uit 'kwetsbare groepen'?
73	68	Welke belemmeringen zijn er voor uw vestiging om (meer) personen uit kwetsbare groepen in dienst te nemen?
74	26	Heeft uw vestiging een of meer van deze regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten?
75	69	Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers tot hun pensioen doorwerken? Was voorheen: Is het voor de personele bezetting in uw bedrijf belangrijk dat werknemers tot hun 65ste doorwerken?
76	70	Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers ook ná hun pensioengerechtigde leeftijd doorwerken? Was voorheen: Is het voor de personele bezetting in uw bedrijf belangrijk dat werknemers ook ná hun 65ste doorwerken?
77	71	Welke voorzieningen/ maatregelen zijn er in uw bedrijf getroffen, zodat werknemers langer kunnen doorwerken? Opties aangepast / toegevoegd: Taakverlichting; Aanpassing takenpakket (jobcrafting); Anders, namelijk
78	72	Hoeveel procent van de werknemers in uw vestiging heeft het afgelopen jaar in werktijd een cursus/training/scholing gevolgd? 1. 0% 2. 1 t/m 24% 3. 25% t/m 49% 4. 50% t/m 74% 5. 75% of meer 6. weet niet
79	73	Wat was binnen uw bedrijf het ziekteverzuimpercentage in 2013? Peiljaar is veranderd.
80	74	Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u over uw personeel wat betreft hun brede inzetbaarheid e.d.

WEA 2014	WEA2012	(Beknopte) vraagstelling
81	75	<p>Personeel kan ingedeeld worden in personeel met een vast contract en met een flexibel contract. Bij 'vast' gaat het om personen met een contract voor onbepaalde tijd. Dit kunnen zowel voltijders als deeltijders zijn. Bij 'flexibel' gaat het om personen met een contract voor bepaalde tijd, zoals personeel met een jaarcontract, uitzendkrachten, ZZP-ers en freelancers. Ook oproepkrachten vallen hieronder. De peildatum is 1 januari 2012.</p> <p>Kunt u het totale personeel van uw vestiging onderverdelen in:</p> <p>'Vast':</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personeel met een contract voor onbepaalde tijd: <p>'Flexibel':</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personeel met een contract voor bepaalde tijd: - Oproepkrachten (min-max contracten, nulurencontracten): - Uitzendkrachten: - Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP-ers) en/of freelancers: - Gedetacheerden (inhuur vanuit detacheringbureaus, ingenieursbureaus etc.): - Overigen <p>Toegevoegd: Payrollkrachten</p>
82	76	<p>Bij vraag 75 heeft u het aantal medewerkers met 'vaste' en mogelijk ook 'flexibele' contracten ingevuld. Hoeveel FTE's vertegenwoordigen zij?</p> <p>'VAST' Aantal FTE's vast</p> <p>'FLEXIBEL' Aantal FTE's flexibel</p>
83		Welke ontwikkeling zou u graag zien in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging
84		Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging
85	77	<p>Nu volgen enkele vragen over de verdeling van al uw personeel. In uw vestiging gaat het dus om <aantal V075AA> medewerkers.</p> <p>Wilt u bij het beantwoorden van de vragen 1/1/2012 als peildatum gebruiken. U kunt ervoor kiezen om de antwoorden of in absolute aantallen te geven of in procenten op basis van uw eerder opgegeven totaalcijfer.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mannen: - Vrouwen: - Jonger dan 25 jaar: - 25 tot en met 44 jaar: - 45 tot en met 54 jaar: - 55 jaar of ouder: - Laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO): - Middelbaar geschoolden (maximaal MBO, HAVO, VWO): - Hooggeschoolden (hoger onderwijs of universiteit): - Deeltijders, met een contract van 12 t/m 20 uur - Deeltijders, met een contract van 21 t/m 32 uur - Allochtone (niet-Nederlandse en niet-westerse) werknemers <p>Indien 1 of meer allochtone werknemers:</p> <p>Kunt u aangeven hoeveel van deze allochtone medewerkers afkomstig zijn uit Midden- of Oost-Europa? Als u voor een percentage kiest, baseer dit percentage dan uitsluitend op de 'allochtone (niet-Nederlandse en niet-Westerse) medewerkers uit de vorige vraag.</p>
86	78	Uw vestiging is onderdeel van een grotere organisatie. Wat is het totaal aantal medewerkers van deze totale organisatie in Nederland? Was voorheen: Wat is het totaal aantal werknemers van deze totale organisatie in Nederland?

WEA 2014	WEA2012	(Beknopte) vraagstelling
87	79	'Indien u opmerkingen heeft over dit onderzoek, of onderwerpen heeft gemist, kunt u dit hier aangeven'
88	80	U bent in dit onderzoek terechtgekomen op basis van een steekproef uit een groot vestigingenbestand. Mogen wij u benaderen voor eventueel vervolgonderzoek op het gebied van arbeid en organisatie?
89	81	Graag verzoeken wij u om hieronder uw gegevens te noteren
90	82	Wilt u erop geattendeerd worden dat de WEA 2014 brochure (een brochure met de resultaten van dit onderzoek) beschikbaar is voor download op de TNO website? 2012 veranderd in 2014



B Vragen WEA2014

Vraag INTRO

Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) Hartelijk dank voor uw toezegging om de WEA-vragenlijst in te vullen!

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

Door het invullen van deze enquête kan het bedrijfsleven én de overheid inspelen op actuele vragen, wensen en problemen die in het Nederlandse bedrijfsleven aan de orde zijn. Na het onderzoek krijgt u bovendien een link naar de brochure met een samenvatting van de onderzoeksresultaten. Daarmee kunt u uw eigen bedrijf of organisatie vergelijken met uw branchegenoten en/of het Nederlandse bedrijfsleven in het algemeen.

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

Invulinstructie:

- Vult u alstublieft alle vragen in.
- Bij vragen waar u een keuze kunt maken is het niet nodig lang na te denken. Vaak is uw eerste gedachte het juiste antwoord.
- Het beantwoorden van alle vragen duurt ongeveer 25 minuten. Mocht u tussentijds het invullen van de vragenlijst af willen breken om op een later tijdstip door te gaan, dan is dit mogelijk. U kunt gewoon uw browser sluiten. De volgende keer dat u inlogt, begint u automatisch bij de laatst beantwoorde vraag.
- Gebruik niet de standaardknoppen van uw browser, zoals Vorige, Volgende of Stoppen maar de knoppen “Volgende” en “Terug” onder aan uw scherm.

Heeft u vragen over dit onderzoek, dan kunt u de projectleider van TNO bereiken op telefoonnummer 088 - 866 5876 (Martijn van Emmerik).

Veel succes bij het invullen!

1 Bedrijfskenmerken

VRAAG V001

Wat is uw functie?

- 1: Directeur / eigenaar
- 2: Hoofd / medewerker P&O / HRM
- 3: Bedrijfsleider / vestigingsmanager

VRAAG V002

Hoe zou u de 'structuur' van uw bedrijf kort omschrijven?

- 1: Zelfstandig (zonder bijkomende vestigingen)
- 2: Hoofdkantoor van een Nederlands bedrijf met meerdere vestigingen
- 3: Hoofdkantoor van een buitenlands bedrijf met meerdere vestigingen
- 4: Vestiging van een Nederlands bedrijf
- 5: Vestiging van een buitenlands bedrijf
- 6: Anders, namelijk:

VRAAG V003

Heeft uw vestiging vooral een 'profit'- of vooral een 'non-profit'-karakter?

- 1: Vooral een profit-karakter (streeft winst na)
- 2: Zowel profit- als non-profit-karakter (afhankelijk van de situatie)
- 3: Vooral een non-profit-karakter (streeft geen winst na)

VRAAG V004

Wat is de belangrijkste hoofdactiviteit van deze vestiging?

Met hoofdactiviteit wordt bedoeld de producten die worden geproduceerd of de diensten die worden verleend.

VRAAG V005

In (ongeveer) welk jaar is uw vestiging opgericht?

