

De arbeidssituatie door de ogen van werknemers

Arbeidsmonitor sector Drinkwaterbedrijven (DWB)

TNO 2024 R10358 – 22 februari 2024
**Arbeidsmonitor sector
Drinkwaterbedrijven (DWB)**

De arbeidssituatie door de ogen van
werknemers

Auteurs	Liza van Dam Paul Couzy Jules Rajer Debby Roemer Wendela Hooftman
Rubricering rapport	TNO Public
Aantal pagina's	47 (excl. voor- en achterblad)
Aantal bijlagen	2
Projectnummer	060.55840/01.02
In opdracht van	WENB Samen werken aan Werk

Alle rechten voorbehouden

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

© 2024 TNO

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
1 Inleiding	4
2 Leeswijzer	5
3 Werkplek en werktijden	8
4 Duurzame inzetbaarheid	10
5 Loyaliteit en mobiliteit	12
6 Tevredenheid	14
7 Opleiding en ontwikkeling	17
8 Gezondheid	19
9 Mentale belasting	22
10 Omgangsvormen	25
11 Lichamelijke belasting	27
12 Veilig werken	29
Bijlage A De data	32
Bijlage B Leeswijzer aanvulling	45

1 Inleiding

De arbeidssituatie van de Nederlandse beroepsbevolking is continu in beweging. Onder invloed van demografische, economische en technologische ontwikkelingen verandert het werk en de omstandigheden waaronder mensen werken. Het is daarom belangrijk dat werkgevers weten hoe de stand van zaken in hun bedrijf, of branche is.

Tot welke leeftijd willen werknemers in de sector **Drinkwaterbedrijven (DWB)** doorwerken? Hoe gezond voelen deze werknemers zich? Sluiten hun vaardigheden aan bij het werk wat ze doen? Moeten werknemers vaak gevaarlijk werk doen en kunnen zij voldoen aan de psychische en fysieke eisen van het werk? Dit zijn slechts een paar vragen die we in deze rapportage proberen te beantwoorden.

Deze rapportage begint met een leeswijzer waarin onder andere de gebruikte data, de term statistische significantie en de selectie van de sector worden toegelicht. Verder bestaat deze rapportage uit 10 thematische hoofdstukken en een aantal bijlagen. Ieder thematisch hoofdstuk beschrijft een thema waarin verschillende onderwerpen uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) aan bod komen. Hoofdstuk drie is het eerste thematische hoofdstuk en gaat over de werkplek en werktijden (o.a. over thuiswerken en overwerken). Hoofdstuk vier gaat over duurzame inzetbaarheid en beschrijft onder andere tot welke leeftijd werknemers door willen en kunnen werken. Hoofdstuk vijf gaat in op de loyaliteit en mobiliteit, met onderwerpen zoals ‘zorgen om het behouden van de baan’ en de ‘intentie om bij de huidige werkgever te blijven’. Hoofdstuk zes gaat over de tevredenheid van werknemers in de DWB, van tevredenheid met het salaris tot de tevredenheid over het werken in deeltijd tot de tevredenheid met de pensioenregeling. Hoofdstuk zeven gaat in op de opleiding en ontwikkeling en beschrijft onder andere de opleidingsbehoefte en de aansluiting tussen kennis en vaardigheden en het werk. Hoofdstuk acht gaat over de gezondheid van de werknemers in de sector, zowel fysiek als mentaal. Vervolgens gaat hoofdstuk negen verder in op de mentale belasting in het werk, waar onder andere werkstress en de werk-privé balans onder vallen. Hoofdstuk tien gaat over omgangsvormen op het werk, over de sociale steun die werknemers ervaren maar ook over discriminatie. Hoofdstuk elf beschrijft de lichamelijke belasting die werknemers in de DWB ervaren, zoals het doen van zwaar werk maar ook veel (achter een beeldscherm) zitten. Het laatste thematische hoofdstuk, hoofdstuk twaalf, gaat over veilig werken. In dit laatste hoofdstuk gaat het bijvoorbeeld over gevaren op het werk en werken met (ongezonde) stoffen.

Per onderwerp wordt beschreven hoe de sector DWB ervoor staat en hoe dit zich verhoudt tot het Nederlands gemiddelde. Vervolgens beschrijven we eventuele aanvullende vergelijkingen met andere sectoren. Op deze manier laten we in een vogelvlucht zien wat de arbeidssituatie in de DWB sector is, door de ogen van werknemers.

2 Leeswijzer

In deze rapportage beschrijven we hoe de sector DWB er op het gebied van werk en arbeidsomstandigheden voor staat op basis van beschikbare data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO en het CBS. Dit is een van de grootste en langst lopende dataverzamelingen rondom werk en arbeidsomstandigheden van Nederland. De NEA wordt daarom door TNO en CBS, maar ook door o.a. bedrijven, sectorvertegenwoordigers en de overheid gebruikt om inzicht te krijgen in de mening van werknemers in Nederland als het gaat om onderwerpen zoals mentale en fysieke gezondheid, duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen. In box 1 geven we een uitgebreidere toelichting over de NEA.

Box 1: De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

Informatie over werken in Nederland, bekeken door de ogen van werknemers, verzamelen TNO en CBS met de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). De NEA is een grootschalige jaarlijkse enquête die de veranderingen in het werk en de werkomstandigheden van werknemers in Nederland volgt en de gevolgen ervan voor hun gezondheid en duurzame inzetbaarheid.

TNO en het CBS voeren de NEA uit in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het doel van de NEA is om tegemoet te komen aan de informatiebehoefte van de overheid, werkgevers, vakbonden, brancheorganisaties en vele andere partijen. De NEA is de vinger aan de pols van werkend Nederland en een bron voor beleidsmatige en wetenschappelijke kennisontwikkeling op het terrein van arbeid.

De NEA wordt sinds 2005 jaarlijks uitgevoerd. De doelpopulatie van de NEA zijn werknemers die in Nederland wonen en werken en tussen de 15 en 65 jaar oud zijn (in de jaargangen 2005 t/m 2013) of tussen de 15 en 75 jaar oud zijn (vanaf 2014). Deelnemers aan de NEA worden door het CBS willekeurig geselecteerd uit de Nederlandse werknemerspopulatie. In de periode 2003 t/m 2013 deden jaarlijks gemiddeld ruim 23.000 werknemers mee. In 2014 is de steekproef vergroot en sindsdien vullen ieder jaar meer dan 58.000 werknemers de NEA in.

Het CBS weegt de data voor kenmerken (zoals leeftijd, geslacht, opleiding, migratieachtergrond, regio, stedelijkheid van de woonomgeving en bedrijfstak) waardoor de data representatief is voor de Nederlandse werknemerspopulatie. De grote – willekeurige – steekproef in combinatie met de weging maakt het mogelijk om op basis van de NEA valide uitspraken te doen over alle werknemers van Nederland (en over sectoren). De meerjarige meting maakt het door het samenvoegen van NEA-jaargangen bovendien mogelijk om zicht te krijgen op sub-sectoren, zoals de sectoren van de WENB. Voor de huidige analyses zijn meerdere NEA jaren samengevoegd (2019 tot en met 2022).

Meer informatie over de NEA is te vinden op monitorarbeid.tno.nl/onderzoeken/

Vergelijkingen

Binnen de NEA hebben we de sector DWB met het Nederlands gemiddelde vergeleken en voor ieder onderwerp beschreven. Daarnaast hebben we de gemiddelden van de sector naast de gemiddelden van drie vergelijkbare sectoren gelegd. Hiervoor hebben we gebruik gemaakt van dezelfde sectoren die ook in de benchmark ziekteverzuim terugkomen.

Voor de DWB zijn dat:

1. De Industrie;
2. Waterbedrijven en afvalbeheer;
3. Openbaar bestuur en overheidsdiensten.

Statistische significantie

In wetenschappelijk onderzoek toetsen wetenschappers of iets ‘statistisch significant’ is. We proberen deze statistische term in deze rapportage zo min mogelijk te gebruiken, om de leesbaarheid te vergroten en verwarring te voorkomen. Omdat significant ook in de spreektaal gebruikt wordt – maar dan *nét* iets anders betekent – is het belangrijk om stil te staan bij wat de term in deze rapportage betekent.

Kortgezegd betekent statistische significantie dat de verschillen tussen twee gemiddelden niet op toeval berusten. Omdat statistische significantie van verschillende factoren afhankelijk is kan het voorkomen dat een verschil van bijvoorbeeld 2% (laten we zeggen tussen 38% en 40%) in het ene geval wel en in het andere geval niet significant is. Daarnaast kan het voorkomen dat twee waarden op het oog duidelijk van elkaar verschillen, maar dat dit verschil *niet* statistisch significant is. In bijlage B is een uitgebreidere uitleg over statistische significantie terug te vinden.

De data

In bijlage A bij deze rapportage is een tabel opgenomen waarin alle cijfers (inclusief alle vergelijkingen) terug te vinden zijn. Er zijn verschillende leestekens terug te vinden in deze tabel, die we opnemen om de lezer iets meer houvast te geven bij het lezen van de tabel. Dit zijn de volgende tekens: ▲ en ▼; Δ en ∇ en de #-tekens. In verband met de betrouwbaarheid laten we de resultaten alleen zien wanneer meer dan 100 respondenten een vraag hebben beantwoord. Wanneer minder dan 100 respondenten een vraag hebben beantwoord, is dit in de tabellen met een #-teken aangegeven.

De driehoekjes geven de uitkomsten van de statistische analyse weer. Wanneer er een gesloten driehoekje (▲ of ▼) te zien is, is dit een statistisch significant en daarnaast ook statistisch *relevant* verschil. Statistische relevantie betekent net iets anders dan relevantie in de spreektaal, in dit geval heeft het betrekking op de grootte van het significante verschil. Voor het berekenen van deze statistische relevantie is gebruik gemaakt van Cohen’s *d*. Een *d* kleiner dan 0,20 wordt beschouwd als een klein, niet zo relevant, effect. Bij een *d* groter dan 0,20 wordt gesproken van een relevant effect. Voor de tabellen betekent dit dat de gesloten driehoekjes (▲ of ▼) aangeven dat het verschil 1) geen toevalstreffer is en 2) dat dit verschil relatief groot is.

Met een open driehoekje (Δ en ∇) geven we aan dat een verschil *wél* statistisch significant is maar niet statistisch *relevant*. Dit betekent opnieuw dat het verschil 1) geen toevalstreffer is en daarnaast 2) dat het om een relatief klein verschil gaat.

Bij de cijfers zonder driehoekje is er geen sprake van statistische significantie. De waarden kunnen op het oog alsnog verschillend zijn, maar we kunnen niet met zekerheid zeggen of dit verschil mogelijk een toevalsbevinding is.

In het kort, de verschillen met een ▲ of ▼ erachter zijn de verschillen die over het algemeen (vanuit de wetenschap gezien) het belangrijkst zijn en ook in de tekst beschreven worden. Als u een verschil of de hoogte van een waarde op een bepaald onderwerp belangrijk vindt, maar er staat geen driehoekje bij, dan kunt u daar uw eigen conclusies aan verbinden. Er kan alleen niet uitgesloten worden dat het verschil op toeval berust.

De selectie van de sector DWB

Het is belangrijk om de juiste werknemers uit de dataset van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) te selecteren, om een zo passend (en representatief) mogelijk beeld te schetsen van de sector DWB. We weten van de deelnemers aan de NEA niet voor welk specifiek bedrijf ze werken, we kunnen daardoor dus ook niet alle WENB bedrijven selecteren. We weten daarentegen wel van alle deelnemers in welke sector zij werken, tot op het detailniveau van een Standaard Bedrijfsindeling (SBI) code van het CBS. Dit is een betrouwbare indeling die de Kamer van Koophandel bijvoorbeeld ook aanhoudt. Hiermee hebben we een zo passend mogelijke selectie gemaakt van WENB sectoren binnen de mogelijkheden van de NEA.

De SBI code die we voor de DWB in afstemming met de WENB geselecteerd hebben, zijn:

SBI Code	Beschrijving van de (sub)sector
36.000	Winning en distributie van water

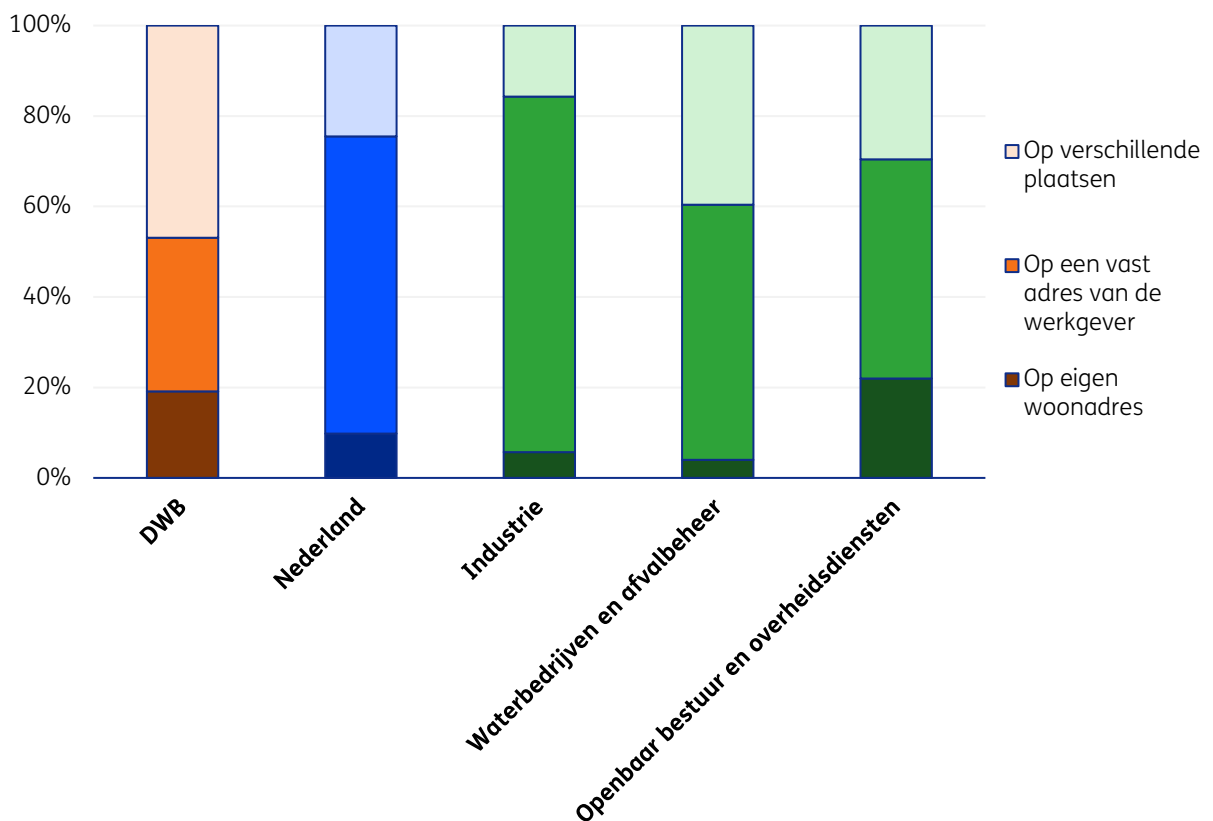
Voor de sector DWB vallen 241 werknemers uit de NEA onder deze SBI code.

Er moet een kanttekening bij deze selectie van SBI codes worden geplaatst. Er wordt namelijk bij de SBI codes geen onderscheid gemaakt tussen bedrijven die wel of niet bij de WENB zijn aangesloten. Daarom zijn alle werknemers die in een bedrijf dat onder een SBI code werkt in de analyses meegenomen.

3 Werkplek en werktijden

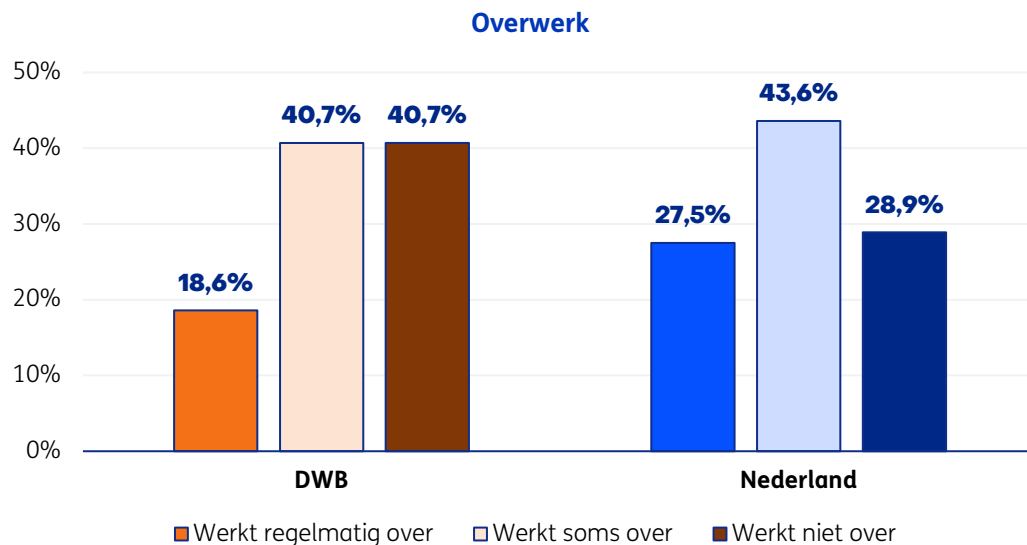
Iets meer dan een derde van de werknemers in de DWB (34,0%) **werkt op locatie** bij de werkgever. Daarnaast werkt 19,1% vooral **vanuit huis** en 46,9% werkt op verschillende plaatsen. Landelijk werkt 9,8% van de werknemers vanuit huis en 24,5% op verschillende plekken. In op de DWB lijkende sectoren (waterbedrijven en afvalbeheer, industrie, openbaar bestuur en overheidsdiensten) werkt tussen de 4,0% en de 22,0% van de werknemers thuis. Werken op verschillende plekken komt bij vergelijkbare sectoren bij 15,7% (industrie) tot 39,6% (waterbedrijven en afvalbeheer) van de werknemers voor.

