

De arbeidssituatie door de ogen van werknemers

Arbeidsmonitor sector Energie Netwerkbedrijven (NWb)

TNO 2024 R10337 – 20 februari 2024

Arbeidsmonitor sector Energie Netwerkbedrijven (NWb)

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	53 (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	9
4 Duurzame inzetbaarheid	11
5 Loyaliteit en mobiliteit	14
6 Tevredenheid	17
7 Opleiding en ontwikkeling	20
8 Gezondheid	22
9 Mentale belasting	25
10 Omgangsvormen	28
11 Lichamelijke belasting	30
12 Veilig werken	32
Bijlage A De data	36
Bijlage B Leeswijzer aanvulling	51

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 **Energie Netwerkbedrijven (NWb)** 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 NWb, 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 NWb 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 NWb ervoor staat en hoe dit zich verhoudt tot het Nederlands gemiddelde. Vervolgens beschrijven we eventuele aanvullende vergelijkingen met andere sectoren of uitsplitsingen binnen de sector. Op deze manier laten we in een vogelvlucht zien wat de arbeidssituatie in de NWb sector is, door de ogen van werknemers.

2 Leeswijzer

In deze rapportage beschrijven we hoe de sector NWb 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 (2021 en 2022).

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

Vergelijkingen

Binnen de NEA hebben we de sector NWb 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 NWb sector zijn dat:

1. De Industrie;
2. Financiële Instellingen;
3. Energievoorziening exclusief NWb.

Dit laatste houdt in dat we de sector NWb vergelijken met de rest van de sector Energievoorziening, dus zonder de Netwerkbedrijven energie.

Uitsplitsingen

Naast vergelijkingen met andere sectoren hebben we binnen de sector NWb gekeken of er verschillen te zien zijn tussen verschillende groepen werknemers, gebaseerd op hun leeftijd en hoe lang ze in dienst zijn. We splitsen de sector NWb op in verschillende groepen, vandaar de term uitsplitsingen. In verband met de betrouwbaarheid houden we hierbij een minimale groeps grootte aan.

Voor de NWb sector zijn dat de volgende uitsplitsingen:

Uitsplitsing	Groep 1	Groep 2
Leeftijd	Tot en met 40 jaar	41 jaar en ouder
Dienstjaren	Tot en met 5 jaar	6 jaar en langer

Voor deze uitsplitsingen hebben we met behulp van statistische toetsing gekeken of de verschillen statistisch significant zijn. Hoe dat verder werkt leggen we hieronder uit onder het kopje '**statistische significantie**'. Wanneer er geen statistisch significant verschil te zien is tussen de verschillende groepen, wordt deze uitsplitsing niet in de tekst beschreven. Dit om de rapportage zo overzichtelijk mogelijk te houden.

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 en uitsplitsingen) 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 NWb sector

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 NWb sector. 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 codes die we voor de NWb sector in afstemming met de WENB geselecteerd hebben, zijn:

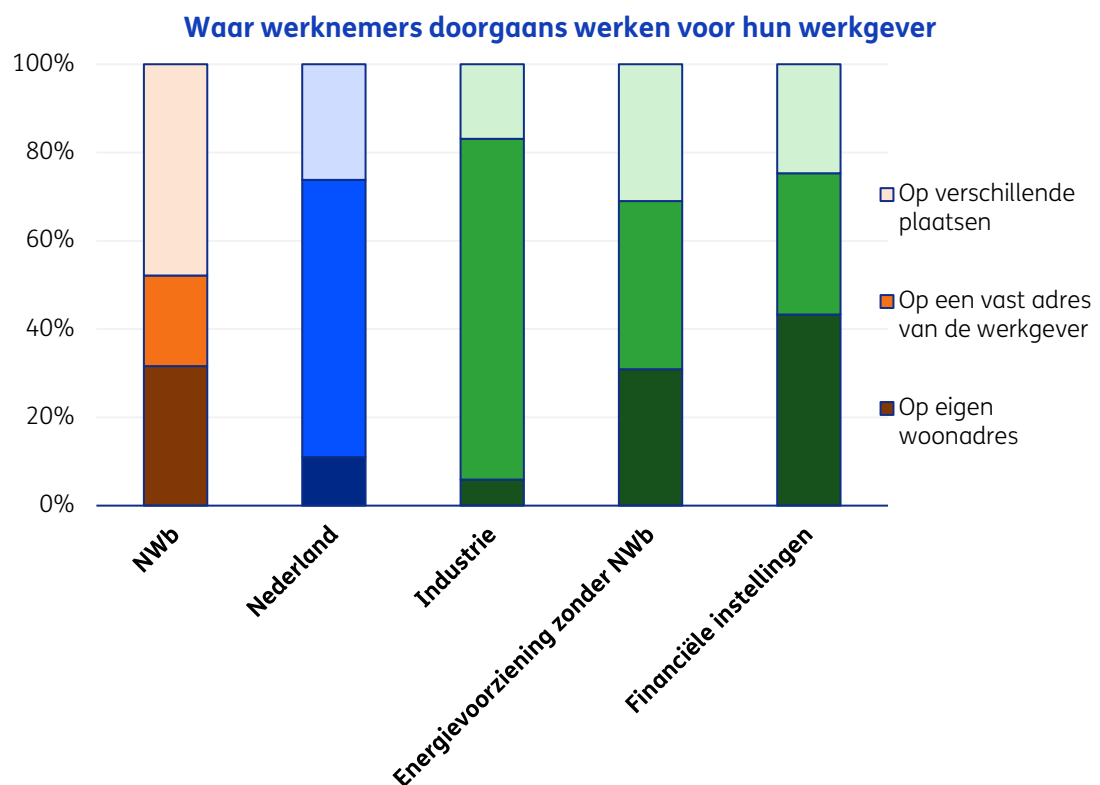
SBI Code	Beschrijving van de (sub)sector
35.120	Beheer en exploitatie van transportnetten voor elektriciteit, aardgas en warm water
35.130	Distributie van elektriciteit en gasvormige brandstoffen via leidingen

Voor de sector NWb vallen 328 werknemers uit de NEA onder deze SBI codes.

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 álle werknemers die in een bedrijf dat onder een SBI code werkt in de analyses meegenomen.

3 Werkplek en werktijden

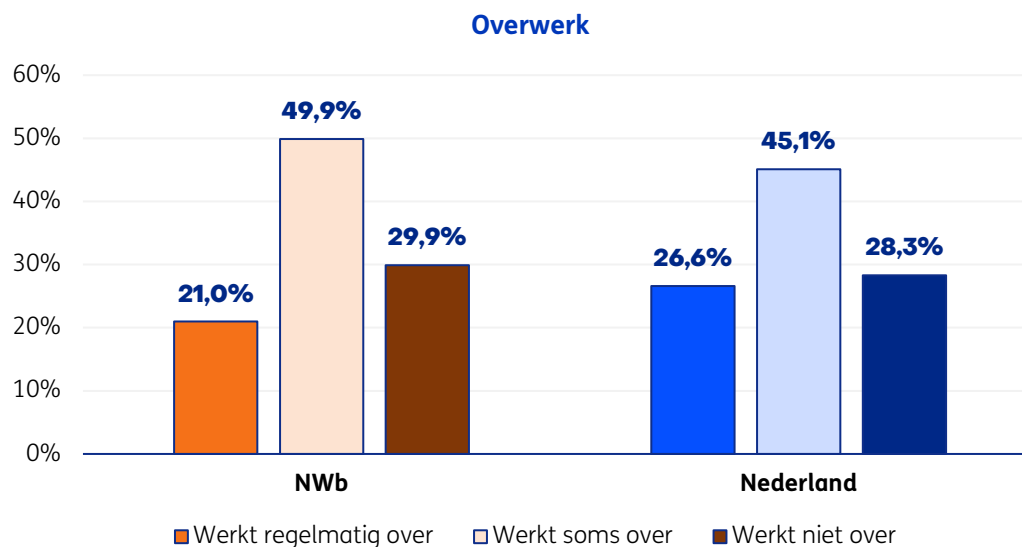
Eén op de 5 werknemers in de NWb (20,5%) **werkt op locatie** bij de werkgever. Daarnaast werkt 31,6% vooral **vanuit huis** en 47,9% werkt op verschillende plaatsen. Landelijk werkt 11,0% van de werknemers vanuit huis en 26,2% op verschillende plekken. De verschillen tussen NWb en gemiddeld in Nederland zijn statistisch significant. In op de NWb lijkende sectoren (energievoorziening zonder de NWb, financiële instellingen en de industrie) werkt bij de industrie 5,9% thuis. Bij de andere sectoren komt thuiswerken vaker voor: bij energievoorziening 31,2% en de financiële instellingen 43,3% van de werknemers thuis. Werken op verschillende plekken komt bij vergelijkbare sectoren bij 16,9% (industrie) tot 31,1% (energievoorziening) van de werknemers voor.