2 Arbeidsomstandigheden- en Arbeidstijdenwet

Vraag V006

Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw vestiging?
(meerdere antwoorden mogelijk)

- 1: Werkdruk
- 2: Emotioneel zwaar werk
- 3: Agressie en geweld
- 4: Lichamelijke belasting (tillen, duwen en/of trekken)
- 5: Beeldschermwerk
- 6: Langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken
- 7: Lawaai
- 8: Knel-/plet-/snijgevaar
- 9: Valgevaar
- 10: Aanrijdgevaar
- 11: Gevaarlijke (chemische of biologische) stoffen
- 12: Straling
- 13: Onregelmatige werktijden (bijv. nachtarbeid, ploegendienst)
- 14: Repeterend werk
- 15: Andere arbeidsrisico's
- 16: Geen arbeidsrisico's
- 17: Weet niet

Vraag V007

Welke nieuwe maatregelen heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim?
(maatregelen die uw vestiging langer geleden nam, vallen hierbuiten)
(meerdere antwoorden mogelijk)

- 1: Organisatorische verbeteringen (bijvoorbeeld aanstelling preventiemedewerker)
- 2: Technische verbeteringen (bijvoorbeeld afscherming van machineonderdelen)
- 3: Persoonlijke beschermingsmiddelen (bijvoorbeeld een helm of handschoenen)
- 4: Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten
- 5: Bevorderen van een gezonde leefstijl (bijvoorbeeld bedrijfsfitness)
- 6: Algemeen/integraal beleid voor veilig en gezond werken
- 7: Prikkels om verzuim te voorkomen of terug te dringen
- 8: Begeleiding bij verzuim en re-integratie (bijvoorbeeld aanstelling verzuimcoördinator)
- 9: Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering
- 10: Aanpassingen in het werk (bijvoorbeeld in functies of roosters)
- 11: Andere maatregelen
- 12: Geen maatregelen
- 13: Weet niet

VRAAG V008

Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van werknemers die niet in loondienst zijn van uw vestiging?
(meerdere antwoorden mogelijk)

- 1: Ja, voor ZZP-ers / freelancers
- 2: Ja, voor uitzendkrachten en / of gedetacheerden
- 3: Ja, voor vrijwilligers
- 4: Nee
- 5: Weet niet

VRAAG N009

Psychosociale risico's (zoals werkdruk en agressie) zijn veroorzakers van stress. Heeft uw vestiging in de afgelopen 2 jaar een of meer van de volgende maatregelen getroffen om psychosociale risico's aan te pakken?

- a. Veranderingen in de organisatie van werk (bijvoorbeeld planning, werktijden, takenpakket werknemers)
- b. Aanspreekpunt ingesteld voor werknemers (bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon of preventiemedewerker)
- c. Aanbieden van opleiding of training ter voorkoming van psychosociale risico's
- d. Voorlichting over psychosociale risico's, time-management of assertiviteit
- e. Psychosociale risico's tot onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg
- f. Werknemers meer ruimte gegeven in het regelen van hun eigen werkzaamheden
- g. Andere maatregelen?

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Maatregel bestond al
- 4: Weet niet

VRAAG NN009A

Als Vraag N009_7 is 1

Welke andere maatregelen heeft u getroffen om psychosociale risico's aan te pakken?

VRAAG N010

Als Vraag N009_1 is 1 of Vraag N009_2 is 1 of Vraag N009_3 is 1 of Vraag N009_4 is 1 of Vraag N009_5 is 1 of Vraag N009_6 is 1 of Vraag N009_7 is 1

U heeft in de vorige vraag aangegeven dat u maatregelen heeft getroffen tegen psychosociale risico's.

Welke van de volgende redenen zijn voor uw vestiging in de afgelopen twee jaar aanleiding geweest om psychosociale risico's aan te pakken?

- a. Het naleven van een wettelijke verplichting
- b. Verzoek van werknemers of hun vertegenwoordigers
- c. Hoge verzuimpercentages
- d. Een achteruitgang in de productiviteit of in de kwaliteit van de producten
- e. Eisen van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf
- f. Druk vanuit de Inspectie SZW
- g. Andere redenen?

1: Ja

2: Nee

3: Weet niet

VRAAG NN010A

Als Vraag N010_7 is 1

Welke andere redenen zijn aanleiding geweest om psychosociale risico's aan te pakken?

VRAAG N011

Heeft uw vestiging een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)?

1: Ja

2: Nee * door naar Vraag N013

3: Weet niet * door naar Vraag N013

VRAAG N012

Heeft uw vestiging naar aanleiding van de RI&E een plan van aanpak gemaakt?

1: Ja

2: Nee

3: Weet niet

VRAAG N013

Zijn er in uw vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewez-

zen?

- 1: Ja, één werknemer
- 2: Ja, meerdere werknemers
- 3: Nee, de werkgever vervult zelf de taken van de preventiemedewerker
- 4: Nee, alleen op een andere vestiging/de hoofdvestiging
- 5: Nee, er is/zijn geen preventiemedewerkers aangesteld
- 6: Weet niet

VRAAG N014

Hoe heeft u de verplichting tot inschakeling van een bedrijfsarts of arbodienstverlener geregeld?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- 1: Ik heb dit geregeld in mijn contract met een externe arbodienst
- 2: Ik heb dit geregeld via de interne arbodienst
- 3: Ik heb dit geregeld via mijn verzuimverzekeraar/zorgverzekeraar
- 4: Ik heb dit geregeld via mijn assurantietussenpersoon/arboadviseur
- 5: Ik huur zelf een bedrijfsarts in
- 6: Ik huur zelf een andere gecertificeerde arbodienstverlener in
- 7: Ik heb hierover niets geregeld
- 8: Anders
- 9: Weet niet

VRAAG N015

Wie neemt meestal de verzuimbegeleiding van werknemers op zich?

- 1: Leidinggevende
- 2: Personeelsfunctionaris
- 3: Bedrijfsarts
- 4: Arbodienstverlener
- 5: Casemanager

VRAAG N016

Als Vraag N014 is 1 of 2 of 3 of 4 of 5 of 6

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

- a. Advisering over uw Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)
- b. Toetsing van uw Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)”
- c. Begeleiding van zieke werknemers bij terugkeer naar werk”
- d. Uitvoeren van Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO)”
- e. Uitvoeren van aanstellingskeuring(en)”

- 1: Helemaal tevreden
- 2: Tevreden
- 3: Tevreden noch ontevreden
- 4: Niet tevreden
- 5: Helemaal niet tevreden
- 6: N.V.T.

VRAAG N017

Bestaat er in uw sector een brancheorganisatie?

Een brancheorganisatie is een organisatie die doet aan dienstverlening voor werkgevers en werknemers binnen een branche.

- 1: Ja
- 2: Nee * door naar Vraag N021
- 3: Weet niet * door naar Vraag N021

VRAAG N018

Is deze brancheorganisatie actief op het gebied van arbo?

- 1: Ja
- 2: Nee * door naar Vraag N021
- 3: Weet niet * door naar Vraag N021

VRAAG N019

Van welke diensten van uw brancheorganisatie maakt u gebruik?
(meerdere antwoorden mogelijk)

- 1: Branche-RI&E
- 2: Verzuimmelding via brancheloket
- 3: Collectief contract met verzekeraar
- 4: Collectief contract met arbodienst
- 5: Cursusaanbod over arbo en verzuim
- 6: Informatie en advies over arbo, verzuim en/of re-integratie
- 7: Geen van deze
- 8: Anders
- 9: Weet niet

VRAAG N020

Hoe beoordeelt u de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van uw vestiging rondom arbobeleid?

- 1: Goed
- 2: Voldoende
- 3: Matig
- 4: Slecht
- 5: Weet niet/geen mening

VRAAG N021

Is er in uw branche een arbocatalogus opgesteld?

Een arbocatalogus beschrijft technieken en werkwijzen en geeft handleidingen voor veilig en gezond werken.

- 1: Ja
- 2: Nee * door naar Vraag N023
- 3: Weet niet * door naar Vraag N023

VRAAG N022

Wordt deze arbocatalogus door uw vestiging gebruikt?

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

VRAAG NO23

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

- a. Brancheafspraken in CAO's of arbocatalogi leiden tot veranderingen die werknemers echt merken
- b. Werkgevers kunnen zelf het ziekteverzuim beperken
- c. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbeids- en rusttijden
- d. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzuim
- e. In onze vestiging wordt een werknemers met een ongezonde leefstijl en werkstijl daarop aangesproken
- f. In onze vestiging treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken”

- 1: Helemaal eens
- 2: Eens
- 3: Eens noch oneens
- 4: Oneens
- 5: Helemaal oneens

VRAAG NO24

Stelt uw verzekeraar uw vestiging (extra) premiekorting in het vooruitzicht bij het aantoonbaar verbeteren van arbeidsomstandigheden en verzuim?

- 1: Ja, onze zorgverzekeraar doet dat
- 2: Ja, onze verzuimverzekeraar doet dat
- 3: Ja, onze zorgverzekeraar en verzuimverzekeraar doen dat
- 4: Nee
- 5: Weet niet

3. Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden

VRAAG NO25

Is er in uw vestiging een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging?

- 1: Ja, een ondernemingsraad (OR) of medezeggenschapsraad (MR)
- 2: Ja, een personeelsvertegenwoordiging (PVT)
- 3: Ja, (2x per jaar) een personeelsvergadering (PVG)
- 4: Nee
- 5: Weet niet

VRAAG N026

Als Vraag N025 is 1 of Vraag N025 is 2 of Vraag N025 is 3

Hoe tevreden of ontevreden bent u over het functioneren van de OR, MR, PVT, en / of PVG?

(geef een rapportcijfer van 1 = zeer ontevreden tot 10 = zeer tevreden)

VRAAG N027

Is uw vestiging lid van een werkgeversvereniging (ook wel: branchevereniging)?