Waar werknemers doorgaans werken voor hun werkgever

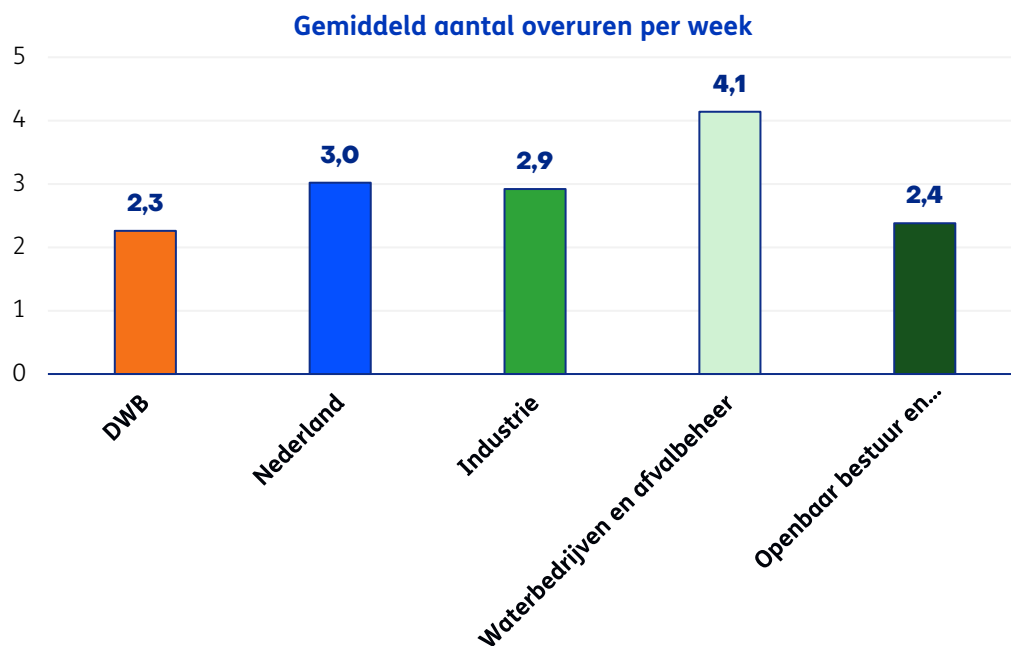


Een substantieel deel van de Nederlandse werknemers (49,3%) werkt **buiten kantooruren**. Zij werken in de avond, nacht of in het weekend. In de DWB ligt het percentage werknemers dat buiten kantooruren werkt statistisch significant lager (36,6%). In met de DWB vergelijkbare sectoren ligt dit percentage tussen de 41,5% (industrie) en de 49,9% (openbaar bestuur en overheidsdiensten).

Oproepdiensten komen voor bij 32,2% van de werknemers binnen de DWB. Het landelijk gemiddelde is 29,4%. Bij met de DWB vergelijkbare sectoren ligt het aandeel werknemers dat oproepdiensten heeft tussen de 24,7% (industrie) en de 38,3% (waterbedrijven en afvalbeheer).

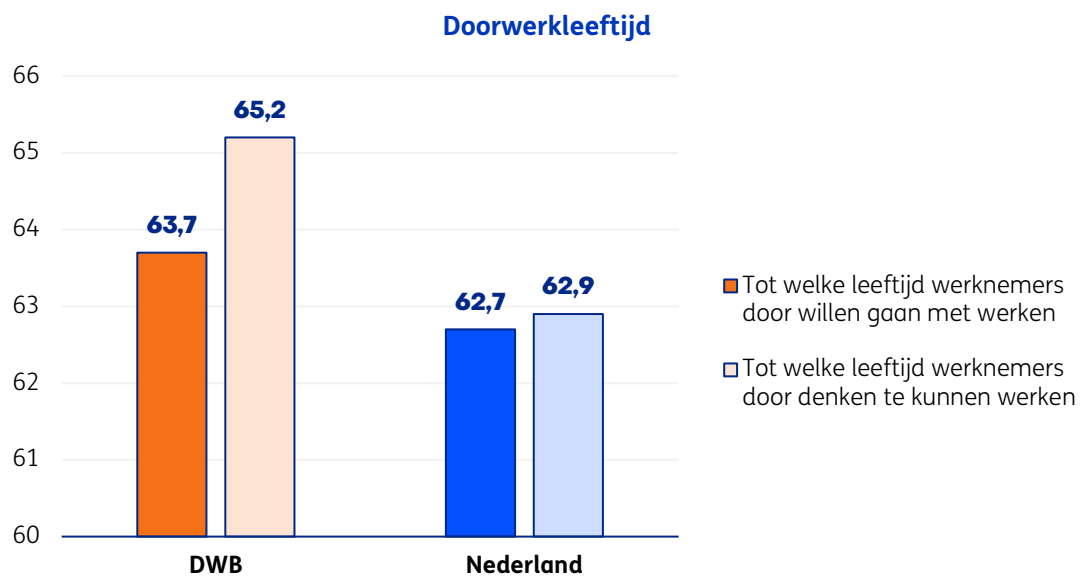


In de DWB-sector **werkt** 59,3% van de werknemers weleens **over**; 18,6% regelmatig en 40,7% soms. Dit is statistisch significant minder dan het landelijke gemiddelde. Landelijk geeft 71,1% van de werknemers aan weleens over te werken (43,6% soms en 27,5% regelmatig). In de met de DWB vergelijkbare sectoren werkt 68,8% (industrie) tot 77,7% (waterbedrijven en afvalbeheer) van de werknemers wel eens over. Het gemiddeld aantal **uren** dat een werknemer in de DWB-sector **per week overwerkt**, is 2,26 tegenover 3,02 als landelijk gemiddelde. In de met de DWB vergelijkbare sectoren ligt het aantal uur overwerk tussen de 2,38 (openbaar bestuur en overheidsdiensten) en de 4,14 (waterbedrijven en afvalbeheer) uur per week.



4 Duurzame inzetbaarheid

Gemiddeld denken werknemers in de DWB-sector tot een leeftijd van 65,2 jaar **door te kunnen werken**¹, tegenover een statistisch significant lagere leeftijd van 62,9 jaar oud als landelijk gemiddelde. In de vergelijkbare sectoren zien we een vergelijkbaar beeld; werknemers denken gemiddeld door te kunnen werken tot de leeftijd van 63,5 – 64,7 jaar oud.



Kijken we naar de maximale leeftijd waarvan werknemers denken dat ze **willen doorwerken**, dan ligt die bij de werknemers van de DWB-sector op 63,7 jaar oud. Landelijk gezien is dat 62,7 jaar.

Werknemers in de DWB geven een aantal **redenen** waardoor ze denken **langer door te kunnen werken**. Meer dan tweederde (67,8%) stelt dat **het werken van minder uren en/of minder dagen per week** ze daartoe in staat stelt. Landelijk geldt dit voor een statistisch significant kleiner deel (53,0%) van de werknemers.

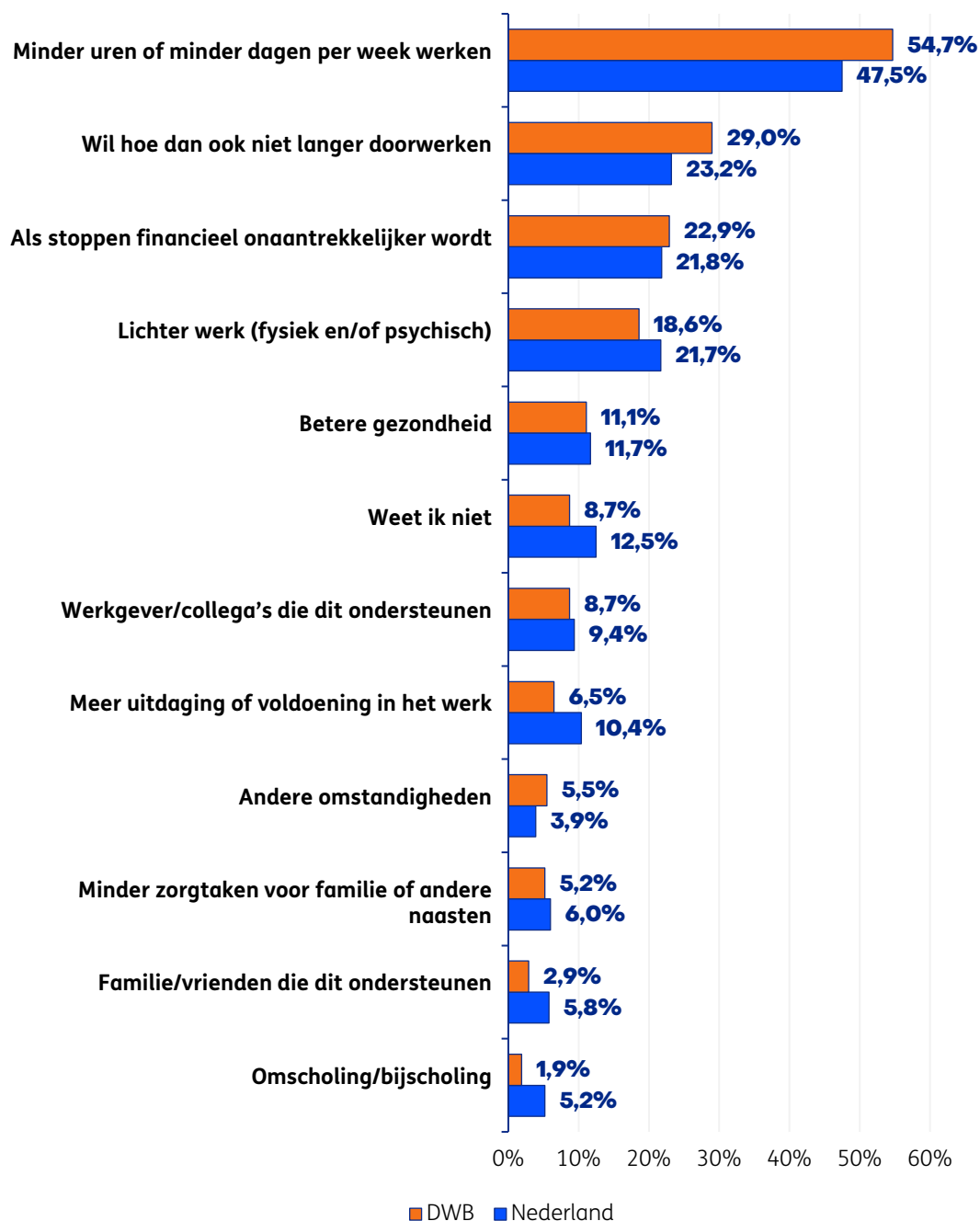
12,1% van de werknemers van de DWB geeft aan hoe dan ook **niet langer door te kunnen werken**. Landelijk geeft 11,6% van de werknemers aan hoe dan ook niet langer door te kunnen werken.

Net als bij de redenen om langer door te **kunnen** werken, geeft ruim de helft (54,7%) van de werknemers in de DWB-sector aan dat **het werken van minder uren en/of minder dagen per week** een reden is om langer door te **willen werken**. Landelijk geldt dit voor 47,5% van de werknemers.

¹ Voor dit onderwerp zijn, net als de onderwerpen 'doorwerkleeftijd willen', 'reden voor langer kunnen doorwerken' en 'reden voor langer willen doorwerken', uitsluitend werknemers bevroegd van 45 jaar en ouder.

Bijna drie op de tien (29,0%) werknemers van DWB geven aan **hoe dan ook, niet langer door te willen werken**. Het landelijk gemiddelde ligt op 23,2%.

Onder welke omstandigheden werknemers tot een hogere leeftijd door zouden willen werken



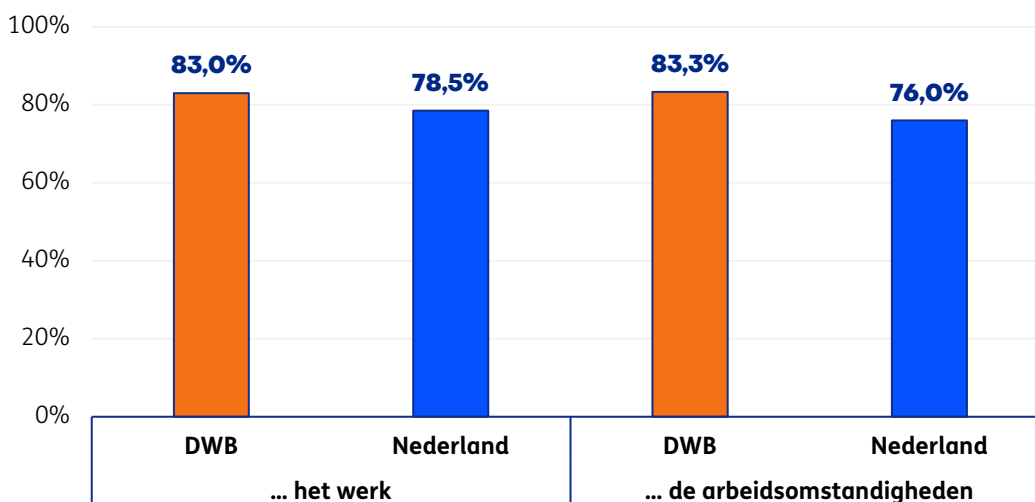
5 Loyaliteit en mobiliteit

Gemiddeld werken mensen in de DWB-sector al 13,6 jaar **bij hun huidige werkgever**. Daarin zien we een statistisch significant verschil met het landelijk gemiddelde dat op 9,4 jaar ligt. In de vergelijkbare sectoren ligt het gemiddelde tussen de 11,3 en 13,1 dienstjaren.

Werknemers in de DWB-sector werken gemiddeld 7,6 jaar in **dezelfde functie**. Landelijk ligt dat op 7,0 jaar. Bij de vergelijkbare sectoren varieert het aantal jaren in dezelfde functie van 6,6 jaar (openbaar bestuur en overheidsdiensten) tot 8,4 jaar (industrie).

Van de DWB-sector is ruim acht op de tien werknemers (83,0%) **(zeer) tevreden met hun werk**. Het landelijk gemiddelde ligt op 78,5%. Ook is ruim 8 op de 10 werknemers (83,3%) (zeer) tevreden met hun **arbeidsomstandigheden**. Landelijk ligt dit percentage op 76,0% en bij de vergelijkbare sectoren is tussen de 73,7% (industrie) en de 82,7% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) van de werknemers (zeer) tevreden.

% werknemers dat (zeer) tevreden is met...



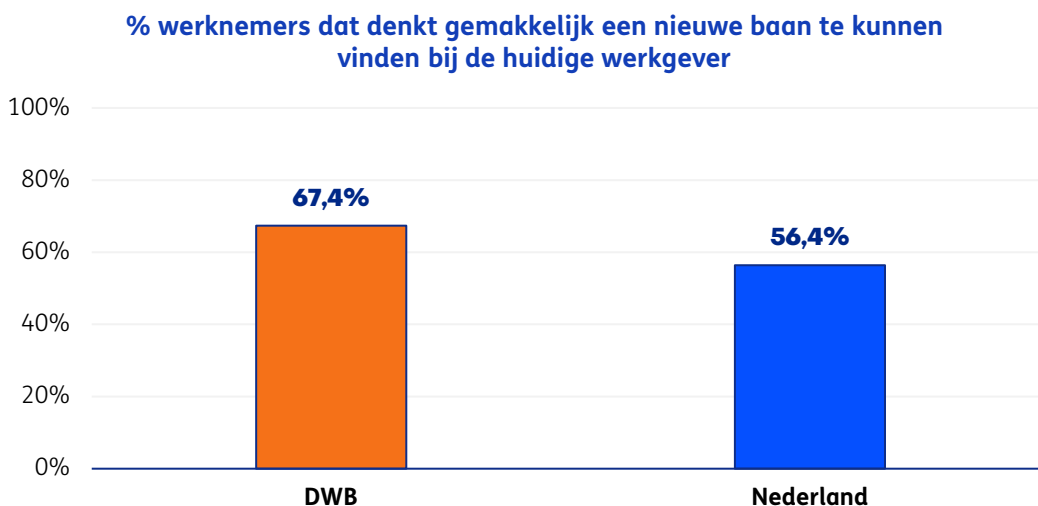
In de DWB-sector heeft 85,9% van de werknemers **de intentie om bij dezelfde werkgever voor hetzelfde salaris te blijven werken**, ook al is er een andere werkgever die hetzelfde aanbiedt. In Nederland ligt dit gemiddelde op 80,7%. Bij de vergelijkbare sectoren ligt dit tussen de 78,6% (industrie) en de 82,3% (openbaar bestuur en overheidsdiensten).

Iets minder dan een vijfde (18,6%) van de werknemers van DWB geeft aan de afgelopen 12 maanden **iets te hebben ondernomen om ander werk te vinden**. Het landelijk gemiddelde is 23,6%. In de vergelijkbare sectoren ligt dit tussen de 18,4% (waterbedrijven en afvalbeheer) en de 23,9% (openbaar bestuur en overheidsdiensten).

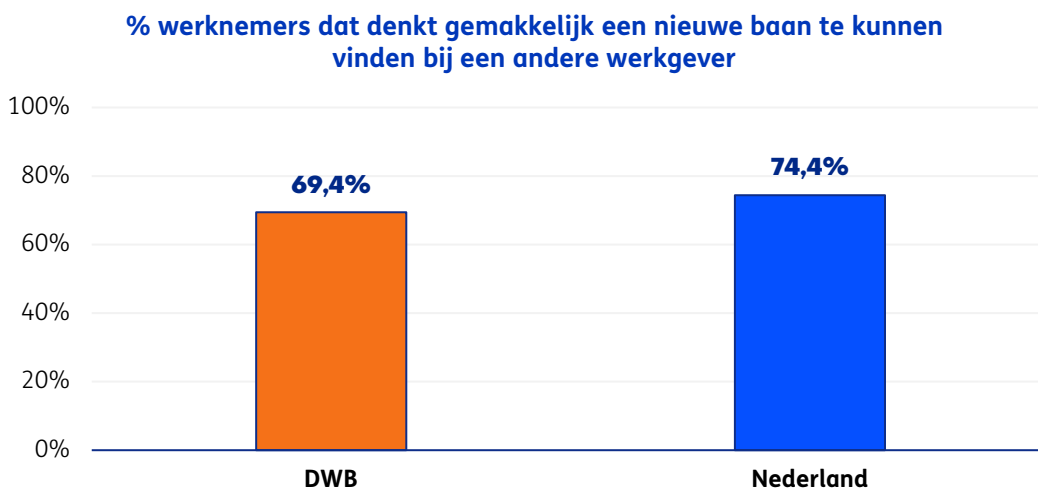
15,0% van de werknemers in de DWB-sector maakt zich **zorgen over het behoud van hun baan**. Dit is hetzelfde als het landelijk gemiddelde, dat ook 15,0% is.

In vergelijkbare sectoren maken tussen de 11,1% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) en de 19,6% (industrie) van de werknemers zich zorgen.

Meer dan twee derde van de werknemers in de DWB denkt makkelijk een **nieuwe baan of functie te kunnen krijgen bij de huidige werkgever**: 67,4% van de werknemers in de sector is het met deze stelling '(helemaal) eens'. Dit is statistisch significant meer dan het landelijk gemiddelde, daar is 56,4% van de werknemers het (helemaal) eens met de stelling.



In de DWB-sector stelt 69,5% van de werknemers te denken gemakkelijk **een nieuwe baan of functie te kunnen krijgen bij een andere werkgever**: zij antwoordden met '(helemaal) eens' op deze stelling. Landelijk beantwoordde 74,4% de vraag positief. In met de DWB vergelijkbare sectoren ligt het percentage werknemers dat makkelijk een nieuwe baan denkt te kunnen vinden bij een andere werkgever tussen de 67,5% en 71,1%.



Het merendeel (95,4%) van de werknemers in de DWB is (heel) **tevreden** over hun huidige baan als het gaat om **goede werkzekerheid**. Landelijk ligt dit aandeel op 91,4%. In vergelijkbare sectoren varieert dit tussen 90,3% (industrie) en 95,2% (openbaar bestuur en overheidsdiensten).

6 Tevredenheid

Het grootste deel van de werknemers van DWB (85,2%) is (heel) **tevreden met het salaris**. Landelijk is 75,2% van de werknemers (heel) tevreden met het salaris. Dat is een statistisch significant verschil. In de met de DWB vergelijkbare sectoren is tussen de 78,5% (waterbedrijven en afvalbeheer) en de 85,0% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) van de werknemers (heel) tevreden met het salaris.

Het merendeel (94,9%) van de werknemers van DWB is (heel) **tevreden** over hun huidige baan als het gaat om **interessant werk**. Landelijk is 91,8% van de werknemers hier (heel) tevreden over. In vergelijkbare sectoren ligt het aandeel (heel) tevreden werknemers tussen de 91,6% (industrie en waterbedrijven en afvalbeheer) en de 94,4% (openbaar bestuur en overheidsdiensten).

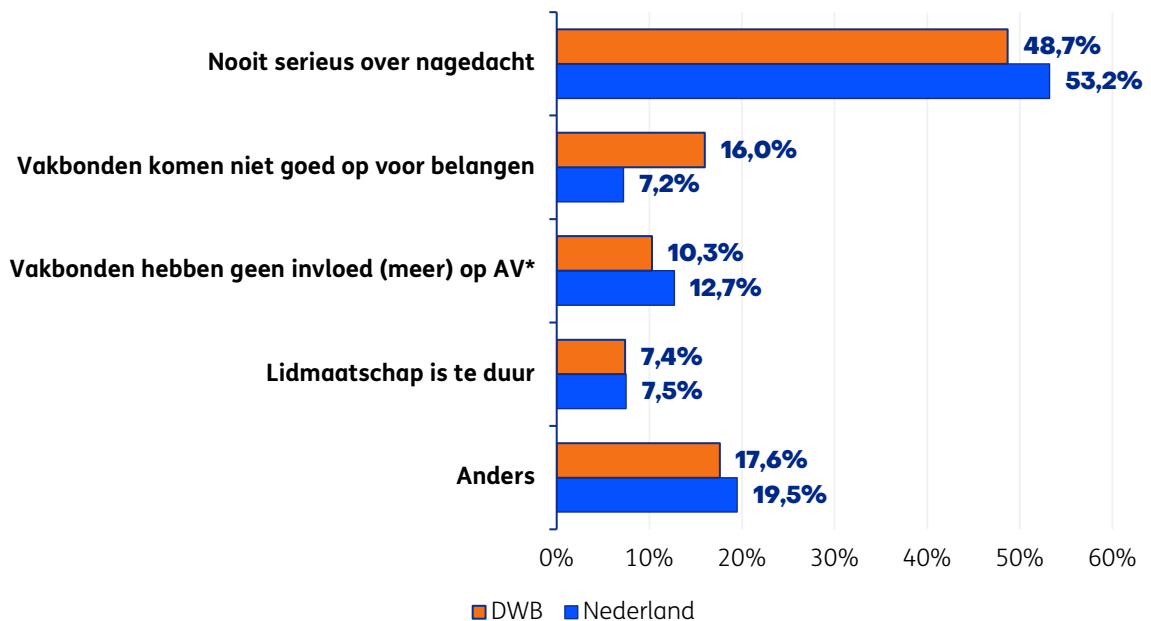
Bijna acht op de tien (79,1%) werknemers in de DWB geven aan (heel) **tevreden** te zijn met de **vertegenwoordiging van de werknemersbelangen door de vakbond**. Het landelijk gemiddelde ligt op 78,2%. Bij de vergelijkbare sectoren ligt het percentage werknemers dat tevreden is met de vertegenwoordiging tussen de 74,4% (waterbedrijven en afvalbeheer) en de 86,0% (openbaar bestuur en overheidsdiensten).

Bijna drie op de tien (28,3%) werknemers in de DWB is **lid van een vakbond**. Dit is statistisch significant meer dan het landelijke gemiddelde. Landelijk is 17,4% van de werknemers lid. Bij de vergelijkbare sectoren is tussen de 19,0% (waterbedrijven en afvalbeheer) en 31,0% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) lid van een vakbond.

De belangrijkste **reden om geen lid te zijn van een vakbond** is dat werknemers er nooit (serieus) over hebben nagedacht. Dit geldt in de DWB voor 48,7% van de werknemers. Landelijk gezien ligt dat op 53,2% van de werknemers; bij vergelijkbare sectoren ligt het percentage tussen de 49,3% (industrie) en 57,6% (openbaar bestuur en overheidsdiensten).

Opvallend is dat werknemers in de DWB relatief vaak aangeven dat ‘vakbonden komen niet goed op voor mijn belangen’ een reden is om geen lid te zijn: 16,0% van de werknemers binnen de DWB benoemt dit, tegenover 7,2% als landelijk gemiddelde. Dit verschil is statistisch significant.

Reden om geen lid te zijn van een vakbond

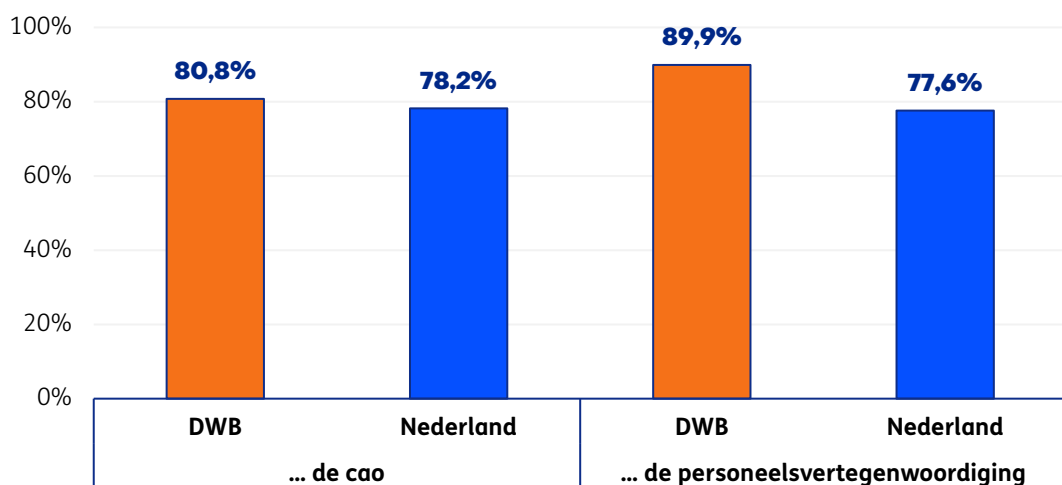


*AV = Arbeidsvoorwaarden

Het merendeel (80,8%) van de werknemers in de DWB is (heel) **tevreden met de geldende CAO**. Landelijk ligt dat op 78,2% en in de vergelijkbare sectoren tussen de 79,9% (waterbedrijven en afvalbeheer) en 85,9% (openbaar bestuur en overheidsdiensten).

In de DWB is bijna negen op de tien (89,9%) werknemers (heel) **tevreden met de OR/MR** (ondernemingsraad/medezeggenschapsraad). Dit is statistisch significant meer dan het landelijk gemiddelde dat op 77,6% ligt. Bij vergelijkbare sectoren ligt het aandeel tevreden werknemers tussen de 71,7% (waterbedrijven en afvalbeheer) en 86,8% (openbaar bestuur en overheidsdiensten).

% werknemers dat (zeer) tevreden is met...



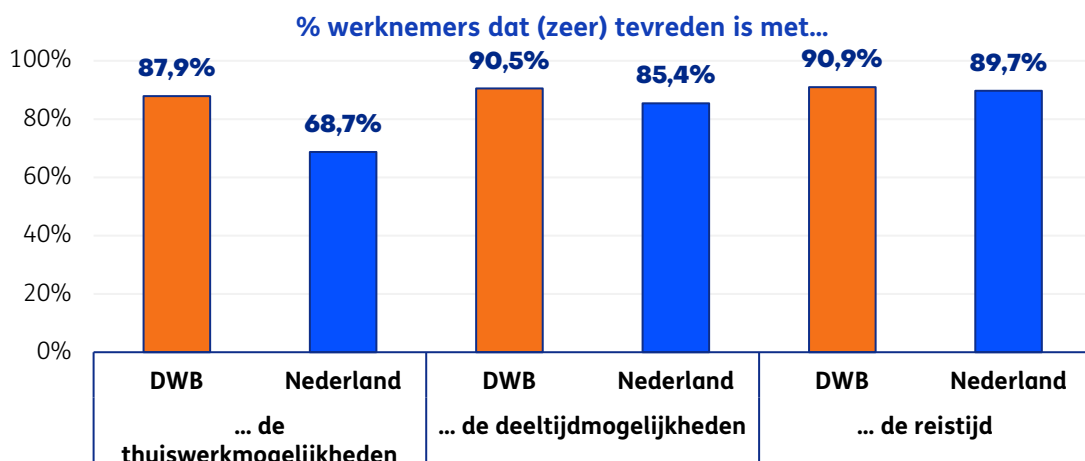
Op de vraag 'hoe **tevreden** bent u over uw huidige baan als het gaat om de **mogelijkheden om zelf uw werktijden te bepalen**', geeft 86,3% van de werknemers in de sector DWB aan (heel) tevreden te zijn. Het landelijk gemiddelde ligt op 77,2%, dat is statistisch significant lager. De vergelijkbare sectoren scoren tussen de 70,6% (waterbedrijven en afvalbeheer) en de 89,0% (openbaar bestuur en overheidsdiensten).

In de DWB geeft 81,6% van de werknemers aan (heel) **tevreden** te zijn **over zijn/haar leidinggevende**. Het landelijk gemiddelde ligt op 82,3% en de vergelijkbare sectoren variëren tussen de 79,4% (industrie) en de 80,8% (openbaar bestuur en overheidsdiensten).

Kijken we naar thuiswerkmogelijkheden, dan zien we dat 87,9% van de werknemers in DWB aangeeft (heel) **tevreden te zijn met de thuiswerkmogelijkheden**. Het landelijk gemiddelde ligt hierbij statistisch significant lager op 68,7%. De DWB komt grotendeels overeen met die van de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten (88,0%). In de overige sectoren liggen de percentages op 62,5% (industrie) en 62,0% (waterbedrijven en afvalbeheer).

Als er gevraagd wordt naar de **tevredenheid over deeltijdmogelijkheden**, is te zien dat in de DWB ongeveer 9 op de 10 (90,5%) van de werknemers (heel) tevreden is. In Nederland is gemiddeld 85,4% van de werknemers (heel) tevreden. In de vergelijkbare sectoren ligt het percentage tussen de 75,5% (waterbedrijven en afvalbeheer) en de 93,0% (openbaar bestuur en overheidsdiensten).

Het overgrote merendeel (90,9%) van de werknemers in de sector DWB geeft aan (heel) **tevreden te zijn met de reistijd/afstand van en naar huis**. Het landelijk gemiddelde is 89,7%. De percentages in de vergelijkbare sectoren liggen tussen de 87,8% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) en 89,5% (industrie).



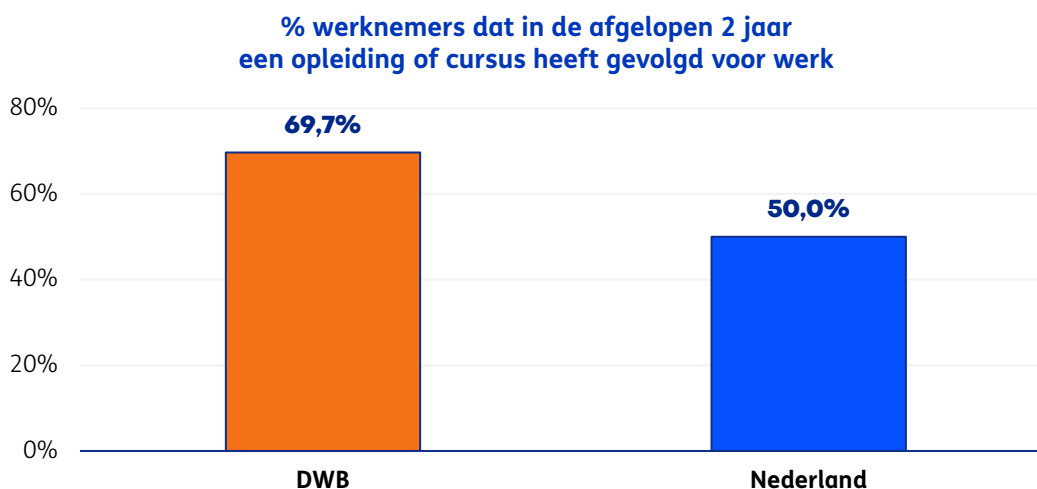
Bijna alle werknemers in de DWB (97,8%) zijn (heel) **tevreden** met hun **huidige dienstverband/contractvorm**. Landelijk gezien is dat statistisch significant minder (93,4%). In de vergelijkbare sectoren ligt het tussen de 93,1% (waterbedrijven en afvalbeheer) en 94,5% (openbaar bestuur en overheidsdiensten).

87,8% van de werknemers in de sector DWB is (heel) **tevreden over de pensioenregeling** bij de huidige werkgever. In Nederland is gemiddeld 81,5% van de werknemers (heel) tevreden. Het percentage in de vergelijkbare sectoren ligt tussen de 79,4% (waterbedrijven en afvalbeheer) en de 85,9% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) van de werknemers.

7 Opleiding en ontwikkeling

Bijna alle (94,7%) werknemers in de sector DWB geven aan (heel) **tevreden te zijn met de leermogelijkheden**. Dat ligt statistisch significant hoger dan het landelijk gemiddelde van 84,3%. In met de DWB vergelijkbare sectoren ligt dit percentage tussen de 82,3% (industrie) en de 90,8% (openbaar bestuur en overheidsdiensten).