Een werkgeversvereniging is een organisatie die doet aan belangenbehartiging voor en dienstverlening aan de aangesloten werkgevers. Een belangrijke activiteit is het voeren van CAO-onderhandelingen namens de werkgevers.

1: Ja

2: Nee

* door naar Vraag N029

3: Weet niet

* door naar Vraag N029

VRAAG N028

Hoe tevreden of ontevreden bent u met de behartiging van uw belangen door de werkgeversorganisatie?

(geef een rapportcijfer van 1 = zeer ontevreden tot 10 = zeer tevreden)

VRAAG N029

Valt uw vestiging onder een Collectieve Arbeids Overeenkomst (CAO)?

1: Ja, vestiging valt onder ondernemings-CAO

2: Ja, vestiging valt onder bedrijfstak-CAO

3: Ja, vestiging valt onder arbeidsvoorwaardenregeling voor overheidspersoneel

4: Ja, vestiging valt onder andere CAO-vorm

5: Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel geheel

6: Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel gedeeltelijk

7: Nee, vestiging valt niet onder een CAO * door naar Vraag N031

8: Weet niet * door naar Vraag N031

VRAAG N030

Hoe tevreden of ontevreden bent u met de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling?

(geef een rapportcijfer van 1 = zeer ontevreden tot 10 = zeer tevreden)

1: Rapportcijfer:

2: Ik geef geen rapportcijfer, want ik heb daarover geen mening

3: Ik geef geen rapportcijfer, want ik ben onvoldoende bekend met de CAO

SKIPFM36

Als Vraag RCV30 is groter dan 10 en Vraag N030 is 1 of Vraag RCV30 is 0 en Vraag N030 is 1 dan door naar Vraag N030

VRAAG N031

Heeft u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van gelden van een O&O fonds als gedeeltelijke vergoeding van kosten voor de scholing van uw werknemers?

Een Opleiding en Ontwikkelingsfonds (O&O) is een fonds waaraan bedrijven collectief via de brancheorganisatie meebetalen voor de scholing van hun werknemers.

- 1: Nee, er bestaat geen O&O-fonds in onze bedrijfstak
- 2: Nee, ik heb er nog nooit van gehoord
- 3: Er bestaat wel een O&O-fonds maar ik heb er geen gebruik van gemaakt
- 4: Ja, ik heb gebruik gemaakt van een O&O-fonds

VRAAG N032

Vinden binnen uw vestiging overlegbijeenkomsten plaats tussen leidinggevenden en de werknemers waarvoor zij verantwoordelijk zijn?

- 1: Nee, nooit
- 2: Ja, elke dag
- 3: Ja, minstens eens per week
- 4: Ja, minstens eens per maand
- 5: Ja, minstens eens per jaar

VRAAG N035

Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden of ontevreden u bent over de behartiging van werknemersbelangen door de onderstaande personen of partijen? (geredeneerd vanuit het belang van uw vestiging)

1 = zeer ontevreden 10 = zeer tevreden

- a. Personeelszaken
- b. Direct leidinggevend van werknemers
- c. Ondernemingsraad (OR), medezeggenschapsraad (MR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)”
- d. De vakbond

1 10

11: N.v.t.

12: Weet niet

VRAAG N036

In hoeverre is er veel of weinig ruimte in uw situatie voor individueel maatwerk over de volgende onderwerpen?

(Maatwerk is het kunnen maken van verschillende afspraken met individuele werknemers)

- a. Salaris van werknemers
- b. Werktijden van werknemers
- c. Werkprestaties van werknemers
- d. Ontwikkeling/opleiding van werknemers
- e. De taakinhoud en/of het aantal taken van werknemers
- f. Zorgverlof / mantelzorg

1: Heel veel ruimte

2: Veel ruimte

3: Veel noch weinig ruimte

4: Weinig ruimte

5: Heel weinig ruimte / geen ruimte

6: Weet niet

VRAAG N037

Voor elke situatie bij vraag N036 die beantwoord is met 1 t/m 4:

In welke mate gebruiken leidinggevenden de bestaande ruimte voor individueel maatwerk bij onderstaande onderwerpen op het gebied van arbeidsverhoudingen?

- a. Salaris van werknemers
- b. Werktijden van werknemers
- c. Werkprestaties van werknemers
- d. Ontwikkeling/opleiding van werknemers
- e. De taakhoud en/of het aantal taken van werknemers
- f. Zorgverlof / mantelzorg

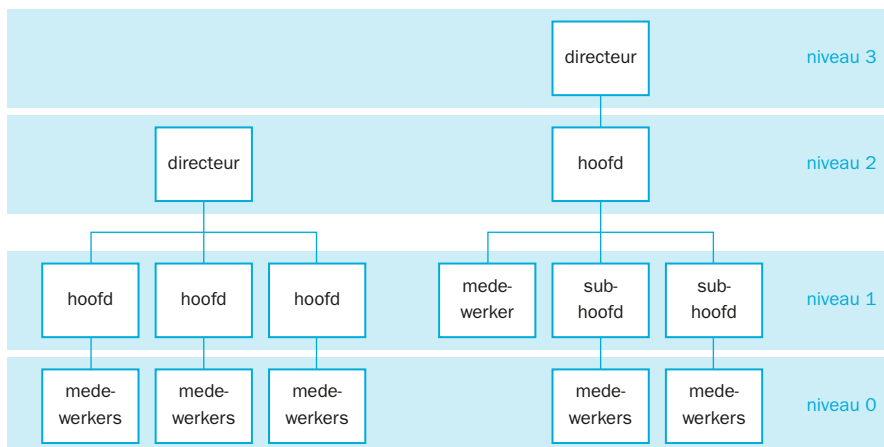
- 1: In zeer sterke mate
- 2: In sterke mate
- 3: In enige mate
- 4: In geringe mate
- 5: Helemaal niet
- 6: Weet niet

4. Bedrijfsbeleid

VRAAG N038

Hoeveel verschillende hiërarchische niveaus zijn er in deze vestiging?

Voor beantwoording van deze vraag kunt u kijken naar onderstaande voorbeelden.



Dit zijn 2 hiërarchische niveau's

Dit zijn 3 hiërarchische niveau's

VRAAG N039

In welke mate kunnen uitvoerende werknemers zelf beslissen over de volgende onderwerpen

- a. Het bepalen van de werkmethode
- b. Het bepalen van de werkverdeling
- c. Het bepalen van de werktijden en pauzes
- d. Het oplossen van operationele problemen/storingen in het productieproces of werkproces

- 1: Helemaal niet
- 2: In geringe mate
- 3: In enige mate
- 4: In sterke mate
- 5: In zeer sterke mate / volledig
- 6: Weet niet

VRAAG N040

Is teamwerk een belangrijk kenmerk van de werkorganisatie in uw vestiging?

- 1: Ja
- 2: Nee * door naar Vraag N044
- 3: Weet niet * door naar Vraag N044

VRAAG N041

Als u denkt aan de taken die moeten worden uitgevoerd door de teams: beslissen de teamleden dan onderling hoe en door wie de taken moeten worden uitgevoerd of is er gewoonlijk een leidinggevende die de taken onder de teamleden verdeelt?

- 1: De teamleden beslissen zelf onderling
- 2: De taken worden verdeeld door een leidinggevende

VRAAG N042

Welk percentage van de werknemers binnen deze vestiging werkt momenteel in teams (die samen werken aan hetzelfde product of dienstverlening)?

- 1: Minder dan de helft van het personeel
- 2: De helft van het personeel of meer

VRAAG N043

Is de omvang van dit team/deze teams groter of kleiner dan 10 personen?

- 1: De meeste teams zijn groter of gelijk aan 10 personen
- 2: De meeste teams zijn kleiner dan 10 personen

VRAAG N044

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over uw vestiging?

Onze werknemers:

- a. worden gestimuleerd om creatief en innovatief te denken.
- b. worden gestimuleerd om zelf innovatieve projecten op te zetten.
- c. worden aangemoedigd om proactief en initiatiefrijk te zijn in hun werk.
- d. worden aangemoedigd om kansen die onze organisatie ten goede komen te verzilveren
- e. worden aangemoedigd om gedurfde risico's te nemen in onze vestiging
- f. worden gestimuleerd om door te zetten bij tegenslagen in hun werk.
- g. Er heerst een ondernemend klimaat binnen onze vestiging

- 1: Helemaal eens
- 2: Eens
- 3: Eens noch oneens
- 4: Oneens
- 5: Helemaal oneens

VRAAG N045

Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een ...

- a. nieuw of in belangrijke mate verbeterd product of dienst geïntroduceerd?
- b. nieuw of in belangrijke mate verbeterd proces ingevoerd voor het produceren van goederen of het leveren van diensten?
- c. nieuwe of in belangrijke mate verbeterde marketingmethode ingevoerd?
- d. nieuwe of belangrijke organisatorische verandering doorgevoerd?

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

VRAAG N046

Bij mijn bedrijf moeten op korte termijn resultaten worden gehaald zelfs als dit ten koste gaat van resultaten op lange termijn.