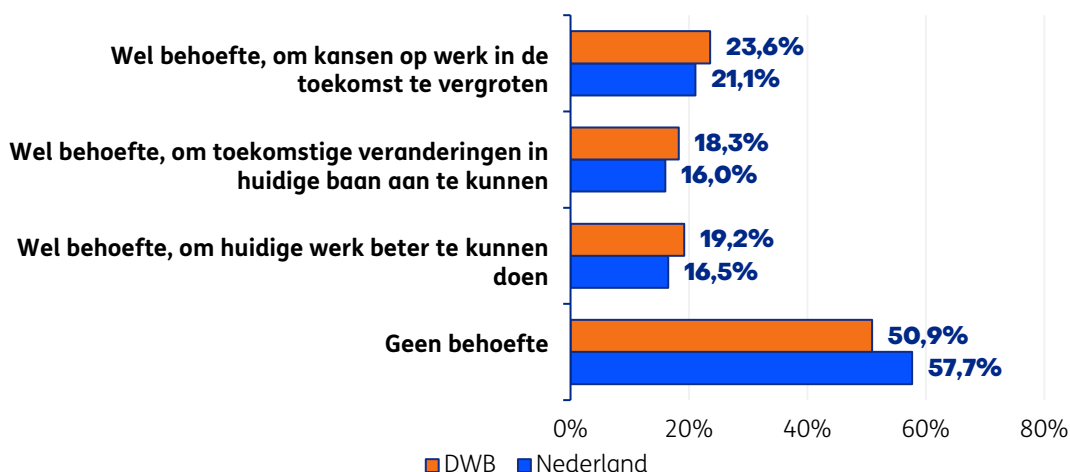
Meer dan twee derde (69,7%) van de werknemers in de sector DWB heeft in de afgelopen 2 jaar een **werk gerelateerde opleiding of cursus** gevolgd. Het landelijk gemiddelde is 50,0%, een statistisch significant verschil. Iets meer dan de helft (56,3%) van de werknemers in de DWB geeft aan dat de belangrijkste **reden voor het volgen van een opleiding** was om het werk beter uit te kunnen voeren. Het landelijk gemiddelde ligt op 64,4% en dat van de vergelijkbare sectoren tussen de 63,1% en 66,2%.



Van de werknemers in de DWB-sector geeft ruim de helft, 50,9%, aan **geen behoefte te hebben aan een opleiding**. Het landelijk percentage is 57,7%. In met de DWB vergelijkbare sectoren ligt dit percentage tussen de 48,4% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) en 59,2% (industrie).

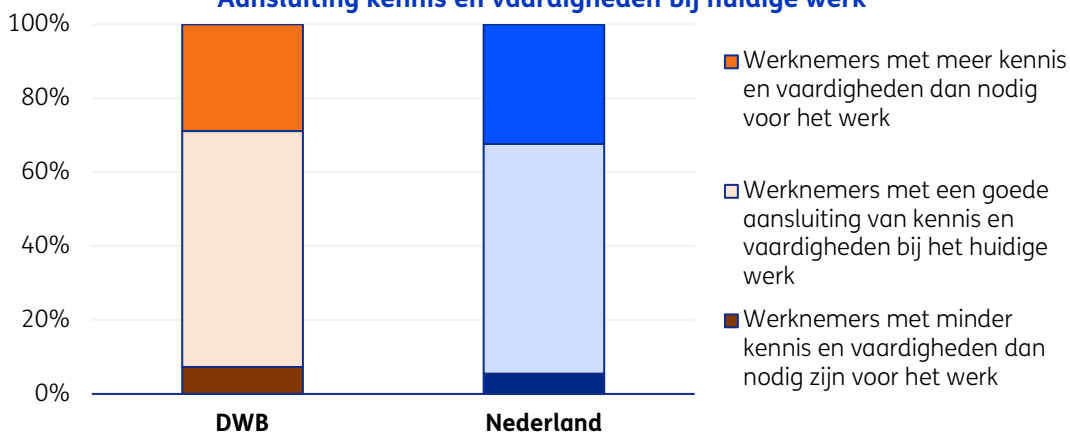
De belangrijkste **reden om wél een aanvullende opleiding of cursus** te doen, is voor werknemers in de DWB-sector om de kansen op werk in de toekomst te vergroten (23,6%).

Verdeling behoefte aan een opleiding of cursus



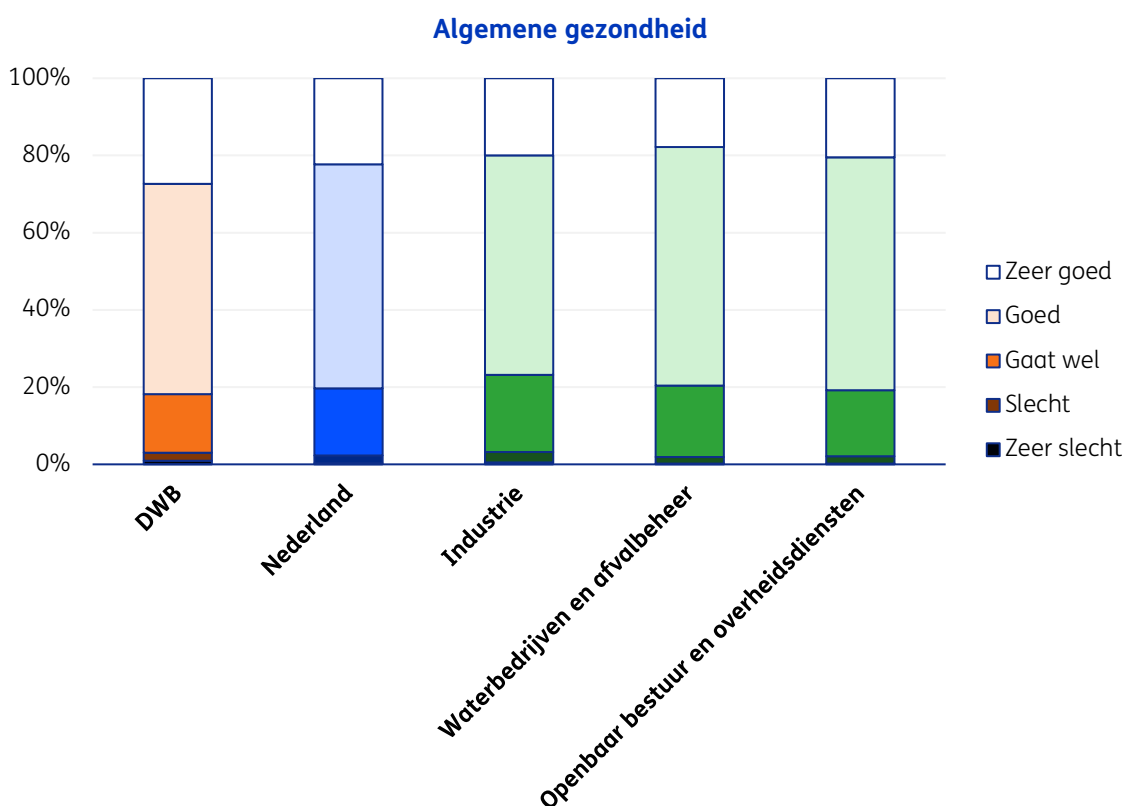
Bijna drie op de tien (28,9%) werknemers in de sector DWB geven aan **meer kennis en vaardigheden te hebben dan nodig** voor het uitoefenen van de functie. Het merendeel (63,9%) geeft aan dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten en de overige 7,3% geeft aan over te weinig kennis en vaardigheden te beschikken. Kijken we naar het landelijk gemiddelde, dan komen deze cijfers achtereenvolgens uit op respectievelijk 32,4%, 62,2% en 5,5%. In vergelijkbare sectoren geeft tussen de 28,9% en 38,3% aan dat ze meer kennis en vaardigheden hebben, tussen de 56,4% en de 65,6% zegt dat hun kennis goed aansluit en tussen de 5,3% en 6,5% geeft aan dat ze minder kennis en vaardigheden hebben dan nodig voor hun werk.

Aansluiting kennis en vaardigheden bij huidige werk



8 Gezondheid

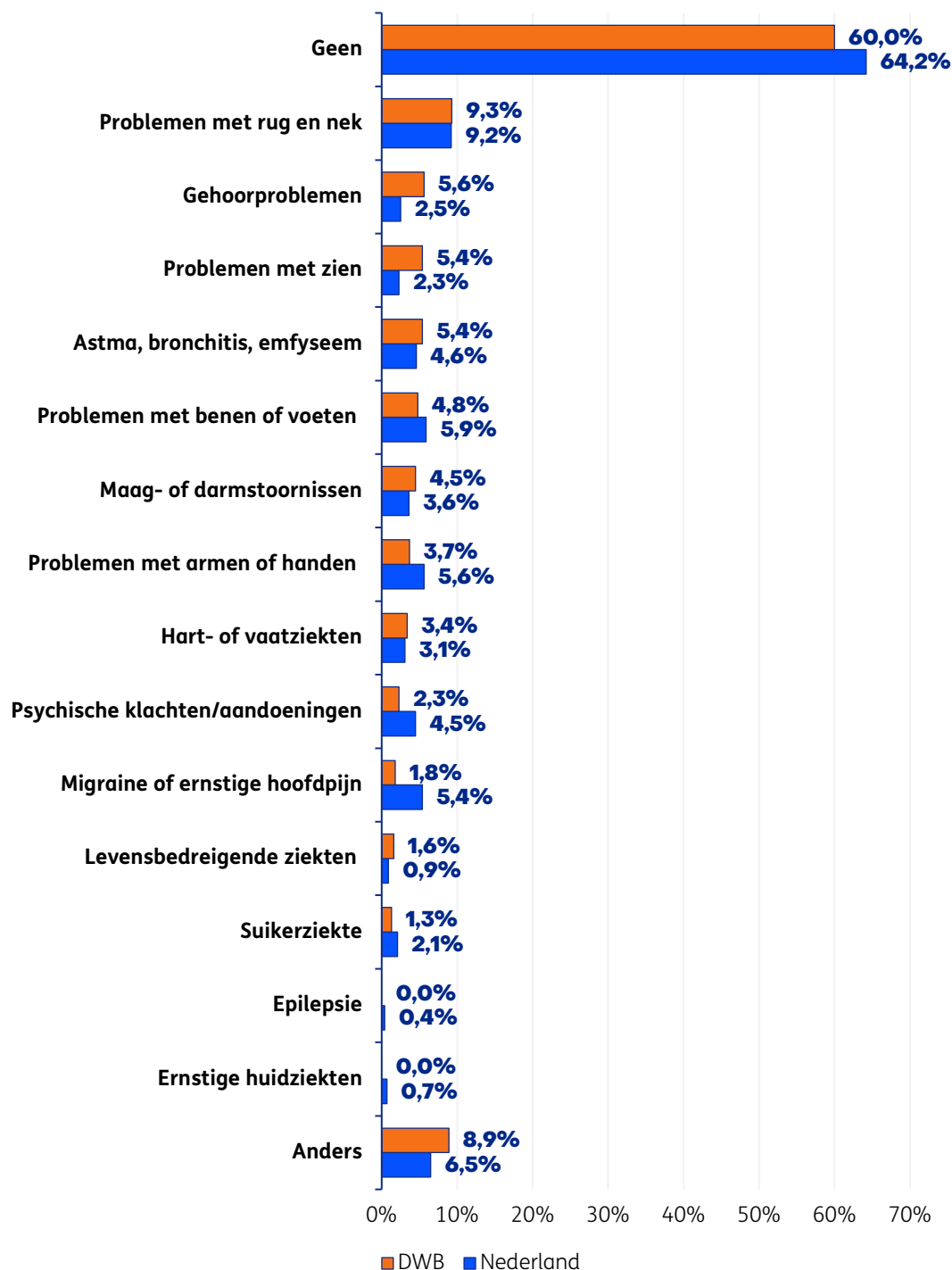
Van de werknemers uit de DWB-sector geeft 81,9% aan dat hun **gezondheid over het algemeen** goed of zeer goed is. Specifiek geeft 27,4% 'zeer goed' aan en heeft 54,5% 'goed' geantwoord. Het landelijke gemiddelde is 80,4% waarvan 22,3% aangeeft dat de gezondheid 'zeer goed' is en 58,1% 'goed'. In vergelijkbare sectoren heeft tussen de 76,9% (industrie) en 80,8% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) een (zeer) goede gezondheid.



In lijn met de goede algemene gezondheid heeft het grootste deel (63,4%) van de werknemers van DWB **geen last van een chronische aandoening**, langdurige ziekte of handicap. In Nederland heeft 63,9% van de werknemers geen last van een chronische aandoening. In vergelijkbare sectoren heeft tussen de 59,7% (industrie) en 61,0% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) van de werknemers geen last van een chronische aandoening.

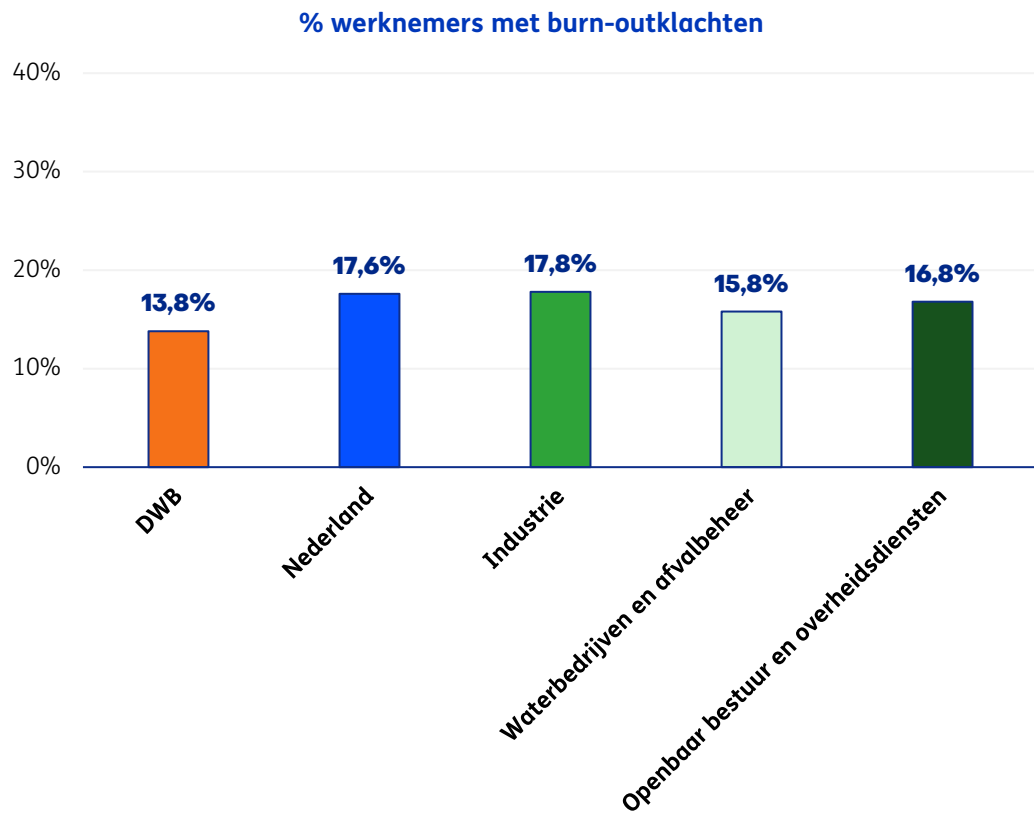
De **meest voorkomende chronische aandoeningen** zijn problemen met de nek en rug (9,3%), gehoorproblemen (5,6%), astma en problemen met zien (beide 5,4%). Deze percentages zijn gemiddeld in Nederland respectievelijk 9,2%, 2,5%, 4,6% en 2,3%.

Langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps



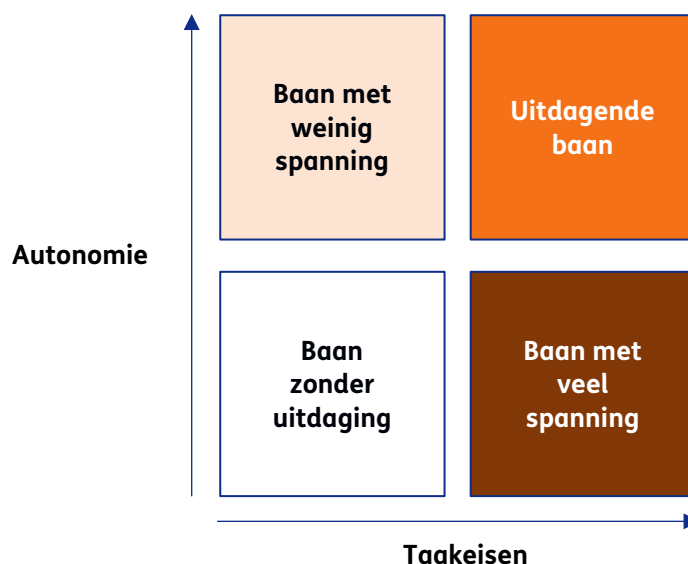
Van alle werknemers in de DWB zegt 17,2% dat ze **belemmerd worden bij het uitvoeren van het werk door hun chronische aandoening, langdurige ziekte of handicap**. In Nederland wordt gemiddeld 19,2% van de werknemers belemmerd bij het uitvoeren van hun werk. In vergelijkbare sectoren zegt tussen de 20,0% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) en 22,0% (industrie) van de werknemers belemmerd te zijn door de chronische aandoening.

Burn-outklachten (psychische vermoeidheidsklachten door het werk) komen voor bij 13,8% van de werknemers van de DWB-sector. Het Nederlands gemiddelde is 17,6% en de vergelijkbare sectoren liggen tussen de 15,8% (waterbedrijven en afvalbeheer) en 17,8% (industrie).



9 Mentale belasting

Elke baan komt met eisen ten aanzien van het werk dat een werknemer moet doen (bijvoorbeeld ten aanzien van de hoeveelheid of de snelheid van werken) maar ook met regelmogelijkheden of autonomie. Bijvoorbeeld ten aanzien van in hoeverre een werknemer zelf kan beslissen hoe of in welke volgorde het werk wordt gedaan. De **balans tussen taakeisen en autonomie** zegt veel over de mentale belasting van een baan. Een baan met veel eisen en weinig autonomie heeft immers een andere belasting dan een baan met weinig eisen en veel autonomie.



Het merendeel van de werknemers (67,6%) van DWB werkt in een zogenaamde **baan met weinig spanning**. Hun taakeisen zijn niet heel hoog en ze hebben veel autonomie als het gaat om hoe het werk uit te voeren. Dit type baan komt in de DWB statistisch significant vaker voor dan gemiddeld in Nederland (39,0%). In met de DWB vergelijkbare sectoren heeft tussen de 44,7% (industrie) en de 51,8% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) een baan met weinig spanning.

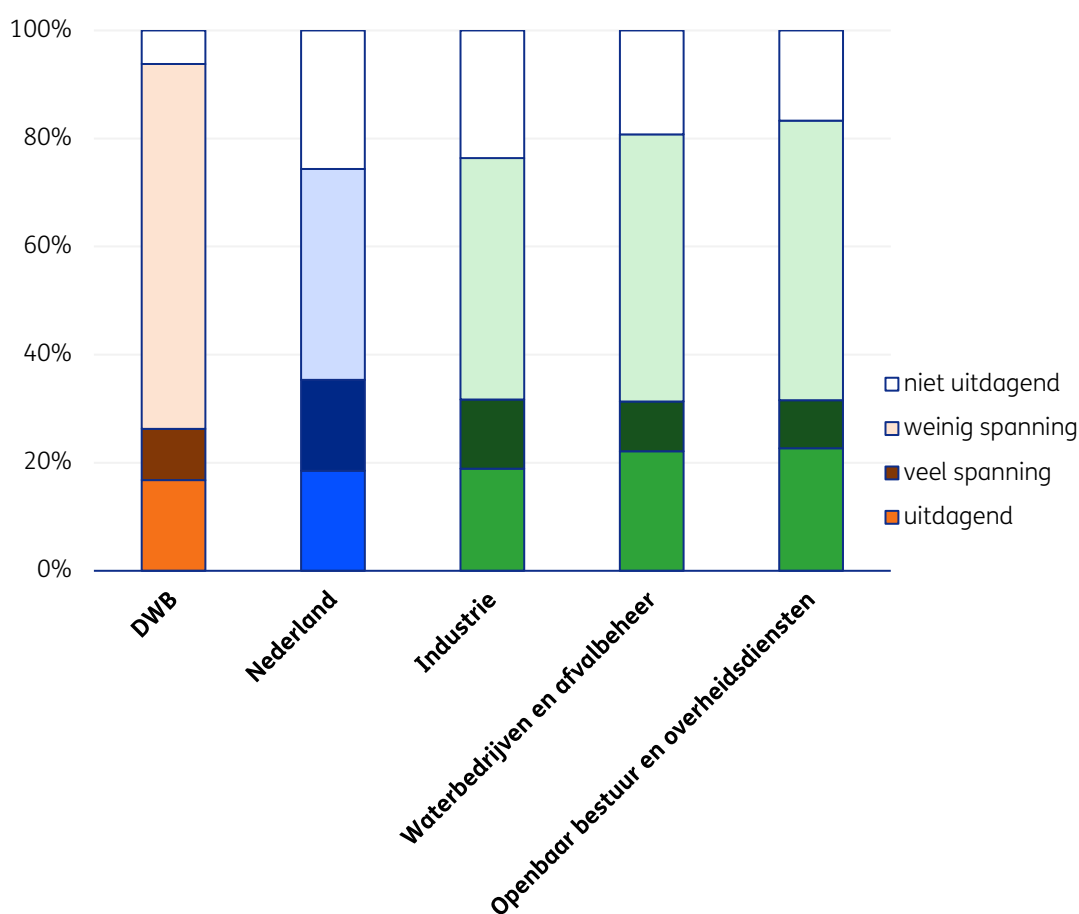
Een deel (16,8%) van de werknemers van DWB heeft een baan met hoge taakeisen en een hoge mate van autonomie. Dit worden wel **uitdagende banen** genoemd. Gemiddeld heeft in Nederland 18,5% van de werknemers een dergelijke uitdagende baan. In de met de DWB vergelijkbare sectoren geldt dit voor tussen de 18,9% (industrie) en de 22,7% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) van de werknemers.

6,2% van de werknemers van DWB geeft aan een **baan zonder uitdaging** te hebben. Deze werknemers geven aan lage taakeisen te hebben maar ook een lage mate van autonomie ten aanzien van hoe het werk uit te voeren. Het nadeel van deze banen is dat het werk als niet uitdagend en mogelijk zelfs saai wordt ervaren. Het Nederlands gemiddelde (25,7%) is statistisch significant hoger.

In met de DWB vergelijkbare sectoren heeft tussen de 16,7% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) en de 23,6% (industrie) van de werknemers een baan zonder uitdaging.

Minder dan 1 op de 10 (9,5%) van de werknemers in de DWB heeft een baan met veel taakeisen en weinig autonomie. Werken in dergelijke **baan met veel spanning** hangt samen met een hogere kans op burn-outklachten. Het aandeel werknemers met een baan met veel spanning in de DWB is statistisch significant lager dan het Nederlands gemiddelde van 16,8%. In met de DWB vergelijkbare sectoren heeft tussen de 8,9% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) en de 12,8% (industrie) van de werknemers een baan met veel spanning.

Balans tussen taakeisen en autonomie

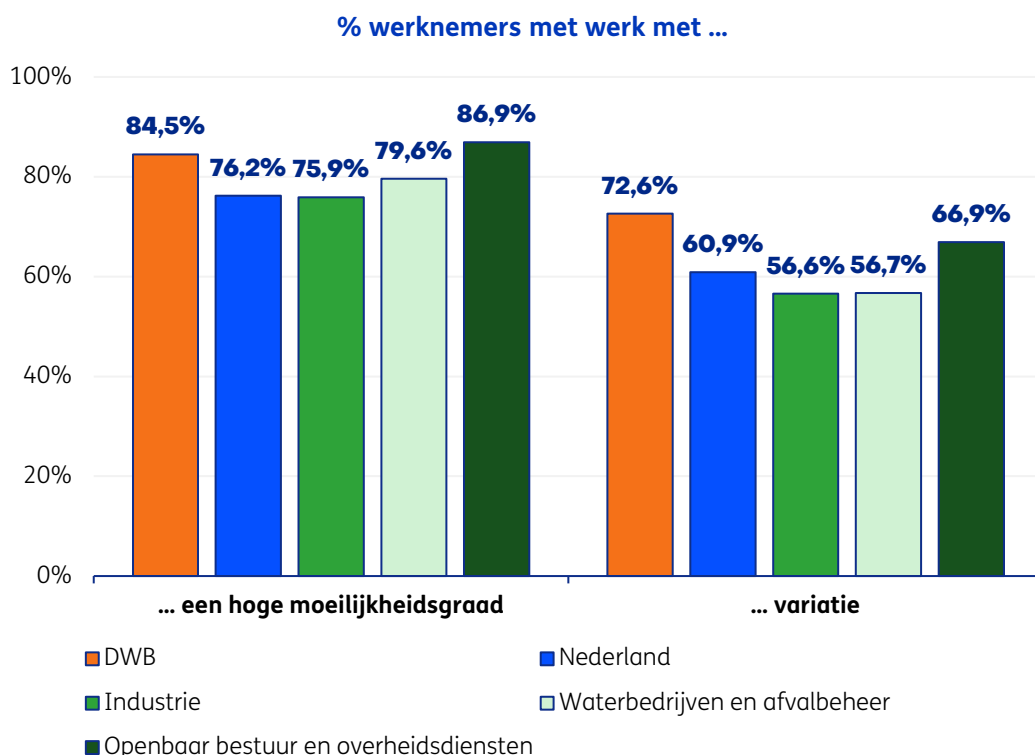


Bijna vier op de tien (39,2%) werknemers in de DWB-sector vinden dat er (aanvullende) **maatregelen nodig zijn tegen werkstress**; 30,3% omdat de bestaande maatregelen onvoldoende zijn en 8,9% omdat er nog geen maatregelen zijn genomen. Landelijk geeft gemiddeld 41,0% van de werknemers aan dat aanvullende maatregelen nodig zijn waarvan 10,1% omdat er nog geen maatregelen zijn genomen. In met de DWB vergelijkbare sectoren wil tussen de 37,5% (waterbedrijven en afvalbeheer) en de 46,5% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) van de werknemers (aanvullende) maatregelen.

Slechts 2,7% van de werknemers van de DWB-sector geeft aan een **werk-privé disbalans** te ervaren. Zij verwaarlozen (zeer) vaak familie- of gezinsactiviteiten door het werk of verwaarlozen het werk door familie- of gezinsactiviteiten.

In Nederland speelt dit bij gemiddeld 8,4% van de werknemers, dit is statistisch significant hoger. Bij de vergelijkbare sectoren ligt het percentage tussen de 7,4% (waterbedrijven en afvalbeheer) en de 7,8% (industrie) van de werknemers.

Meer dan 8 op de 10 werknemers in de DWB-sector (84,5%) geven aan dat het werk een **hoge moeilijkheidsgraad** heeft. Het Nederlands gemiddelde ligt statistisch significant lager op 76,2%. In de vergelijkbare sectoren ligt het aandeel tussen de 75,9% (industrie) en de 86,9% (openbaar bestuur). Bijna driekwart (72,6%) van de werknemers van DWB zegt vaak of altijd **gevarieerd werk** te hebben. Landelijk ligt dit statistisch significant lager op 60,9%. In met de DWB vergelijkbare sectoren geeft tussen de 56,6% (industrie) en de 66,9% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) van de werknemers aan gevarieerd werk te hebben.

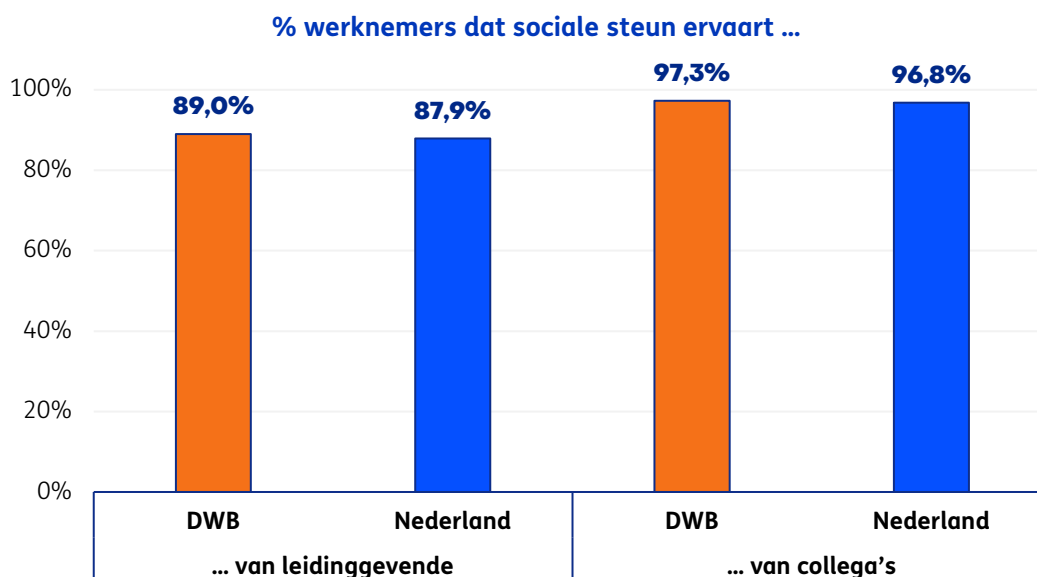


Meer dan negen op de tien (93,2%) werknemers van DWB geeft aan dat ze gemakkelijk aan de **psychische eisen van het werk kunnen voldoen**. In Nederland ligt dit percentage op gemiddeld 90,4% en bij de vergelijkbare sectoren tussen de 89,1% (industrie) en de 91,5% (openbaar bestuur en overheidsdiensten).

10 Omgangsvormen

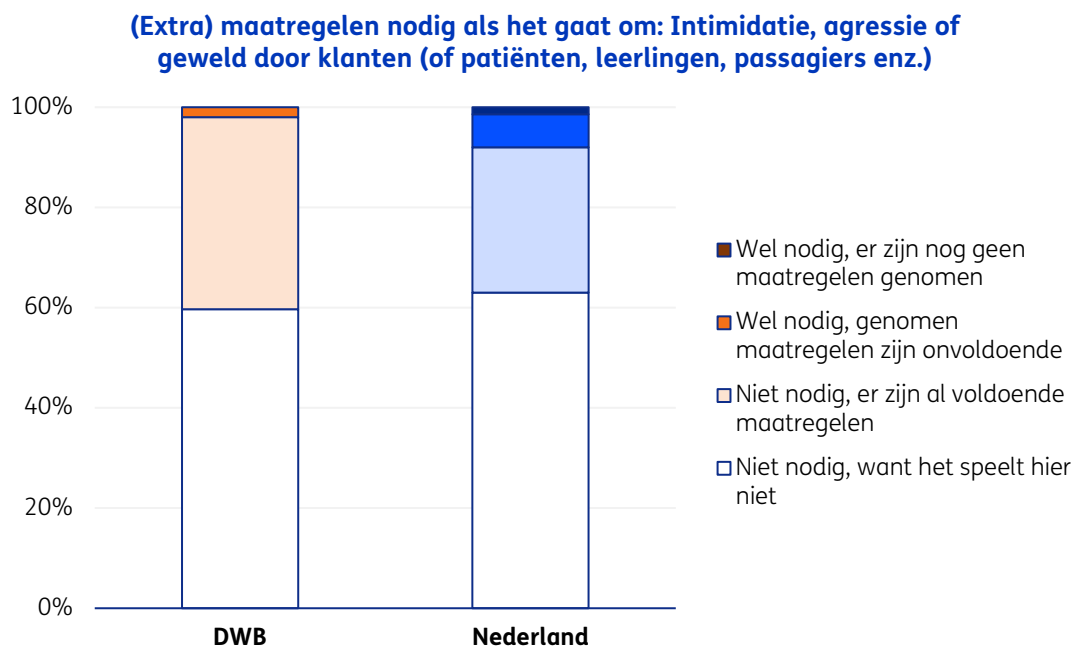
Van de werknemers van de DWB geeft 89,0% aan dat ze vaak of altijd **sociale steun** krijgen **van hun leidinggevende**. Landelijk geldt dit voor 87,9% van de werknemers. In de vergelijkbare sectoren ervaart tussen de 85,3% (industrie) en de 89,2% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) van de werknemers vaak of altijd sociale steun.

Veruit het overgrote deel (97,3%) van de werknemers van de DWB geeft aan dat ze vaak of altijd **sociale steun ervaren van collega's**. Landelijk ligt dit gemiddeld op 96,8% en in vergelijkbare sectoren tussen de 95,5% (industrie) en de 98,0% (openbaar bestuur en overheidsdiensten).



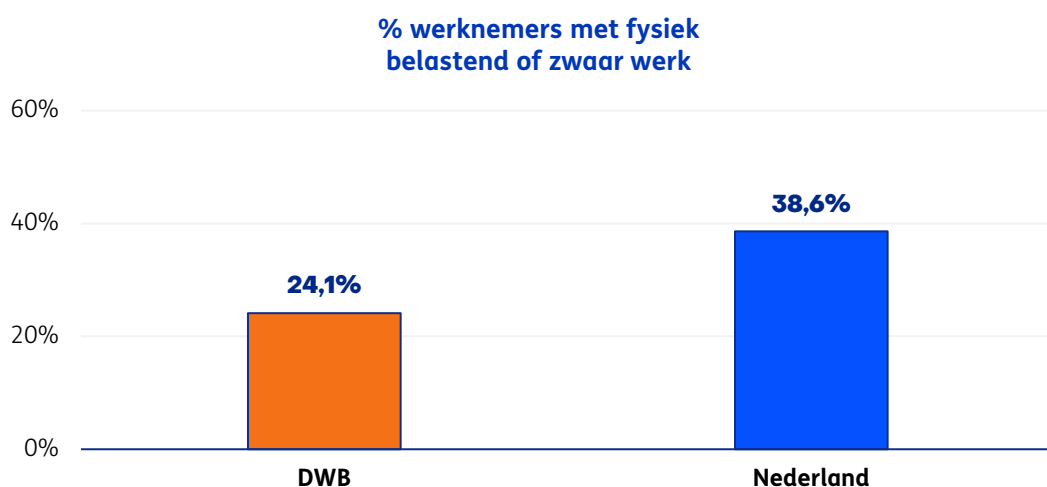
Bijna 1 op de 5 (19,7%) werknemers van de DWB geeft aan dat ze een **conflict** hebben ervaren op het werk. Het Nederlands gemiddelde ligt op 26,6% en in met de DWB vergelijkbare sectoren komen conflicten voor bij 24,9% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) tot 31,7% (industrie) van de werknemers.