- 1: Helemaal eens
- 2: Eens
- 3: Eens noch oneens
- 4: Oneens
- 5: Helemaal oneens

VRAAG N047

De volgende stellingen gaan over bedrijfsprestaties in de afgelopen twee jaar.

- a. De arbeidsproductiviteit in onze vestiging is
- b. De kwaliteit van de producten/diensten van onze vestiging is
- c. De tevredenheid klanten van onze vestiging is
- d. De omzet van onze vestiging is
- e. De winst/het positieve financieel resultaat van onze vestiging is

- 1: Sterk afgenomen
- 2: Afgenomen
- 3: Gelijk gebleven
- 4: Toegenomen
- 5: Sterk toegenomen

VRAAG N048

Hoe zou u de arbeidsproductiviteit van uw vestiging inschatten ten opzichte van de arbeidsproductiviteit van uw concurrenten in de markt / andere organisaties die een vergelijkbare dienst verlenen?

De arbeidsproductiviteit van mijn vestiging is:

- 1: Ruim boven het gemiddelde
- 2: Boven het gemiddelde
- 3: Gemiddeld
- 4: Onder het gemiddelde
- 5: Ruim onder het gemiddelde

VRAAG N049

Past uw vestiging in sterke of geringe mate de volgende vormen van flexibilisering van de arbeid toe om variaties in personeelsbehoefte op te kunnen vangen?

- a. Brede inzetbaarheid van personeel
- b. Flexibele werktijden
- c. Flexibele contracten
- d. Zelf roosteren (werknemers zelf de werktijden laten bepalen)
- e. Telewerken / thuiswerken
- f. Overwerk
- g. Werk uitbesteden aan derden
- h. Een arbeidspool met andere bedrijven

1: In zeer sterke mate

2: In sterke mate

3: In enige mate

4: In geringe mate

5: Helemaal niet

6: Weet niet

VRAAG N050

Als Vraag N049_2 is 1 of Vraag N049_2 is 2 of Vraag N049_2 is 3 of Vraag N049_2 is 4

Uw vestiging heeft flexibele werktijden. Is er sprake van:

- Werk op onregelmatige werktijden buiten kantooruren
- Keuzemogelijkheden in werktijden voor werknemers

1: In zeer sterke mate

2: In sterke mate

3: In enige mate

4: In geringe mate

5: Helemaal niet

6: Weet niet

VRAAG N051

Als Vraag N050_1 is 1 of Vraag N050_1 is 2 of Vraag N050_1 is 3 of Vraag N050_1 is 4
Uw vestiging heeft werk op onregelmatige werktijden buiten kantooruren. Hoe groot schat u het percentage werknemers in dat (geregeld) werkzaam is:

- buiten kantooruren : _____ %
- in de nacht : _____ %

VRAAG N052

Als Vraag N049_3 is 1 of Vraag N049_3 is 2 of Vraag N049_3 is 3 of Vraag N049_3 is 4
Uw vestiging maakt gebruik van flexibele contracten. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

- a. Wij bieden onze flexibele werknemers uitdagende functies
- b. Wij bieden heldere werkinstructies voor nieuwe flexibele werknemers
- c. Wij bieden flexibele werknemers ontwikkelmogelijkheden
- d. Wij nemen onze flexibele werknemers makkelijk op in onze bedrijfscultuur
- e. Wij bieden onze flexibele werknemers autonomie in hun werk

- 1: Helemaal eens
- 2: Eens
- 3: Eens noch oneens
- 4: Oneens
- 5: Helemaal oneens

VRAAG N053

Als Vraag N049_3 is 1 of Vraag N049_3 is 2 of Vraag N049_3 is 3 of Vraag N049_3 is 4
Kunt u aangeven welke redenen binnen uw vestiging van toepassing zijn voor het inzetten van werknemers met een flexibel contract?

- 1: Opvang van pieken in personeelsbehoefte
- 2: Opvang van ziekte en verlof van het vaste personeel
- 3: Opvang van ongewenst verloop van het vaste personeel
- 4: Werving van nieuw personeel
- 5: Inhuur van specifieke kennis en ervaring
- 6: Omdat we niet het risico willen lopen om te veel personeel in dienst te hebben (bijvoorbeeld als de markt krimpt)
- 7: Omdat ons vaste personeel onvoldoende flexibel inzetbaar is
- 8: Omdat we geen werkgeverslasten willen dragen voor een deel van het personeel
- 9: Omdat we kwetsbare groepen een kans willen geven, maar daarvoor niet alle risico's willen dragen
- 10: Vanwege een reorganisatie/krimp (daarom geen vaste contracten meer geven)
- 11: Anders, namelijk

VRAAG N054

Als Vraag N049_3 is 5 of Vraag N049_3 is weet niet

Kunt u aangeven welke redenen binnen uw vestiging van toepassing om GEEN werknemers met een flexibel contract in te zetten?

- 1: Nooit over nagedacht
- 2: Omdat wij weinig variatie hebben in het werkaanbod
(geen probleem met piek en ziek)
- 3: Omdat wij voldoende flexibiliteit in het eigen personeel hebben
- 4: Omdat flexkrachten voor ons te duur zijn
- 5: Omdat we denken dat flexkrachten onvoldoende kwaliteit bieden
- 6: Omdat de klanten liever niet hebben dat met flexkrachten gewerkt wordt
- 7: De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wil geen flexkrachten
- 8: Omdat we met vertrouwelijke informatie werken
- 9: Omdat we niet willen dat flexkrachten met onze kennis naar een ander bedrijf gaan
- 10: Omdat de inwerktijd te lang is
- 11: Omdat we een reorganisatie hebben/moeten krimpen
- 12: Omdat de wet- en regelgeving strenger is geworden voor de inzet van flexibele werknemers
- 13: Anders, namelijk:

VRAAG N055

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

- a. In mijn vestiging zijn computers aanwezig
- b. In mijn vestiging zijn computers aanwezig, en die zijn met elkaar verbonden in een computernetwerk (via kabels, via de ether [bijv. WIFI])
- c. In mijn vestiging hebben we een computernetwerk met minstens de volgende software functies: email, internet, LAN (lokaal netwerk van computers)
- d. In mijn vestiging worden de bedrijfsprocessen (ook) door de volgende software aangestuurd: workflow software, ERP
- e. In mijn vestiging wordt de communicatie tussen werknemers onderling gestimuleerd door de volgende software: groupware, sociale media/socialware-toepassingen
- f. In mijn vestiging worden (ook) e-commerce toepassingen gebruikt (dat zijn internettoepassingen voor handel met andere bedrijven of met consumenten)

- 1: Ja
- 2: Nee

VRAAG N056

Kunt u het personeel in deze vestiging onderverdelen naar leidinggevend personeel, uitvoerend personeel en ondersteunend personeel?

Wilt u de werknemers toewijzen aan de categorie waarin men het meeste werkt?

Leidinggevend personeel:

(degenen die anderen aansturen en belangrijke beslissingen nemen)

: _____ %

Uitvoerend personeel:

(degenen die de uiteindelijke producten maken of de diensten leveren)

: _____ %

Ondersteunend personeel:

(degenen die het werk van de vorige categorieën ondersteunen, bijvoorbeeld de financiële administratie, afdeling personeelsbeleid, facilitaire dienst, ict-afdeling

: _____ %

VRAAG N057

Hoe verhoudt het huidige totale aantal werknemers binnen uw vestiging zich tot het aantal van twee jaar geleden?

- 1: Het aantal werknemers is afgenomen met meer dan 5%
- 2: Het aantal werknemers is toegenomen met meer dan 5%
- 3: Ongeveer gelijk gebleven (minder dan 5% toe-/afname)

VRAAG N058

Als Vraag N057 is 1

Hoe groot is de afname van werkgelegenheid ongeveer geweest?

- 1: Afname met 5% t/m 9%
- 2: Afname met 10% t/m 24%
- 3: Afname met 25% of meer

Vraag N059

Als Vraag N057 is 2

Hoe groot is de toename van werkgelegenheid ongeveer geweest?

- 1: Toename met 5% t/m 9%
- 2: Toename met 10% t/m 24%
- 3: Toename met 25% of meer

VRAAG N060

Hoe heeft in de afgelopen twee jaar de samenstelling zich ontwikkeld van de functie-niveaus, als u kijkt naar het vereiste opleidings- en denkniveau? Is het aantal..