Een deel (2,0%) van de werknemers van DWB geeft aan dat ze **(extra) maatregelen nodig vinden tegen ongewenst gedrag van klanten**. Dit is statistisch significant lager dan het Nederlands gemiddelde, waar 6,6% van de werknemers vindt dat er maatregelen nodig zijn omdat de getroffen maatregelen onvoldoende zijn en 1,4% aangeeft dat er nog helemaal geen maatregelen zijn getroffen. In met de DWB vergelijkbare sectoren vindt tussen de 2,9% (industrie) en de 9,8% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) van de werknemers dat er (aanvullende) maatregelen nodig zijn.



11 Lichamelijke belasting

Fysiek belastend werk kan leiden tot lichamelijke klachten en geeft een verhoogd risico op verzuim en uitval. Bijna een kwart van de werknemers van de DWB (24,1%) geeft aan **fysiek zwaar of belastend werk** te doen. Dit is statistisch significant lager dan het gemiddelde van Nederland van 38,6%. Bij de vergelijkbare sectoren heeft tussen de 24,0% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) en de 50,2% (waterbedrijven en afvalbeheer) van de werknemers hier mee te maken.

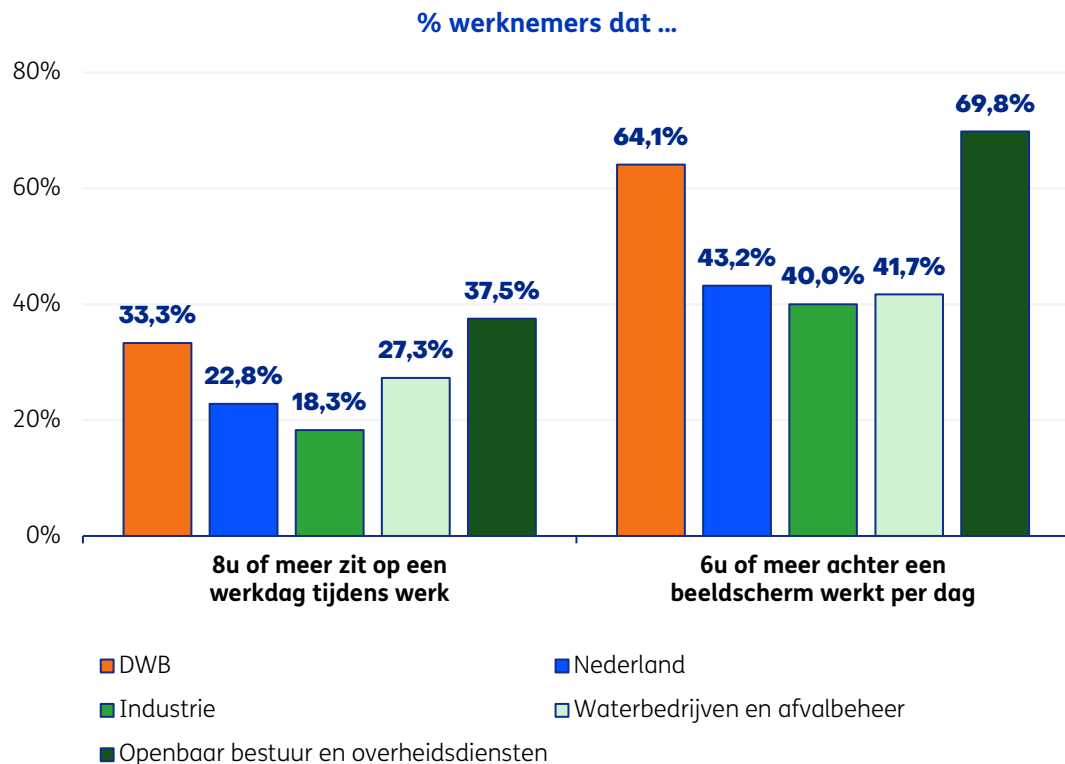


Ongeveer 1 op de 10 (8,8%) werknemers van de DWB vindt dat er **(extra) maatregelen nodig zijn in verband met lichamelijk zwaar werk**. Als we kijken naar de vergelijkbare sectoren ligt dit tussen de 4,8% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) en de 21,6% (waterbedrijven en afvalbeheer). Landelijk wil 14,2% van de werknemers (aanvullende) maatregelen tegen lichamelijk zwaar werk.

Van de werknemers van de DWB geeft 93,5% aan dat zij (zeer) makkelijk kunnen **voldoen aan de fysieke eisen van het werk**. Gemiddeld in Nederland ligt dit percentage op 90,8% en in de vergelijkbare sectoren tussen de 87,9% (industrie) en de 93,7% (openbaar bestuur en overheidsdiensten).

Naast fysiek belastend werk is ook fysieke inactiviteit een risico. Iets meer dan een derde van de werknemers van de DWB (33,3%) doet (langer dan) 8 uur per dag **zittend werk**. Dit is statistisch significant hoger dan het Nederlands gemiddelde (22,8%). Bij de vergelijkbare sectoren zit tussen de 18,3% (industrie) en de 37,5% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) van de werknemers veel.

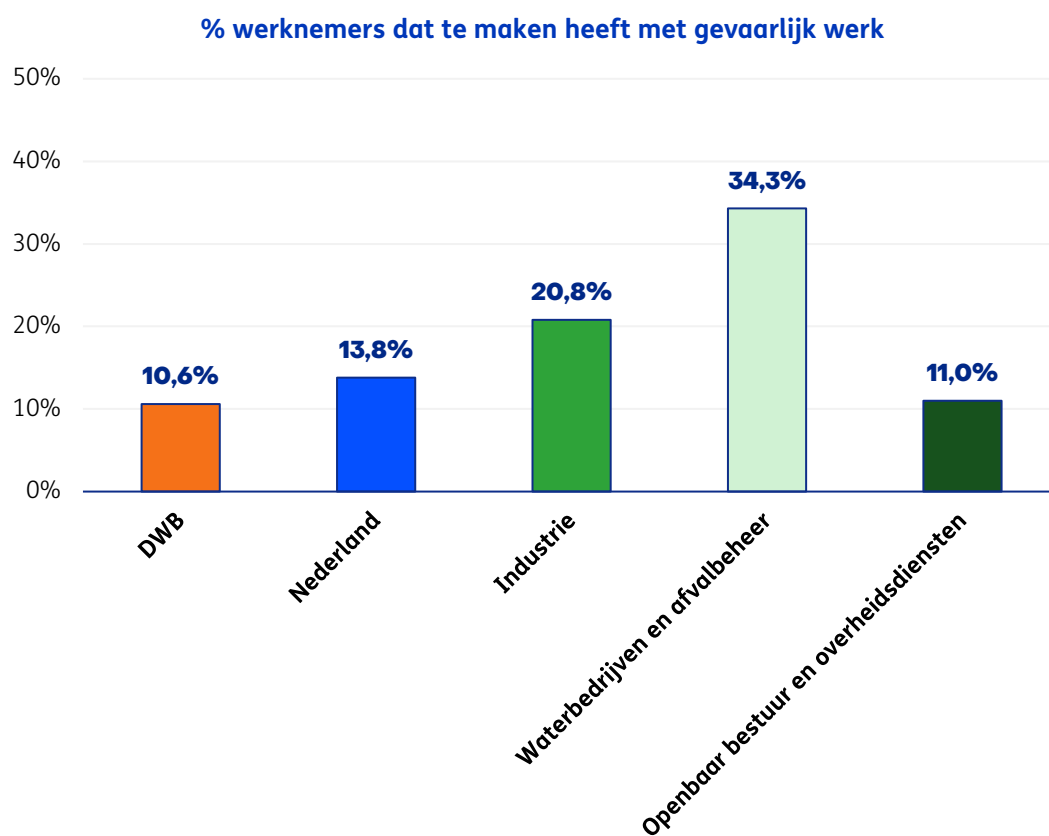
Fysieke inactiviteit komt relatief vaak voor bij **beeldschermwerk**. Van de werknemers van de DWB werkt ruim zes op de tien (64,1%) 6 uur per dag of meer achter een beeldscherm. Dit percentage is statistisch significant hoger dan het Nederlands gemiddelde (43,2%). Bij de vergelijkbare sectoren werkt tussen de 40,0% (industrie) en de 69,8% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) van de werknemers 6 uur per dag of meer achter het beeldscherm.



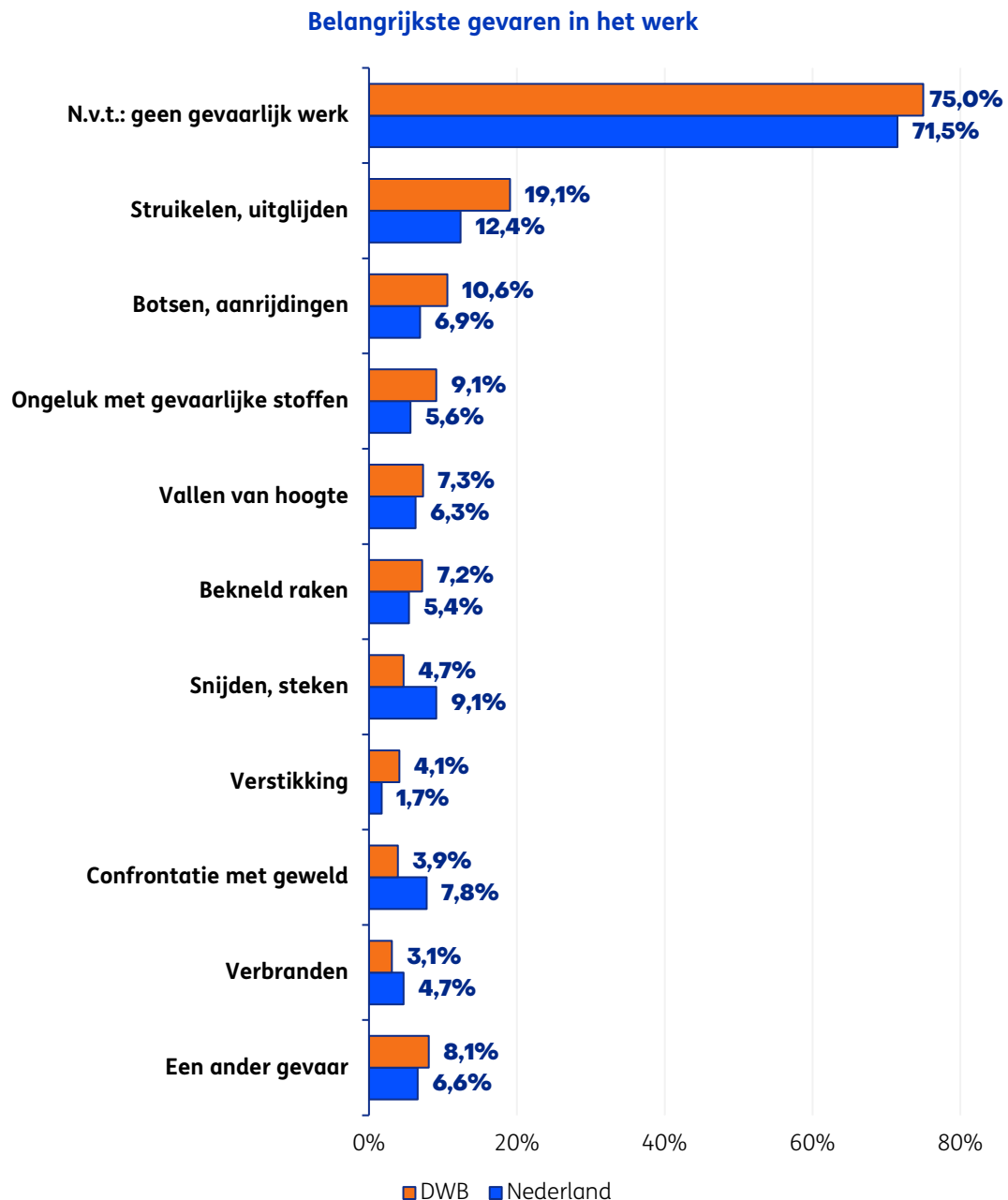
Ruim een kwart (28,8%) werknemers in de DWB vindt dat er **(extra) maatregelen nodig zijn tegen langdurig beeldschermwerk**. Gemiddeld in Nederlands ligt dit percentage op 24,6% en in de vergelijkbare sectoren wil tussen de 20,7% (industrie) en de 40,9% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) van de werknemers (aanvullende) maatregelen. Werknemers in de DWB geven statistisch significant vaker dan gemiddeld in Nederland aan dat er geen (extra) maatregelen nodig zijn omdat er al voldoende maatregelen genomen zijn (respectievelijk 59,3% vergeleken met 35,5%).

12 Veilig werken

Ongeveer 1 op de 10 werknemers van de DWB (10,6%) geeft aan dat ze vaak of altijd met **gevaarlijk werk** te maken hebben. Gemiddeld geldt dit voor 13,8% van de werknemers in Nederland. In de vergelijkbare sectoren zegt 20,8% van de werknemers van de industrie, 34,3% van de werknemers van waterbedrijven en afvalbeheer en 11,0% werknemers in openbaar bestuur en overheidsdiensten vaak of altijd te maken te hebben met gevaarlijk werk.



In DWB zijn de **belangrijkste gevaren in het werk** struikelen of uitglijden (19,1%), botsingen of aanrijdingen (10,6%) en ongelukken met gevaarlijke stoffen (9,1%). In vergelijkbare sectoren is het meest voorkomende gevaar struikelen en uitglijden (industrie: 21,4% en waterbedrijven en afvalbeheer: 34,9%) en confrontatie met geweld 16,8% (openbaar bestuur en overheidsdiensten).



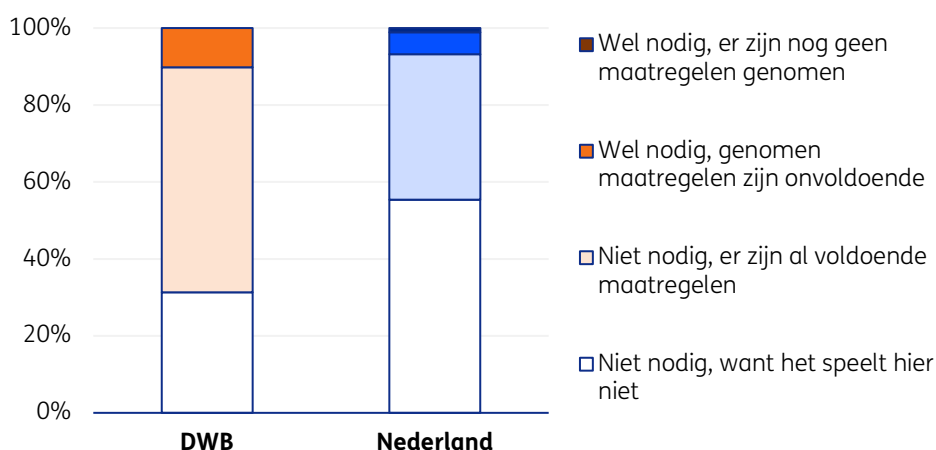
Arbeidsongevallen komen bij de DWB voor bij 1,9% van de werknemers. Het landelijk gemiddelde ligt op 2,7%, bij de vergelijkbare sectoren ligt het percentage tussen de 2,0% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) en 4,5% (waterbedrijven en afvalbeheer).

Bij de DWB geeft 10,2% van de werknemers aan dat er (aanvullende) **maatregelen nodig zijn op het gebied van veiligheid en bedrijfsongevallen**. Landelijk geeft gemiddeld 6,8% van de werknemers dit aan. Bij de vergelijkbare sectoren vindt tussen de 4,6% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) en de 14,0% (waterbedrijven en afvalbeheer) van de werknemers dat er (aanvullende) maatregelen nodig zijn.

Werknemers in de DWB geven statistisch significant vaker dan gemiddeld in Nederland aan dat er geen (extra) maatregelen nodig zijn omdat er al voldoende maatregelen genomen zijn (respectievelijk 58,5% vergeleken met 37,8%).

7,5% van de werknemers van de DWB vindt dat er (aanvullende) **maatregelen nodig zijn tegen ongezonde stoffen**. Landelijk wil gemiddeld 4,4% van de medewerkers (aanvullende) maatregelen. In de met de DWB vergelijkbare sectoren wil tussen de 3,1% (openbaar bestuur en overheidsdiensten) en de 14,3% (waterbedrijven en afvalbeheer) aanvullende maatregelen. Werknemers in de DWB geven statistisch significant vaker dan gemiddeld in Nederland aan dat er geen (extra) maatregelen nodig zijn omdat er al voldoende maatregelen genomen zijn (respectievelijk 42,7% vergeleken met 22,7%).

**(Extra) maatregelen nodig als het gaat om:
Stoffen die ongezond kunnen zijn**



Bijlage A

De data

Op de volgende pagina's zijn de achterliggende data uit de NEA terug te vinden waar in deze rapportage steeds naar verwezen wordt. Hierin is waar mogelijk de volgorde van de thema's in de rapportage aangehouden.