- Functies voor laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO):
- Functies die een middelbare opleiding vereisen (maximaal MBO, HAVO, VWO):
- Functies die een hoog onderwijsniveau vereisen (hoger onderwijs of universiteit):

- 1: Zeer sterk afgenomen (met 25% of meer)
- 2: Sterk afgenomen (met 10% t/m 24%)
- 3: Afgenomen (met 5% t/m 9%)
- 4: Ongeveer gelijk gebleven (met minder dan 5% toe-/afname)
- 5: Toegenomen (met 5% t/m 9%)
- 6: Sterk toegenomen (met 10% t/m 24%)
- 7: Zeer sterk toegenomen (met 25% of meer)
- 8: Niet van toepassing

VRAAG N061

Als Vraag N057 is 1

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

- a. Toename in de productiviteit dankzij technologische innovatie
- b. Toename in de productiviteit door organisatorische veranderingen of reorganisatie
- c. Terugval in de markt voor uw goederen of diensten
- d. Verkoop of sluiting van een deel van uw vestiging of organisatie
- e. Verlaging van het budget

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

VRAAG N062

Kunt u aangeven hoeveel arbeidsovereenkomsten er ongeveer in de afgelopen 12 maanden in uw vestiging door werknemers of door de werkgever zijn beëindigd? *(mag een schatting zijn)*

- Aantal arbeidsovereenkomsten beëindigd door de werknemer: aantal: _____
- Aantal arbeidsovereenkomsten beëindigd door de werkgever: aantal: _____

VRAAG N063

Als Vraag N062_2 is groter dan 0 en

Wat was de voornaamste reden voor beëindiging door de werkgever bij de meest recente beëindiging?

- 1: Bedrijfseconomisch (individueel/collectief)
- 2: Persoonlijk (disfunctioneren of verwijtbaar handelen van werknemer)
- 3: Verstoorde arbeidsverhouding
- 4: Arbeidsongeschiktheid
- 5: Vrijwillige uittreding door werknemer
- 6: Pensionering en/of overlijden
- 7: Anders
- 8: Niet van toepassing

5. Personeel

VRAAG N064

Heeft uw vestiging op dit moment vacatures?

- 1: Ja
- 2: Nee * door naar Vraag N067
- 3: Weet niet * door naar Vraag N067

VRAAG N065

Hoeveel vacatures?

- a: voor leidinggevend personeel
- b: voor uitvoerend personeel
- c: voor ondersteunend personeel

VRAAG N066

Hoeveel van deze vacatures acht u moeilijk vervulbaar?

- a: voor leidinggevend personeel
- b: voor uitvoerend personeel
- c: voor ondersteunend personeel

VRAAG N067

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

VRAAG N068

In hoeverre zijn onderstaande stellingen van toepassing op uw vestiging?

- a. Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid
- b. Werknemers verliezen kennis en vaardigheden omdat zij deze niet of onvoldoende gebruiken
- c. Werknemers beschikken over kennis en vaardigheden die door veranderingen in het werk niet meer nodig zijn
- d. Werknemers zitten vast in verouderde denkpatronen over hun werk en/of omgang met klanten
- e. Werknemers zijn te hoog opgeleid voor hun taken
- f. Werknemers zijn te laag opgeleid voor hun taken

1: In zeer sterke mate

2: In sterke mate

3: In enige mate

4: In geringe mate

5: Helemaal niet

6: Weet niet

VRAAG N069

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

Is het inzetten van kwetsbare groepen expliciet onderdeel van de missie van uw vestiging?

1: Ja

2: Nee

3: Weet niet

VRAAG N070

Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit een of meer kwetsbare groepen, zoals langdurig werklozen, voortijdig schoolverlaters en jong- of gedeeltelijk gehandicapten?

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

VRAAG N071

Wat voor acties neemt u (of bent u concreet van plan te nemen) om arbeidsbeperkten aan te nemen?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- 1: Het creëren van arbeidsplekken bij nieuwe opdrachten / aanbestedingen (via. bijv. Social Return)
- 2: Het creëren van nieuwe arbeidsplekken vanuit bestaande banen (via. bijv. functiecreatie / functiedifferentiatie / job carving)
- 3: Het bieden van werkervaringsplek, stage, leerwerkproject
- 4: Het gaan inlenen / detachering van arbeidsbeperkten (via externe partij)
- 5: Het terughalen van werk dat eerder door outsourcing of offshoring niet meer door uw organisatie zelf wordt gedaan (via insourcing, reshoring)
- 6: Het samen met andere werkgevers in de regio kijken naar het aanbod van werk / taken geschikt voor arbeidsbeperkten (via bijv. gedeeld werkgeverschap / regionale arbeids- of takenpool)
- 7: Anders, namelijk:
- 8: Geen
- 9: Weet (het) nog niet

VRAAG N072

Ongeveer hoeveel werknemers in uw vestiging zijn afkomstig uit 'kwetsbare groepen' ?

VRAAG N073

Welke belemmeringen zijn er voor uw vestiging om (meer) personen uit 'kwetsbare groepen' in dienst te nemen?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- 1: De verwachte kosten van begeleiding
- 2: Financiële risico's door productiviteitsverlies
- 3: De verwachte organisatorische rompslomp
- 4: Het werk in onze vestiging leent zich er niet voor
- 5: Onbekendheid met waar kwetsbare werkzoekenden kunnen worden gevonden
- 6: Kwetsbare werkzoekenden solliciteren niet bij onze vestiging
- 7: Er zijn geen belemmeringen
- 8: Anders
- 9: Weet niet

VRAAG N074

Heeft uw vestiging een of meer van de volgende regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten?

Ouderen

- a. Premiekorting bij aanname van 50-plusser
- b. Loonkostencompensatie bij ziekte van aangenomen werkloze 55-plusser Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten

- c. No-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (in de eerste 5 jaar na aanname)
- d. Subsidie voor aanpassing van de werkplek
- e. Jobcoach: vergoeding voor extra begeleiding op het werk
- f. Proefplaatsing van max. 3 maanden zonder salaris te hoeven betalen
- g. Loondispensatie voor Wajonger
- h. Premiekortingen of vrijstellingen bij aanname van arbeidsgehandicapte of Wajonger

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

VRAAG N075

Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers tot hun pensioen doorwerken?

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

VRAAG N076

Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers ook ná hun pensioengerechtigde leeftijd doorwerken?

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

VRAAG N077

Welke voorzieningen/maatregelen zijn er in uw vestiging getroffen, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- 1: Deeltijd vervroegde uittrekking (deeltijd-VUT)
- 2: Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige- en ploegendienst
- 3: Kortere werkweek/aanpassing werktijden op individuele basis
- 4: Extra vrije dagen bij oudere werknemers
- 5: Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname
- 6: Taakverbreding/taakrotatie
- 7: Taakverlichting
- 8: Aanpassing takenpakket (jobcrafting)
- 9: Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken
- 10: Omscholen naar een andere baan/functie
- 11: Teruggang in salaris/in functie ('demotie')
- 12: Aanpassing van de werkplek
- 13: Gezondheidsbeleid/stimuleren van gezondheid ingevoerd
- 14: Er zijn geen voorzieningen/maatregelen getroffen
- 15: Anders, namelijk:

VRAAG N078

Hoeveel procent van de werknemers in uw vestiging heeft het afgelopen jaar in werktijd een cursus/training/scholing gevolgd?

- 1: 0%
- 2: 1 t/m 24%
- 3: 25% t/m 49%
- 4: 50% t/m 74%
- 5: 75% of meer
- 6: Weet niet

VRAAG N079A

Wat was binnen uw vestiging het ziekteverzuim in 2013, exclusief zwangerschap- en bevallingsverlof?

VRAAG N080

Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u over uw personeel wat betreft hun:

- a. Brede inzetbaarheid
- b. Betrokkenheid
- c. Flexibiliteit in werktijd
- d. Bereidheid nieuwe dingen te leren
- e. Kwaliteit van hun geleverde werk
- f. Arbeidsproductiviteit

- 1: In zeer sterke mate
- 2: In sterke mate
- 3: In enige mate
- 4: In geringe mate
- 5: Helemaal niet
- 6: Weet niet

VRAAG N081

Personeel kan ingedeeld worden in personeel met een vast contract en met een flexibel contract.

Bij 'vast' gaat het om personen met een contract voor onbepaalde tijd. Dit kunnen zowel voltijders als deeltijders zijn.

Bij 'flexibel' gaat het om personen met een contract voor bepaalde tijd, zoals personeel met een jaarcontract, uitzendkrachten, ZZP-ers en freelancers. Ook oproepkrachten vallen hieronder.

De peildatum is 1 januari 2014.

Kunt u het totale personeel van uw vestiging onderverdelen in:

- a. Personeel met een contract voor onbepaalde tijd:
- b. Personeel met een contract voor bepaalde tijd:
- c. Oproepkrachten (min-max contracten, nulurencontracten):
- d. Uitzendkrachten:
- e. Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP-ers) en/of freelancers:
- f. Gedetacheerden (inhuur vanuit detacheringsbureaus, ingenieursbureaus etc.):
- g. Payrollkrachten
- h. Overigen:

VRAAG N082

U heeft aangegeven dat u ... werknemers met een vast contract in dienst heeft en ... werknemers op flexibele basis inzet:

Hoeveel FTE's vertegenwoordigen zij?

(FTE [Full Time Equivalent] is het omrekenen van het totaal aantal [deeltijd en voltijd] werknemers naar voltijdse arbeidsplaatsen)

- Aantal FTE's vast:
- Aantal FTE's flexibel:

VRAAG N083

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

- 1: de flexibele schil blijft even groot (in verhouding met nu)
- 2: de flexibele schil zal groeien
- 3: de flexibele schil zal afnemen

VRAAG N084

Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging

- 1: de flexibele schil blijft even groot (in verhouding met nu)
- 2: de flexibele schil zal groeien
- 3: de flexibele schil zal afnemen

VRAAG N085 INTRO

Nu volgen enkele vragen over de verdeling van al uw personeel. In uw vestiging gaat het dus om <%~totaalwn%> werknemers.

Wilt u bij het beantwoorden van de vragen 1/1/2014 als peildatum gebruiken.

U kunt ervoor kiezen om de antwoorden of in absolute aantallen te geven of in procenten op basis van uw eerder opgegeven totaalcijfer

VRAAG N085A

Hoeveel van de in totaal <%~totaalwn%> werknemers zijn:

- Mannen: Aantal: %:
- Vrouwen: Aantal: %:

VRAAG N085B

Hoeveel van de in totaal <%~totaalwn%> werknemers zijn:

- Jonger dan 25 jaar: Aantal: %:
- 25 tot en met 44 jaar: Aantal: %:
- 45 tot en met 54 jaar: Aantal: %:
- 55 jaar of ouder Aantal: %:

VRAAG N085C

Hoeveel van de in totaal <%~totaalwn%> werknemers zijn:

- Laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO): Aantal: %:
- Middelbaar geschoolden (maximaal MBO, HAVO, VWO): Aantal: %:
- Hooggeschoolden (hoger onderwijs of universiteit): Aantal: %:

VRAAG N085D

Hoeveel van de in totaal <%~totaalwn%> werknemers zijn deeltijders...

- met een contract van 12 t/m 20 uur: Aantal: %:
- met een contract van 21 t/m 32 uur: Aantal: %:

VRAAG N085E

Hoeveel van de in totaal <%~totaalwn%> werknemers zijn allochtone werknemers?

VRAAG G085E2

Kunt u aangeven hoeveel van deze allochtone werknemers afkomstig zijn uit Midden- of Oost-Europa?

VRAAG N086

Als Vraag V002 is niet 1

Uw vestiging is onderdeel van een grotere organisatie.

Wat is het totaal aantal werknemers van deze totale organisatie in Nederland?

VRAAG N087

Indien u opmerkingen heeft over het onderzoek, of onderwerpen heeft gemist, kunt u dit hier aangeven.

VRAAG N088

U bent in dit onderzoek terechtgekomen op basis van een steekproef uit een groot vestigingen-bestand.

Mogen wij u in de toekomst benaderen voor eventueel vervolgonderzoek op het gebied van arbeid en organisatie?

- 1: Ja
- 2: Nee

VRAAG GESL

Als N088 = ja

- 1: De heer
- 2: Mevrouw

VRAAG N089

Als N088 = ja

Graag verzoeken wij u om hieronder uw gegevens te noteren. Ter controle willen wij u vragen om uw emailadres twee keer in te vullen.

- 1 Naam:
- 2 Telefoonnummer:
- 3 Emailadres:
- 4 Emailadres:

VRAAG MSG

Als N088 = nee

Wij zullen u in het kader van de huidige steekproef niet benaderen voor vervolgonderzoek. Wij kunnen echter niet uitsluiten dat uw vestiging geselecteerd kan worden in andere steekproeven, omdat dergelijke selecties 'aselect' zijn. Dat wil zeggen dat deze zijn gebaseerd op een zekere mate van toeval.

VRAAG N090

Wilt u erop geattendeerd worden dat de WEA 2014 brochure (een brochure met de resultaten van dit onderzoek) beschikbaar is voor download op de TNO website?

1: Ja

2: Nee

EINDE

Hartelijk dank voor uw medewerking! U kunt nu dit venster sluiten.

Vragenlijst non respons onderzoek

INTRO

Goedemorgen/-middag/-avond mevrouw/mijnheer mevrouw/mijnheer, u spreekt met ... van Panteia. In opdracht van TNO en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben wij recent de Werkgevers Enquête Arbeid uitgevoerd.

Indien telefonische weigering

U heeft toen aangegeven niet mee te willen werken aan dit internet onderzoek. Om de data juist te kunnen analyseren zouden wij u 2 vragen willen stellen. Zou ik u deze vragen mogen stellen?

Indien telefonische toezegging, maar toch niet meegewerkt

U heeft toen aangegeven uw medewerking te willen verlenen. De dataverzameling is inmiddels afgerond en wij zijn bezig met de analyses. Om de data juist te kunnen analyseren zouden wij u 2 vragen willen stellen. Zou ik u deze vragen mogen stellen?

VRAAG N057

Hoe verhoudt het huidige totale aantal werknemers binnen uw vestiging zich tot het aantal van twee jaar geleden? Is dat...

- 1: Het aantal werknemers is afgenomen met meer dan 5%
- 2: Het aantal werknemers is toegenomen met meer dan 5%
- 3: Ongeveer gelijk gebleven (minder dan 5% toe-/afname)
- 4: Weet niet

VRAAG N075

Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers tot hun pensioen doorwerken?

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

EINDE

Dit waren de vragen, hartelijk dank voor uw medewerking en nog een prettige dag.

ENQ: Noteer hier eventuele opmerkingen.



C Lijst van afkortingen

ABR	Algemeen Bedrijfsregister (CBS)
ABU Survey	Algemene Bond Uitzendondernemingen Survey
AVON-monitor	Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsverhoudingen op Ondernemingsniveau monitor
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CIS IV	Fourth Community Innovation Survey
ECS	European Company Survey
ERIM	ERasmus concurrentie en Innovatie Monitor
FLIPO	Flexibele Inzet van Personeel in Productiebedrijven
FTE	Full-Time Equivalent
HRM	Human Resources Management
ICT	Informatie- en Communicatie Technologie
IGM	Integraal Gezondheidsmanagement
KvK	Kamer van Koophandel
LISA	Landelijk InformatieSysteem van Arbeidsplaatsen en -vestigingen
MEADOW	Measuring Dynamics in Organisation and Work
MR	Medezeggenschapsraad
NEA	Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden
OR	Ondernemingsraad
OSA	Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek
PAGO	Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek
PASO	Panel Survey of Organisations
P&O	Personeel en Organisatie
PvT	Personeelsvertegenwoordiging
RI&E	Risico Inventarisatie en Evaluatie
RWI	Raad voor Werk en Inkomen
SBI93	Standaard BedrijfsIndeling versie 1993
SBI2008	Standaard BedrijfsIndeling versie 2008
SCP	Sociaal en Cultureel Planbureau
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TNO	Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek
UWV	Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen
VOF	Vennootschap onder firma
VVK	Vereniging van Kamers van Koophandel
WA	Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WEA	Werkgevers Enquête Arbeid
WES	Workplace and Employee Survey
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
Wwb	Wet werk en bijstand
ZARA	Ziekteverzuim, Arbeidsomstandigheden, Reïntegratie & Arbeidsongeschiktheid
ZZP	Zelfstandigen Zonder Personeel



D Aankondigingsbrief



Retouradres: Postbus 3005, 2301 DA Leiden

«CODE»
«naam»
«aanhef»
«adres»
«postcode» «plaats»

Onderwerp
Werkgevers Enquête Arbeid 2014

Geachte heer, mevrouw,

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

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

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

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

uw infocode: «code» uw wachtwoord: «ww»

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

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

Met vriendelijke groet,

Martijn van Emmerik, projectleider
TNO

Kees Brammer, projectleider
Panteia

Behavioural and Societal Sciences

Schipholweg 77-89
2316 ZL Leiden
Postbus 3005
2301 DA Leiden

www.tno.nl

T +31 88 866 90 00

Datum
14 oktober 2014

Onze referentie
ntb

E-mail
martijn.vanemmerik@tno.nl

Doorkiesnummer
+31 88 866 58 76

Projectnummer
060.07452/01.02

Op opdrachten aan TNO zijn de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, zoals gedeponseed bij de Griffie van de Rechtbank Den Haag en de Kamer van Koophandel Den Haag van toepassing. Deze algemene voorwaarden kunt u tevens vinden op www.tno.nl.
Op verzoeken zenden wij u deze toe.
Handelsregisternummer 27376655.