De tabel bevat steeds in de eerste kolom het onderwerp en de verschillende antwoordmogelijkheden. Het onderwerp staat op de meeste plekken in de vorm van de oorspronkelijke vraagstelling beschreven. In de tweede kolom staat steeds het gemiddelde van Nederland beschreven, in de derde het gemiddelde in de sector. Bij de cijfers van de sector is ook de statistische toetsing beschreven, met behulp van de verschillende soorten driehoekjes. Deze driehoekjes geven aan of het gemiddelde in de sector statistisch significant hoger of lager is dan het gemiddelde in Nederland. In de leeswijzer is aanvullende informatie te vinden over de verschillende tekens die in de tabellen terug te vinden zijn, zoals de verschillende soorten driehoekjes (▲ en ▼; Δ en ∇) en de #-tekens.

De volgende drie kolommen bevatten de gemiddeldes van de vergelijkbare sectoren. Deze vergelijkingen zijn niet statistisch getoetst. Om deze reden staan er in de tabel geen driehoekjes bij deze vergelijkbare sectoren. Een korte toelichting hierbij staat in bijlage B onder 'aanvullende toelichting vergelijkingen'.

Kolompercentages			Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	DWB	Industrie	Waterbedrijven en afvalbeheer	Openbaar bestuur
Proportionele-N:	227.062	215	23.854	918	16.745
%:	100%	0,1%	100%	100%	100%
ONGewogen-N:	227.062	241	22.803	934	14.644
Waar werkt u doorgaans voor uw werkgever?					
· Op mijn eigen woonadres	9,8%	19,1%▲	5,7%	4,0%	22,0%
· Op een vast adres van mijn werkgever	65,7%	34,0%▼	78,6%	56,4%	48,5%
· Op verschillende plaatsen	24,5%	46,9%▲	15,7%	39,6%	29,6%
Werkt u weleens 's avonds, 's nachts en/of in het weekend?					
· Nee	50,7%	63,4%▲	58,5%	55,0%	50,1%
· Ja	49,3%	36,6%▼	41,5%	45,0%	49,9%
Heeft u weleens diensten waarbij u bereikbaar, beschikbaar of oproepbaar moet zijn?					
· Nee	70,6%	67,8%	75,3%	61,7%	63,3%
· Ja (soms of regelmatig)	29,4%	32,2%	24,7%	38,3%	36,7%
Werkt u weleens over?					
· Nee	28,9%	40,7%▲	31,2%	22,3%	32,6%
· Ja (soms of regelmatig)	71,1%	59,3%▼	68,8%	77,7%	67,4%
Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week? [Betaald en onbetaald; geen overwerk = 0 uur] [Range: 0–90]					
- Gemiddelde	3,02	2,26▼	2,92	4,14	2,38
Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken? [Range: 15–99]					
- Gemiddelde	62,7	63,7	63,4	63,7	63,8
Tot welke leeftijd denkt u –lichamelijk en geestelijk– in staat te zijn om uw huidige werk voort te zetten? [Range: 15–99]					
- Gemiddelde	62,9	65,2▲	63,6	63,5	64,7

Kolompercentages			Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	DWB	Industrie	Waterbedrijven en afvalbeheer	Openbaar bestuur
Onder welke omstandigheden zou u tot een hogere leeftijd willen doorwerken dan u nu wilt? [Subgroep: 45+] [meerdere antwoorden mogelijk]					
· Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	21,7%	18,6%	23,6%	20,9%	14,5%
· Minder uren of minder dagen per week werken	47,5%	54,7%	49,6%	46,6%	49,3%
· Omscholing/bijbscholing	5,2%	1,9%	4,6%	6,3%	5,3%
· Meer uitdaging of voldoening in het werk	10,4%	6,5%	9,2%	9,6%	13,3%
· Als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt	21,8%	22,9%	21,0%	21,0%	24,3%
· Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	9,4%	8,7%	8,3%	5,9%	10,4%
· Familie/vrienden die ondersteunen dat ik langer doorwerk	5,8%	2,9%	5,5%	5,6%	6,1%
· Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	6,0%	5,2%	3,9%	2,9%	6,4%
· Betere gezondheid	11,7%	11,1%	13,6%	10,9%	10,5%
· Andere omstandigheden	3,9%	5,5%	3,6%	4,1%	3,8%
· Weet ik niet	12,5%	8,7%	11,1%	12,6%	9,0%
· Niet van toepassing; ik wil hoe dan ook niet langer doorwerken	23,2%	29,0%	24,7%	26,0%	27,7%
Onder welke omstandigheden zou u in staat zijn om tot een hogere leeftijd door te werken dan u nu verwacht te kunnen? [Subgroep: 45+] [meerdere antwoorden mogelijk]					
· Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	27,7%	31,9%	29,6%	28,1%	20,8%
· Minder uren of minder dagen per week werken	53,0%	67,8%▲	54,6%	53,1%	57,2%
· Omscholing/bijbscholing	5,6%	3,1%	4,7%	6,2%	5,9%
· Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	11,4%	15,3%	9,9%	6,5%	13,1%
· Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	8,0%	5,7%	5,1%	4,3%	9,4%
· Betere gezondheid	14,2%	12,1%	15,9%	11,9%	14,3%
· Andere omstandigheden	4,5%	5,4%	4,2%	3,6%	5,2%
· Weet ik niet	20,4%	10,6%▼	18,4%	19,1%	18,6%
· Niet van toepassing; ik ben hoe dan ook niet in staat tot langer doorwerken	11,6%	12,1%	13,6%	17,1%	11,8%
Hoeveel jaar werkt u al bij uw huidige werkgever? [Range: 0–61]					
· Gemiddelde	9,35	13,6▲	12,0	11,3	13,1

Kolompercentages			Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	DWB	Industrie	Waterbedrijven en afvalbeheer	Openbaar bestuur
Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige functie? [Range: 0–60,3]					
- Gemiddelde	7,04	7,60	8,41	8,40	6,64
In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk?					
- Zeer ontevreden t/m neutraal	21,5%	17,0%	24,0%	22,9%	17,4%
- (Zeer) tevreden	78,5%	83,0%	76,0%	77,1%	82,6%
In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden?					
- (Zeer) tevreden	76,0%	83,3%Δ	73,7%	75,4%	82,7%
Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever					
- (Helemaal) niet eens	43,6%	32,6%▼	48,1%	44,5%	32,1%
- (Helemaal) eens	56,4%	67,4%▲	51,9%	55,5%	67,9%
Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever					
- (Helemaal) niet eens	25,6%	30,5%	32,2%	28,9%	32,5%
- (Helemaal) eens	74,4%	69,5%	67,8%	71,1%	67,5%
Ik zou bij mijn huidige werkgever blijven werken, ook als ik ergens anders hetzelfde werk voor hetzelfde salaris zou kunnen gaan doen					
- (Helemaal) niet eens	19,3%	14,1%	21,4%	20,1%	17,7%
- (Helemaal) eens	80,7%	85,9%	78,6%	79,9%	82,3%
Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [2022: split-half B]					
- Ja	15,0%	15,0%	19,6%	14,6%	11,1%
- Nee	85,0%	85,0%	80,4%	85,4%	88,9%
Heeft u in de afgelopen 12 maanden ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden? [2022: split-half B]					
- Ja	23,6%	18,6%	21,2%	18,4%	23,9%
- Nee	76,4%	81,4%	78,8%	81,6%	76,1%
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om interessant werk? [2022: split-half B]					
- Niet tevreden	8,2%	5,1%	8,4%	8,4%	5,6%
- (Heel) tevreden	91,8%	94,9%	91,6%	91,6%	94,4%

Kolompercentages			Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	DWB	Industrie	Waterbedrijven en afvalbeheer	Openbaar bestuur
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om de mogelijkheden om te leren? [2022: split-half B]					
· Niet tevreden	15,7%	5,3%▼	17,7%	14,9%	9,2%
· (Heel) tevreden	84,3%	94,7%▲	82,3%	85,1%	90,8%
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om goede leidinggevenden? [2022: split-half B]					
· Niet tevreden	17,7%	18,4%	20,6%	20,5%	19,2%
· (Heel) tevreden	82,3%	81,6%	79,4%	79,5%	80,8%
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om een goed salaris? [2022: split-half B]					
· Niet tevreden	24,8%	14,8%▼	20,1%	21,5%	15,0%
· (Heel) tevreden	75,2%	85,2%▲	79,9%	78,5%	85,0%
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om goede werkzekerheid? [2022: split-half B]					
· Niet tevreden	8,6%	4,6%	9,7%	6,2%	4,8%
· (Heel) tevreden	91,4%	95,4%	90,3%	93,8%	95,2%
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om de mogelijkheid om in deeltijd te werken? [2022: split-half B]					
· Niet tevreden	14,6%	9,5%	24,4%	24,5%	7,0%
· (Heel) tevreden	85,4%	90,5%	75,6%	75,5%	93,0%
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om de mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen? [2022: split-half B]					
· Niet tevreden	22,8%	13,7%▼	27,4%	29,4%	11,0%
· (Heel) tevreden	77,2%	86,3%▲	72,6%	70,6%	89,0%
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om de mogelijkheid om thuis te werken? [2022: split-half B]					
· Niet tevreden	31,3%	12,1%▼	37,5%	38,0%	12,0%
· (Heel) tevreden	68,7%	87,9%▲	62,5%	62,0%	88,0%
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om de reistijd/afstand naar uw werk? [2022: split-half B]					
· Niet tevreden	10,3%	9,1%	10,5%	10,9%	12,2%
· (Heel) tevreden	89,7%	90,9%	89,5%	89,1%	87,8%

Kolompercentages			Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	DWB	Industrie	Waterbedrijven en afvalbeheer	Openbaar bestuur
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om uw dienstverband/contractvorm (vast, tijdelijk, uitzendkracht, e.d.)? [2022: split-half B]					
· Niet tevreden	6,6%	2,2%▼	6,6%	6,9%	5,5%
· (Heel) tevreden	93,4%	97,8%▲	93,4%	93,1%	94,5%
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om de vertegenwoordiging van uw belangen door vakbonden? [2022: split-half B]					
· Niet tevreden	21,8%	20,9%	21,8%	25,6%	14,0%
· (Heel) tevreden	78,2%	79,1%	78,2%	74,4%	86,0%
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om de cao (collectieve arbeidsovereenkomst) voor uw bedrijf? [2022: split-half B]					
· Niet tevreden	21,8%	19,2%	18,4%	20,1%	14,1%
· (Heel) tevreden	78,2%	80,8%	81,6%	79,9%	85,9%
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om de vertegenwoordiging van uw belangen door personeelsvertegenwoordigingen zoals OR of MR? [2022: split-half B]					
· Niet tevreden	22,4%	10,1%▼	25,2%	28,3%	13,2%
· (Heel) tevreden	77,6%	89,9%▲	74,8%	71,7%	86,8%
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om uw pensioenregeling? [2022: split-half B]					
· Niet tevreden	18,5%	12,2%▽	18,6%	20,6%	14,1%
· (Heel) tevreden	81,5%	87,8%Δ	81,4%	79,4%	85,9%
Bent u lid van een vakbond? [2022: split-half B]					
· Ja	17,4%	28,3%▲	21,0%	19,0%	31,0%
· Nee	82,6%	71,7%▼	79,0%	81,0%	69,0%
Waarom bent u geen lid van een vakbond? [Subgroep: Geen lid van vakbond] [2022: split-half B]					
· Ik vind het lidmaatschap te duur	7,5%	7,4%	8,7%	5,7%	7,1%
· Ik heb er nooit serieus over nagedacht om lid te worden	53,2%	48,7%	49,3%	52,3%	57,6%
· Vakbonden hebben geen invloed (meer) op mijn arbeidsvoorwaarden	12,7%	10,3%	13,4%	13,2%	7,4%
· Vakbonden komen niet goed op voor mijn belangen	7,2%	16,0%▲	10,1%	11,6%	11,7%
· Anders	19,5%	17,6%	18,5%	17,1%	16,2%

Kolompercentages			Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	DWB	Industrie	Waterbedrijven en afvalbeheer	Openbaar bestuur
Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk? [2022: split-half B]					
· Nee	50,0%	30,3%▼	59,2%	40,3%	34,5%
· Ja	50,0%	69,7%▲	40,8%	59,7%	65,5%
Wat was het belangrijkste doel van deze opleiding of cursus? [Subgroep: Opleiding/cursus gevolgd voor werk] [2022: split-half B]					
· Mijn huidige werk beter kunnen doen	64,4%	56,3%	63,8%	66,2%	63,1%
· Om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan	21,0%	23,2%	21,1%	20,1%	22,5%
· Mijn kansen op werk in de toekomst vergroten	14,5%	20,5%	15,0%	13,8%	14,4%
Heeft u op dit moment behoefte aan een opleiding of cursus? [2022: split-half B] [meerdere antwoorden mogelijk]					
· Nee	57,7%	50,9%	59,2%	58,4%	48,4%
· Ja, om mijn huidige werk beter te kunnen doen	16,5%	19,2%	15,2%	13,1%	20,7%
· Ja, om toekomstige veranderingen in mijn huidige baan aan te kunnen	16,0%	18,3%	16,1%	17,0%	21,3%
· Ja, om mijn kansen op werk in de toekomst te vergroten	21,1%	23,6%	21,0%	21,8%	23,9%
Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk? [2022: split-half B]					
· Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	5,5%	7,3%	6,5%	5,3%	5,5%
· Het sluit goed aan	62,2%	63,9%	63,2%	56,4%	65,6%
· Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	32,4%	28,9%	30,3%	38,3%	28,9%
Hoe is over het algemeen uw gezondheid? [1 = Zeer slecht - 5 = Zeer goed]					
· Zeer slecht	0,3%	0,9%	0,5%	0,2%	0,2%
· Slecht	2,0%	2,1%	2,7%	1,7%	1,9%
· Gaat wel	17,4%	15,2%	20,0%	18,5%	17,1%
· Goed	58,1%	54,5%	56,9%	61,8%	60,3%
· Zeer goed	22,3%	27,4%	20,0%	17,8%	20,5%

Kolompercentages			Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	DWB	Industrie	Waterbedrijven en afvalbeheer	Openbaar bestuur
Heeft u één of meer van de volgende langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps? [2022: split-half B] [meerdere antwoorden mogelijk]					
· Nee	63,9%	63,4%	59,7%	60,1%	61,0%
· Problemen met armen of handen (ook artritis, reuma, KANS/RSI)	5,6%	3,7%	6,7%	6,4%	6,1%
· Problemen met benen of voeten (ook artritis, reuma)	5,9%	4,8%	7,8%	5,9%	6,3%
· Problemen met rug en nek (ook artritis, reuma, KANS/RSI)	9,2%	9,3%	11,4%	11,1%	10,3%
· Migraine of ernstige hoofdpijn	5,4%	1,8%	4,9%	4,4%	5,6%
· Hart- of vaatziekten	3,1%	3,4%	4,8%	4,4%	3,9%
· Astma, bronchitis, emfyseem	4,6%	5,4%	4,9%	3,7%	4,9%
· Maag- of darmstoornissen	3,6%	4,5%	4,0%	1,8%	4,2%
· Suikerziekte	2,1%	1,3%	3,2%	4,7%	2,6%
· Ernstige huidziekten	0,7%	0%	0,8%	0,9%	0,9%
· Psychische klachten/aandoeningen	4,5%	2,3%	5,1%	4,7%	4,5%
· Gehoorproblemen	2,5%	5,6%Δ	3,8%	5,8%	3,1%
· Epilepsie	0,4%	0%	0,7%	0,7%	0,3%
· Levensbedreigende ziekten (bijv. kanker, aids)	0,9%	1,6%	1,0%	0,6%	1,2%
· Problemen met zien	2,3%	5,4%Δ	2,7%	1,6%	2,7%
· Anders	6,5%	8,9%	6,8%	6,3%	6,2%
• Belemmerd bij het uitvoeren van het werk door langdurige ziekte, aandoening of handicap [2022: split-half B]					
· Niet belemmerd of geen langdurige ziekte of handicap	80,8%	82,8%	78,0%	79,2%	80,0%
· Licht belemmerd	15,6%	12,2%	17,4%	16,9%	16,3%
· Sterk belemmerd	3,6%	5,0%	4,6%	3,9%	3,7%
• Burn-outklachten [>3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items]					
· Nee	82,4%	86,2%	82,2%	84,2%	83,2%
· Ja	17,6%	13,8%	17,8%	15,8%	16,8%