E Publicaties op basis van WEA-data

2009

- Bossche, S.N.J. van den & Ybema, J.F. (2009). *Langer doorwerken en zwaar werk: NEA & WEA-highlights*. Presentatie tijdens werkbezoek van minister Donner, TNO, Hoofddorp, 23 november 2009.
- Klein Hesselink, J., Oeij, P., Sanders, J., Vroome, E. de, Bossche, S. van den & Kraan, K. (September 2009). *Arbeidsbeleid in Nederlandse bedrijven en instellingen. WEA2008 Brochure*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Oeij, P.R.A., Kraan, K.O. & Vaas, F. (oktober 2009). *Monitoring van sociale innovatie: Theorie en resultaten op basis van de WEA 2008*. Presentatie bij: 'Second Annual Inscope Research Workshop', TNO, Hoofddorp, 30 oktober 2009.
- Oeij, P.R.A., Kraan, K.O. & Vaas, F. (Oktober 2009). *Sociale innovatie omschreven en gemeten. Een theoretisch construct voor het monitoren van sociale innovatie in organisaties en de empirische relatie met organisatieprestatie en ziekteverzuim*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Sanders, J.M.A.F. & Bossche, S.N.J. van den (2009). *Werkgevers Enquête Arbeid 2008: Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Ybema, J.F., Geuskens, G. & Oude Hengel, K. (2009). *Oudere werknemers en langer doorwerken: Secundaire analyses van de NEA, het NEA-cohortonderzoek en de WEA*. Hoofddorp: TNO.

2010

- Dorenbosch, L., Goudswaard, A. & Kooij-de Bode, H. (2010). *(Mis)matches tussen gewenste en geboden arbeidsvoorwaarden: Oorzaken en gevolgen voor inzetbaarheid*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Klein Hesselink, J., Houtman, I., Hooftman, W. & Bakhuys Roozeboom, M. (2010). *Arbobalans 2009: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Koppes, L.L.J. (2010). *Opzet en mogelijkheden NEA, NEA Cohortonderzoek & WEA*. Presentatie op uitnodiging van RWI, 19 januari 2010.
- Oeij, P.R.A., Dorenbosch, L.W., Klein Hesselink, D.J. & Vaas, F., m.m.v. Kraan, K.O. & Vroome, E.M.M. de (2010). *Slimmer werken en sociale innovatie: Integrale organisatievernieuwing*. Den Haag: Boom Lemma.
- Oeij, P.R.A., Kraan, K.O. & Vaas, F. (2010). *Impact of social innovation on organisational performance and sickness absence*. Paper XVII ISA World Congress of Sociology. July 11-17, 2010, Gothenburg, Sweden. Abstract in: *Sociological Abstracts No. 2010S03162*.

- Oeij, P.R.A., Kraan, K.O. & Vaas, F. (2010). Naar een wetenschappelijke onderbouwing van sociale innovatie. *Tijdschrift voor HRM*, 13(1), 74-100.
- Otten, F., Arts, K., Siermann, C. & Ybema, J.F. (2010). Ouderen op de arbeidsmarkt. In: J. Sanders, H. Lautenbach, P. Smulders & H.J. Dirven (red.). *Alle Hens aan Dek: Niet-werkenden in beeld gebracht*. Hoofddorp/Heerlen: TNO/CBS.
- Sanders, J., Lautenbach, H., Besseling, J. & Michiels, J. (2010). Meer doen of meedoen: Arbeidsparticipatie van mensen met een langdurige aandoening. In: J. Sanders, H. Lautenbach, P. Smulders & H.J. Dirven (red.). *Alle Hens aan Dek: Niet-werkenden in beeld gebracht*. Hoofddorp/Heerlen: TNO/CBS.
- Wevers, C., Sanders, J., Kraan, K. & Venema, A. (2010). *Naar een monitor duurzame inzetbaarheid*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Ybema, J.F., Geuskens, G. & Oude Hengel, K. (2010). Oudere werknemers en langer doorwerken in Nederland. *Over.Werk: Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 20, 91-97.

2011

- Dhondt, S., Vergeer, R., Kraan, K.O., Houtman, I.L.D., Vroome, E.M.M. de, Zwieten, M.H.J. van (2011). *Kwaliteit van de arbeid, preventieve arbomaatregelen en productiviteit; koppeling Koppeling WEA-steekproef aan registratiebestanden – Deel 1*. TNO-rapport. Hoofddorp: TNO.
- Dorenbosch, L., Kraan, K., Zwieten, M. van (2011). Determinants and organisational outcomes of individualised HRM practices: first results from a large-scale employer survey. Gepresenteerd op *I-deals and Employability Small Group Meeting*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam (juli, 2011).
- Dorenbosch, L., Zwieten, M. van & Kraan, K. (2011). Loont maatwerk in arbeidsvoorwaarden? Presentatie op de *Nederlandse Arbeidsmarktdag*, 6 oktober, 2011, Den Haag.
- Dorenbosch, L., Zwieten, M. van & Kraan, K. (2011). Organisational outcomes of individualised HRM practices: results from a large-scale employer survey. Presentation at the *International HRM Network Conference*, 10-11 november, 2011, Groningen.
- Goudswaard, A. Dorenbosch, L.W., Kooij-de Bode, H., Huiskamp, R. & Klauw, M. van der (2011). *Arbeidsvoorwaarden in goede aarde: Het monitoren van tweedeling en scheefgroei in arbeidsvoorwaarden in Nederland*. Hoofddorp: TNO.
- Hooftman, W., Klein Hesselink, J., Genabeek, J. van, Wiezer, N. & Willems, D. m.m.v. Jong, T. de, Koppes, L., Kraan, K., Harmen Kwantes, J., Richter, J., Visser, E., Venema, A., Weerd, M. de & Wevers, C. (2011). *Arbobaalans 2010. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: TNO.
- Klein Hesselink, J., Kraan, K., Oeij, P., Vroome, E. de & Zwieten, M. van (juli 2011). *Arbeidsbeleid in Nederlandse bedrijven en instellingen. WEA2010 Brochure*. Hoofddorp: TNO.
- Kraan, K., Wevers, C., Geuskens, G. & Sanders, J. (2011). *Monitor Duurzame Inzetbaarheid: Resultaten 2010 en Methodologie*. Hoofddorp: TNO.

- Oeij, P.R.A., Dhondt, S. & Korver, T. (2011). Social innovation, workplace innovation and social quality. *International Journal of Social Quality*, 1 (2, Winter), 31-49.

2012

- Dorenbosch, L., Sanders, J. & Blonk, R. (2012). De kwetsbaarheid van inzetbaarheid: een dynamisch perspectief. In: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2012). *Werkzame arbeidsrelaties voor een werkende arbeidsmarkt*. Den Haag: SZW pp. 23-50.
- Dorenbosch, L.W., Zwieten, M. van & Kraan, K.O. (2012). I-deals in Nederland: welke werkgevers sluiten ze en wat levert het hun op? *Tijdschrift voor HRM*, 15(2), 14-36.
- Hooftman, W., Klauw, M. van der, Klein Hesselink, J., Terwoert, J., Jongen, M., Kraan, K., Wevers, C., Houtman, I. & Koppes, L. (2012). *Arbobalans 2011: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp, TNO.
- Hooftman, W., van Zwieten, M., Venema, A. (2012). *Evaluatie Arbowed: secundaire analyses en aanvullende analyses monitorbestanden*. Hoofddorp: TNO.
- Klein Hesselink, J., Hooftman, W. & Koppes, L. (2012). *Ziekteverzuim in Nederland in 2010. (Brochure)*. Hoofddorp, TNO.
- Klein Hesselink, J., Wiezer, N., Besten, H. den & Kleijn, E. de (2012). The development of smart and practical small organizational interventions for work stress. In: C. Biron, M. Karanika-Murray & C. Cooper (eds.), *Improving Organizational Interventions For Stress and Well-Being: Addressing Process and Context* (pp. 258-282). London: Routledge.
- Kok, T. de & Smit, A. (2012). *Werk geven en nemen. Lessons learned*. Tilburg/ Hoofddorp: Wissenraet Van Spaendonck/ TNO.
- Oeij, P., Dhondt, S. & Kraan, K. (2012). Workplace innovation and social innovation: monitoring and policy in the Netherlands. Presentation at the *2nd International Wellbeing at Work Conference*, Manchester, Lowry Centre, May 21-23.
- Oeij, P.R.A., Dhondt, S., Kraan, K.O., Vergeer R. & Pot, F.D. (2012). Social innovation in the workplace and its relations to performance and consequences for employees. Paper for *INSCOPE 2012 Annual Conference*, New Journeys of Research into Innovation, 23rd November, 2012, Rotterdam School of Management, Erasmus University, Rotterdam.
- Oeij, P.R.A., Dhondt, S., Kraan, K.O., Vergeer R. & Pot, F.D. (2012). Workplace Innovation and its Relations with Organisational Performance and Employee Commitment. *LLinE, Lifelong Learning in Europe*. 17, Issue 4, www.lline.fi/en/article/policy/oeij/workplace-innovation-and-its-relations-with-organisational-performance-and-employee-commitment
- Oeij, P.R.A., Klein Hesselink, D.J. & Dhondt, S. (2012). Sociale innovatie in Nederland: stilstand is achteruitgang. *Tijdschrift voor HRM*, 15(1), 7-32.
- TNO (2012). *Prestatieladder Socialer Ondernemen*. Handleiding versie 1.0. Hoofddorp: TNO.

- Vergeer, R., Kraan, K.O., Dhondt, S. (2012). *What type of flexibility do companies need? Exploring the gap between economics and organisation science*. Hoofddorp: TNO.
- Vroome, E.M.M. de, Oeij, P.R.A., Blijswijk, M.M.W. van, m.m.v. Gründemann, R.W.M., Kraan, K.O., Klauw, M. van der & Michel, F.P. (december 2012). MKB-bedrijven in de regio Utrecht verbeteren hun innovatievermogen en hun performance door sociaal-innovatieve interventies. TNO Rapport. Hoofddorp: TNO Innovation for Life.
- Wijk, E. van, Brouwer, P. & Smit, A. (2012). Inclusieve arbeidsorganisaties. In: M. Versantvoort en P. van Echtelt (red.). *Belemmerd aan het werk* (pp. 125 – 143). Den Haag: SCP/CBS/TNO/UWV Kenniscentrum.

2013

- Hooftman W.E., Klein Hesselink, J., Verbiest, S., van der Klauw, M., Starren, A., & van der Beek, D. (2013). *Arbobaalans 2012. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp, TNO.
- Houtman, I., Koppes, L. & Dekker, F. (2013). *Verklaring van de stijging in WIA-instroom: een werknemers en werkgeversperspectief*. TNO: Hoofddorp.
- Houtman, I., Steenbeek, R., Van Zwieten, M. & Andriessen, S. (2013). *Verklaring stijging WIA-instroom vanuit werkgevers: een vignettenstudie*. Hoofddorp: TNO.
- Kraan, K., Sanders, J. & Wevers, C. (2013). *Monitor Duurzame Inzetbaarheid; Verdiepende analyses DI-profielen 2010 en nieuwe resultaten*. Werkdocument. Hoofddorp: TNO.
- Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Bolland, A., Gründemann, R. W.M., Teeffelen, L. van. (2013) Investeren in het sociale innovatievermogen van MKB-bedrijven loont. M&O Tijdschrift voor Management & Organisatie, 67 (6), 43-61.
- Preenen, P.T. Y., Vergeer, R. A., & Goudswaard, A. (2013). Kan arbeidscontractflexibiliteit samengaan met innovatie? In: Van Gaalen, R., Goudswaard, A., Sanders, J. & Smits, W. (red.), *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering* (pp. 83-97). Den Haag/Heerlen: CBS.
- Sanders, J. & Kraan, K. (2013). *Kwalificatieveroudering in Nederland, aard en omvang, oorzaken en gevolgen*. Hoofddorp: TNO.
- TNO (2013). *Prestatieladder Socialer Ondernemen. Handleiding versie 1.1*. Hoofddorp: TNO.
- Vergeer, R., Dhondt, S. & Kraan, K.O. (2013). *Kwaliteit van de Arbeid, Preventieve en Curatieve Arbomaatregelen, en Productiviteit; Koppeling WEA-steekproef aan registratiebestanden: naar een robuuster bestand*. Vertrouwelijk TNO-rapport R13118 voor SZW. Hoofddorp: TNO.

2014

- Doove, S.T., Kok, J.M.P. de, Kraan, K.O., Oeij, P.R.A. (2014). Scale effects in workplace innovations. Are the prevalence and effects of workplace innovation related to firm size. Zoetermeer: Panteia, TNO.
- Douwes, M., Hooftman, W., Kraan, K., Steenbeek, R., Venema, A., Vroome, E. de, Eysink, P., Molen, H. van der, Frings-Dresen, M., & Bossche, S. van den (2014). Arbobalans 2014. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland. Leiden: TNO.
- Kraan, K.O., Zwieten, M.H.J. van, Sanders, J.M.A.F. & Wevers, C.W.J. (2014). Monitor Duurzame Inzetbaarheid – Resultaten 2010 en 2012 en Methodologie. TNO-rapportnr. R10197. Hoofddorp: TNO.
- Kraan, K., Zwieten, M. van, Sanders, J. & Wevers, C. (2014). Duurzame Inzetbaarheid vanuit Vergelijkend Perspectief: Profielen van Duurzame Inzetbaarheidsverschillen tussen Risicogroepen, Sectoren en Landen. In: Blatter, B., Dorenbosch, L. & Keijzer, L. (red.). Duurzame Inzetbaarheid in Perspectief; Inzichten en Oplossingen op Sector-, Organisatie- en Individueel Niveau. Hoofddorp: TNO, pp. 37-63.
- Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Bolland, A., Gründemann, R.W.M., Teeffelen L. van (2014). Investing in workplace innovation pays off for SMEs: a regional innovation initiative from The Netherlands. In: International Journal of Social Quality, 4 (2), Winter 2014, 86-106.
- Oeij, P., Vroome, E. de, Kraan, K. & Bossche, S. van den (2014). Topsectoren 2012; Methodologie en databeschrijving. Hoofddorp: TNO.

2015

- Bal PM, Dorenbosch L. (2015) Age-related differences in the relations between individualised HRM and organisational performance: a large-scale employer survey. Human Resource Management Journal, 25, 41-61.
- Preenen, P. T. Y., Oeij, P. R. A., Dhondt, S., Kraan, K. O., & Jansen, E. (accepted). Job autonomy matters for young companies' performance growth. (World Review of Economic Management and Sustainable Development).
- Preenen, P. T. Y., Vergeer, R. A., Kraan, K. O., & Dhondt, S. (2015). Labour productivity and innovation performance: The importance of internal labour flexibility practices. Economic and Industrial Democracy. Advance online publication. doi: 10.1177/0143831X15572836.
- Preenen, P. T. Y., & Verbiest, S. (2015). De relatie tussen inzet van flexmedewerkers en innovatie: Het gaat niet om hoeveel, maar om hoe. (Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt (DNA) 2015). In Chkalova, K., Goudswaard, A., Sanders, J., & Smits, W., Dynamiek Nederlandse Arbeidsmarkt (DNA), deel 3; de focus op flexibilisering (pp. 87-113). Den Haag: CBS. ISBN: 978-90-357-2035-0. ISSN: 2014-4552.

- Vergeer, R., Kraan, K., Dhondt, S. & Kleinknecht, A. (2015). Will 'structural reforms' of labour markets reduce productivity growth? A firm-level investigation. *European Journal of Economics & Economic Policy: Intervention*.

Gebruik derden (selectie)

- Kruis, G.E., Van Rij, C. & Saalbrink, S. (December 2011). *Veranderende arbeidstijden? Evaluatie van de Arbeidstijdenwet 2007 – Eindrapport*. Amsterdam: Regioplan (i.o.v. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid).
- Stoel, D & Wentzel, E. (April 2014). *Kansen Calculator Duurzame Inzetbaarheid Ontwikkelen van een online tool met business cases van Duurzame Inzetbaarheid*. ProfitWise Onderzoek & Advies (i.o.v. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid).
- Tillaart, H. van den, Elfering, S., Vermeulen, H., Rens, C. van, Warmerdam, J., Wit, W. de, Wetering, E. van de & Sombekke E. (2014). *Trends en ontwikkelingen in de technische installatiebranche 2014: Bedrijvigheid, arbeidsmarkt en beroepsopleiding in de periode tot 2018*. Nijmegen: ITS

Overig

- Factsheet Psychosocial Arbeidsbelasting
www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SFIL0100/view.php?fil_Id=122
- Factsheet Weet wat er speelt op de werkvloer
www.monitorarbeid.tno.nl/cijfers/factsheets/weet_wat_er_speelt/
- Website Duurzame Inzetbaarheid Calculator
werkgevers.duurzameinzetbaarheid.nl/calculator
- Website Flexbarometer: www.flexbarometer.nl; Flexbarometer, tabblad bedrijfsbeleid
www.flexbarometer.nl/3Bedrijfsbeleid.aspx
- Website WEA Benchmarktool
www.monitorarbeid.tno.nl/cijfers/wea-benchmarktool

F Summary

The WEA (Werkgevers Enquête Arbeid, in English: ‘Netherlands Employers Work Survey’; NEWS) systematically collects data on work and employment in establishments of profit as well as nonprofit organizations in the Netherlands. The WEA is a two-yearly representative survey among more than 5.000 establishments counting two or more employees. The aim is to monitor the employer policy developments in work and employment issues. The first survey took place in 2008 and the data fourth one was in 2014. The WEA uses a cross-sectional random sample of Dutch establishments, stratified by branch and establishment size. The respondents are either the director-owner or the HR-manager of an establishment.

The WEA addresses the following themes:

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

This report is the methodological account of the fourth survey, conducted in 2014.

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

De WEA is een tweejaarlijks representatief vragenlijstonderzoek onder ruim 5.000 bedrijven en instellingen in Nederland. Het doel is ontwikkelingen in organisaties te volgen op het terrein van arbeid. De eerste meting onder werkgevers vond plaats in 2008, in 2014 is de WEA voor de vierde keer afgenomen.

De WEA omvat de volgende thema's:

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

Deze publicatie is de methodologische verantwoording van de vierde meting van de WEA in 2014, en geeft behalve een overzicht van de resultaten in 2014 ook de ontwikkelingen vanaf de eerste editie in 2008 weer.