Kolompercentages			Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	DWB	Industrie	Waterbedrijven en afvalbeheer	Openbaar bestuur
Was de laatste verzuimepisode werkgerelateerd? [Subgroep: Laatste 12 maanden verzuimd]					
· Niet werkgerelateerd/weet niet	76,4%	#	75,6%	72,9%	78,3%
· Gedeeltelijk of hoofdzakelijk werkgerelateerd	23,6%	#	24,4%	27,1%	21,7%
• Balans tussen taakeisen en autonomie					
· Hoge taakeisen - hoge autonomie; uitdagend; 'active jobs'	18,5%	16,8%	18,9%	22,1%	22,7%
· Hoge taakeisen - lage autonomie; veel spanning; 'high strain jobs'	16,8%	9,5%▼	12,8%	9,2%	8,9%
· Lage taakeisen - hoge autonomie; weinig spanning; 'low strain jobs'	39,0%	67,6%▲	44,7%	49,4%	51,8%
· Lage taakeisen - lage autonomie; niet uitdagend; 'passive jobs'	25,6%	6,2%▼	23,6%	19,2%	16,7%
Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om: Werkdruk, werkstress					
· Niet nodig, want het speelt hier niet	20,2%	13,4%▽	21,1%	20,5%	10,3%
· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	38,7%	47,4%Δ	40,7%	42,0%	43,2%
· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	30,9%	30,3%	28,0%	28,2%	37,2%
· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	10,1%	8,9%	10,2%	9,3%	9,3%
• Werk-privé en/of privé-werk disbalans [2 items; ten minste één 'ja (zeer) vaak']					
· Nooit of enkele keer	91,7%	97,3%▲	92,2%	92,6%	92,5%
· (Zeer) vaak	8,3%	2,7%▼	7,8%	7,4%	7,5%
• Moeilijkheidsgraad [≥2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [2022: split-half A]					
· Nooit of soms	23,8%	15,5%▼	24,1%	20,4%	13,1%
· Vaak of altijd	76,2%	84,5%▲	75,9%	79,6%	86,9%
• Gevarieerd werk [≥2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items]					
· Nooit of soms	39,1%	27,4%▼	43,4%	43,3%	33,1%
· Vaak of altijd	60,9%	72,6%▲	56,6%	56,7%	66,9%
Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt					
· (Helemaal) niet eens	9,6%	6,8%	10,9%	9,6%	8,5%
· (Helemaal) eens	90,4%	93,2%	89,1%	90,4%	91,5%

Kolompercentages			Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	DWB	Industrie	Waterbedrijven en afvalbeheer	Openbaar bestuur
• Sociale steun leidinggevende [≥2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items]					
· Nooit of soms	12,1%	11,0%	14,7%	13,4%	10,8%
· Vaak of altijd	87,9%	89,0%	85,3%	86,6%	89,2%
• Sociale steun collega's [≥2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items]					
· Nooit of soms	3,2%	2,7%	4,5%	3,9%	2,0%
· Vaak of altijd	96,8%	97,3%	95,5%	96,1%	98,0%
• Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [2022: split-half A]					
· Nee	73,4%	80,3%	68,3%	69,1%	75,1%
· Ten minste één kort- of langdurig conflict	26,6%	19,7%	31,7%	30,9%	24,9%
Heeft u zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd gevoeld op uw werk? [2022: split-half B] [meerdere antwoorden mogelijk]					
· Nee	91,3%	#	91,2%	88,0%	91,5%
· Ja, vanwege mijn geslacht [incl. zwangerschap]	1,8%	#	1,2%	2,3%	2,1%
· Ja, vanwege mijn afkomst, huidskleur of nationaliteit	2,6%	#	2,7%	3,4%	2,3%
· Ja, vanwege mijn godsdienst of levensovertuiging	0,7%	#	0,8%	0%	0,8%
· Ja, vanwege mijn seksuele geaardheid/voorkeur	0,4%	#	0,3%	0,5%	0,4%
· Ja, vanwege mijn leeftijd	2,0%	#	1,6%	2,5%	2,4%
· Ja, vanwege mijn langdurige ziekte, aandoening of handicap	1,1%	#	1,5%	1,7%	1,0%
· Ja, vanwege mijn werktijden (voltijd- of deeltijdwerk) of mijn contractvorm (tijdelijk of vast)	1,1%	#	1,2%	0,3%	1,1%
· Ja, vanwege mijn politieke voorkeur	0,3%	#	0,3%	0,8%	0,3%
· Ja, vanwege een andere reden	2,0%	#	2,4%	3,4%	2,0%
Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om: Intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen, passagiers enz.)					
· Niet nodig, want het speelt hier niet	63,0%	59,7%	77,3%	63,6%	51,6%
· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	29,0%	38,3%Δ	19,7%	28,5%	38,5%
· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	6,6%	2,0%▼	2,2%	6,0%	8,6%
· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,4%	0%	0,7%	1,8%	1,2%

Kolompercentages			Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	DWB	Industrie	Waterbedrijven en afvalbeheer	Openbaar bestuur
• Fysiek belastend/ zwaar werk index ['kracht', 'trilling', 'houding' en/of 'herhaling'; ten minste één regelmatig]					
· Alleen 'nee' of 'ja, soms'	61,4%	75,9%▲	54,0%	49,8%	76,0%
· Ten minste één 'ja, regelmatig'	38,6%	24,1%▼	46,0%	50,2%	24,0%
Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om: Lichamelijk zwaar werk					
· Niet nodig, want het speelt hier niet	55,0%	54,4%	38,6%	36,2%	74,5%
· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	30,8%	36,7%	41,1%	42,2%	20,7%
· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	11,2%	8,2%	16,3%	18,0%	4,2%
· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	3,0%	0,6%▽	3,9%	3,6%	0,6%
Totale aantal uren zitten op een werkdag tijdens uw werk [incl. thuiswerk] [2022: split-half B]					
· 0 t/m 7 uur per dag	77,2%	66,7%▼	81,7%	72,7%	62,5%
· 8 uur of meer per dag	22,8%	33,3%▲	18,3%	27,3%	37,5%
• Beeldschermwerk					
· 0 t/m 5 uur per dag	56,8%	35,9%▼	60,0%	58,3%	30,2%
· 6 uur per dag of meer	43,2%	64,1%▲	40,0%	41,7%	69,8%
Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om: Langdurig beeldschermwerk					
· Niet nodig, want het speelt hier niet	39,9%	11,9%▼	41,5%	40,4%	11,4%
· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	35,5%	59,3%▲	37,7%	36,0%	47,8%
· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	16,2%	23,5%Δ	14,0%	15,3%	29,3%
· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	8,4%	5,3%	6,7%	8,3%	11,6%
Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt					
· (Helemaal) niet eens	9,2%	6,5%	12,1%	10,7%	6,3%
· (Helemaal) eens	90,8%	93,5%	87,9%	89,3%	93,7%
• Gevaarlijk werk index [10 items; ten minste één keer 'Vaak of altijd']					
· Ten minste één type gevaarlijk werk 'Vaak of altijd'	13,8%	10,6%	20,8%	34,3%	11,0%
· Alle typen gevaarlijk werk ten hoogste 'Nooit of soms'	86,2%	89,4%	79,2%	65,7%	89,0%

Kolompercentages			Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	DWB	Industrie	Waterbedrijven en afvalbeheer	Openbaar bestuur
Wat zijn de belangrijkste gevaren in uw werk? [meerdere antwoorden mogelijk]					
· Niet van toepassing: geen gevaarlijk werk	71,5%	75,0%	61,5%	46,4%	76,1%
· Vallen van hoogte	6,3%	7,3%	11,6%	20,5%	5,1%
· Struikelen, uitglijden	12,4%	19,1%Δ	21,4%	34,9%	7,7%
· Bekneld raken	5,4%	7,2%	14,1%	23,4%	3,9%
· Snijden, steken	9,1%	4,7%∇	18,4%	17,1%	5,3%
· Botsen, aanrijdingen	6,9%	10,6%Δ	10,3%	29,6%	6,4%
· Ongeluk met gevaarlijke stoffen	5,6%	9,1%Δ	13,5%	22,7%	5,0%
· Confrontatie met geweld	7,8%	3,9%∇	1,4%	8,6%	16,8%
· Verbranden	4,7%	3,1%	11,4%	7,4%	2,7%
· Verstikking	1,7%	4,1%Δ	4,6%	9,4%	2,3%
· Een ander gevaar	6,6%	8,1%	7,6%	11,1%	8,1%
Werkt u weleens met of dichtbij stoffen die ongezond kunnen zijn?					
· Nooit	76,1%	#	54,3%	42,8%	84,0%
· Soms, vaak, of altijd	23,9%	#	45,7%	57,2%	16,0%
Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om: Stoffen die ongezond kunnen zijn					
· Niet nodig, want het speelt hier niet	73,0%	49,8%▼	48,0%	39,7%	79,2%
· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	22,7%	42,7%▲	41,1%	46,0%	17,7%
· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	3,6%	7,5%Δ	9,2%	12,7%	2,7%
· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	0,8%	0%	1,7%	1,6%	0,4%
Bent u in de afgelopen 12 maanden betrokken geweest bij een arbeidsongeval? [Een voorval tijdens het werk waardoor u lichamelijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen]					
· Ja	2,7%	1,9%	3,3%	4,5%	2,0%
· Nee	97,3%	98,1%	96,7%	95,5%	98,0%

Kolompercentages			Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	DWB	Industrie	Waterbedrijven en afvalbeheer	Openbaar bestuur
Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om: Veiligheid, bedrijfsongevallen					
· Niet nodig, want het speelt hier niet	55,4%	31,3%▼	32,2%	26,2%	63,5%
· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	37,8%	58,5%▲	54,5%	59,8%	31,9%
· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	5,7%	10,2%Δ	11,5%	11,9%	4,2%
· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,1%	0%	1,7%	2,1%	0,4%
Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. ▲ en ▼: $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. Δ en ∇: $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$.					

Bijlage B

Leeswijzer aanvulling

Aanvullende toelichting statistische significantie

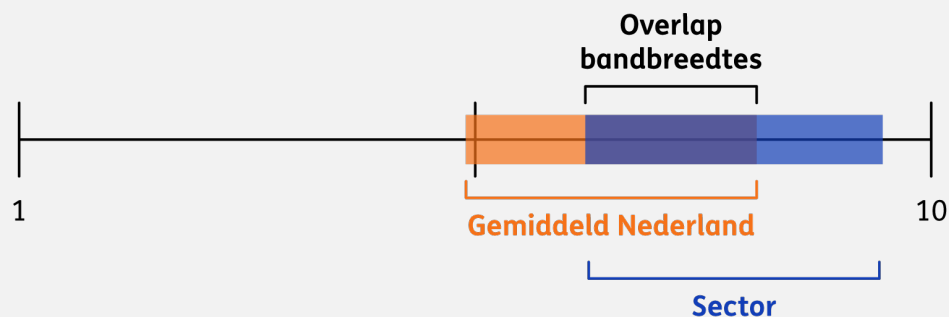
Voor de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) maken we gebruik van een steekproef, we hebben niet *alle* Nederlandse werknemers bevraagd maar slechts een deel daar van. Met de gegevens van deze groep werknemers kunnen we een schatting maken van het Nederlands gemiddelde (en het gemiddelde in de sector DWB). Zo'n schatting komt met een bandbreedte. We weten bijvoorbeeld op basis van de NEA dat gemiddeld 26,6% van de Nederlandse werknemers regelmatig overwerk doet. De bijbehorende bandbreedte van die schatting loopt van 26,3% tot 26,8%. Deze bandbreedte is afhankelijk van (1) de groeps grootte en (2) de variatie in de antwoorden. Hierbij geldt dat hoe groter de groep is waar we iets over zeggen, hoe nauwkeuriger de schatting is. Aan de andere kant geldt dat hoe meer variatie er in de antwoorden is, hoe onnauwkeuriger de schatting wordt (meer uitleg hierover staat in box 2).

Als we gaan toetsen of verschillen tussen groepen statistisch significant zijn, houden we rekening met die bandbreedte. Simpel gezegd toetsen we of de verschillen zodanig groot zijn dat ook de bandbreedtes niet overlappen. Als dat zo is noemen we het verschil statistisch significant.

Box 2: Fictieve voorbeelden bij statistische significantie

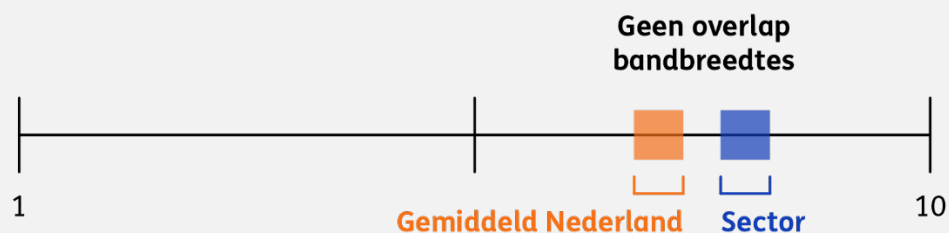
Situatie 1:

We vragen werknemers in de NEA om hun werkgeluk te beoordelen op een schaal van 1 tot 10. Gemiddeld genomen beoordelen werknemers in Nederland hun werkgeluk met een **6,9** maar er is veel variatie, sommigen geven hun werkgeluk een 1 en anderen een 10. De bandbreedte rondom het gemiddelde loopt daardoor van 4,9 tot en met 8,4 (oranje balk). In de Sector X hebben we werkgeluk ook uitgevraagd, daar komt het gemiddelde uit op **8,1** met een bandbreedte van 6,2 tot 9,3 (blauwe balk). Hoewel het gemiddelde rapportcijfer in de Sector X hoger ligt is dit verschil niet statistisch significant omdat deze twee bandbreedtes overlappen (zie in de figuur hieronder).



Situatie 2:

We vragen werknemers in de NEA om hun werkgeluk te beoordelen op een schaal van 1 tot 10. Gemiddeld genomen beoordelen ze hun werkgeluk met een **6,9** en er is weinig variatie, sommigen geven hun werkgeluk een 6 en anderen een 8 maar hogere of lagere cijfers worden niet gegeven. De bandbreedte rondom het gemiddelde loopt van 6,8 tot en met 7,2 (oranje balk). In de Sector Y hebben we werkgeluk ook uitgevraagd, daar komt het gemiddelde uit op **8,1** met een bandbreedte van 7,9 tot 8,4 (blauwe balk). Doordat er geen overlap is tussen de twee bandbreedtes is het gemiddelde rapportcijfer in de Sector Y significant hoger dan het Nederlands gemiddelde (zie figuur hieronder).



Toelichting bij de keuze voor onderwerpen en thema's

In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) komen veel verschillende thema's en onderwerpen aan bod. Het uitgangspunt van deze rapportage was om geen grove selectie te maken op voorhand, maar om zoveel mogelijk onderwerpen op te nemen.

Voor de huidige analyses zijn meerdere NEA jaren samengevoegd (2019 tot en met 2022). In eerdere projecten voor de WENB en uit verkennende analyses bleek dat het aantal respondenten in de NEA in deze sector niet groot genoeg is om op basis van één jaargang analyses uit te voeren. Door meerdere NEA jaren samen te voegen is de gehele groep groot genoeg om over het merendeel van de onderwerpen uitspraken te kunnen doen.

Het is echter zo dat niet ieder onderwerp jaarlijks uitgevraagd wordt, sommige vragen worden bijvoorbeeld om het jaar gesteld. Daarnaast is in 2022 de opzet van de NEA op een aantal punten gewijzigd, een deel van de vragen wordt nog maar aan de helft van de deelnemers gesteld (dit noemen we een split design), daarnaast zijn enkele vragen komen te vervallen of worden deze niet meer op dezelfde manier gesteld. Dit is bijvoorbeeld het geval voor een aantal vragen rondom gevaarlijke stoffen, gewenste arbomaatregelen, ongewenst gedrag en de oorzaak van verzuim.

Zoals in de leeswijzer al kort benoemd werd, is er een ondergrens die we aanhouden als het gaat om de NEA. In verband met de betrouwbaarheid geven we resultaten niet weer als minder dan 100 respondenten de vraag hebben beantwoord. Om deze reden zijn de hierboven genoemde onderwerpen niet opgenomen in deze rapportage. Waar mogelijk hebben we voor deze onderwerpen andere vragen gebruikt.

In de tabel komt het daarnaast bij drie andere onderwerpen voor dat er geen informatie weergegeven kan worden voor de DWB-sector, dit is het geval bij 1) werkgerelateerd verzuim, 2) discriminatie op het werk en 3) werken met (ongezonde) stoffen.

Aanvullende toelichting vergelijkingen

De vergelijkingen met de vergelijkbare sectoren worden niet statistisch getoetst. Om deze reden staan er in de tabel geen driehoekjes bij de vergelijking met de andere sectoren. Hier zijn verschillende redenen voor. Allereerst komt bij sommige vergelijkingen de sector zelf ook deels in één van de vergelijkbare sectoren voor. Daarnaast heeft de grootte van (sommige) vergelijkbare sectoren een onwenselijk effect op de statistische toetsing. De sectoren Industrie en Openbaar bestuur en overheidsdiensten zijn beiden bijvoorbeeld erg oververtegenwoordigd, waardoor dit een vertekend beeld kan geven.

Aanvullende toelichting uitsplitsingen

Deze rapportage is voor vier verschillende sectoren van de WENB gemaakt, voor de sector Energie Netwerkbedrijven (NWb), de sector Grondstoffen, Energie en Omgeving (GEO), de sector Energie Productie- en Leveringsbedrijven (PLb) en deze rapportage voor de sector Drinkwaterbedrijven (DWB).

In de andere rapportages hebben we binnen de sectoren ook gekeken of er verschillen te zien zijn tussen verschillende groepen werknemers, gebaseerd op leeftijd, hoe lang men in dienst is en naar de grootte van het bedrijf waar men werkt. Bij het selecteren van dergelijke mogelijke uitsplitsingen moet een minimale groepsgrootte aangehouden worden. Ondanks het samenvoegen van meerdere jaren bleek het voor de DWB niet mogelijk om binnen de sector te kijken naar verschillen tussen groepen, om die reden is er voor de DWB alleen informatie beschikbaar voor de sector als geheel, Nederland gemiddeld en vergelijkbare sectoren.

Healthy Living & Work

Sylviusweg 71
2333 BE Leiden
www.tno.nl