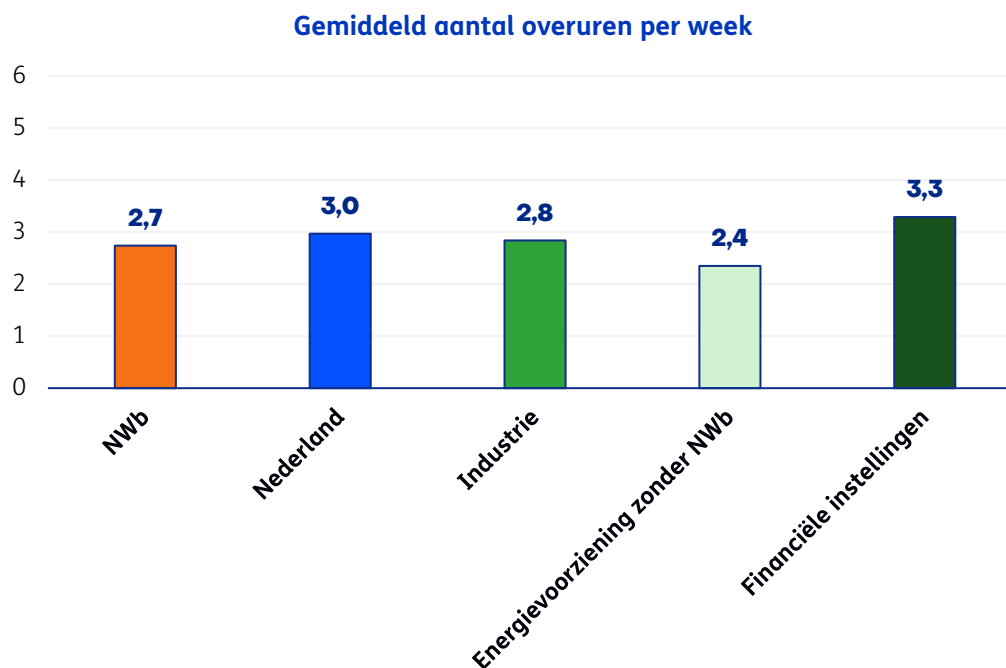
Een substantieel deel van de Nederlandse werknemers (45,1%) werkt **buiten kantooruren**. Zij werken in de avond, nacht of in het weekend. In de NWb ligt het percentage werknemers dat buiten kantooruren werkt op (43,2%) en in met de NWb vergelijkbare sectoren tussen de 38,8% (industrie) en de 42,0% (energievoorziening).

Oproepdiensten komen voor bij 31,7% van de werknemers binnen de NWb. Het landelijk gemiddelde is 28,0%. Bij met de NWb vergelijkbare sectoren ligt het aandeel werknemers dat oproepdiensten heeft tussen de 23,1% (financiële instellingen) en de 27,6% (energievoorziening).

In de NWb-sector **werkt** 70,9% van de werknemers weleens **over**; 21,0% regelmatig en 49,9% soms. Landelijk geeft 71,7% van de werknemers aan weleens over te werken (45,1% soms en 26,6% regelmatig). In met de NWb vergelijkbare sectoren werkt 68,7% (industrie) tot 71,6% (financiële instellingen) van de werknemers wel eens over.



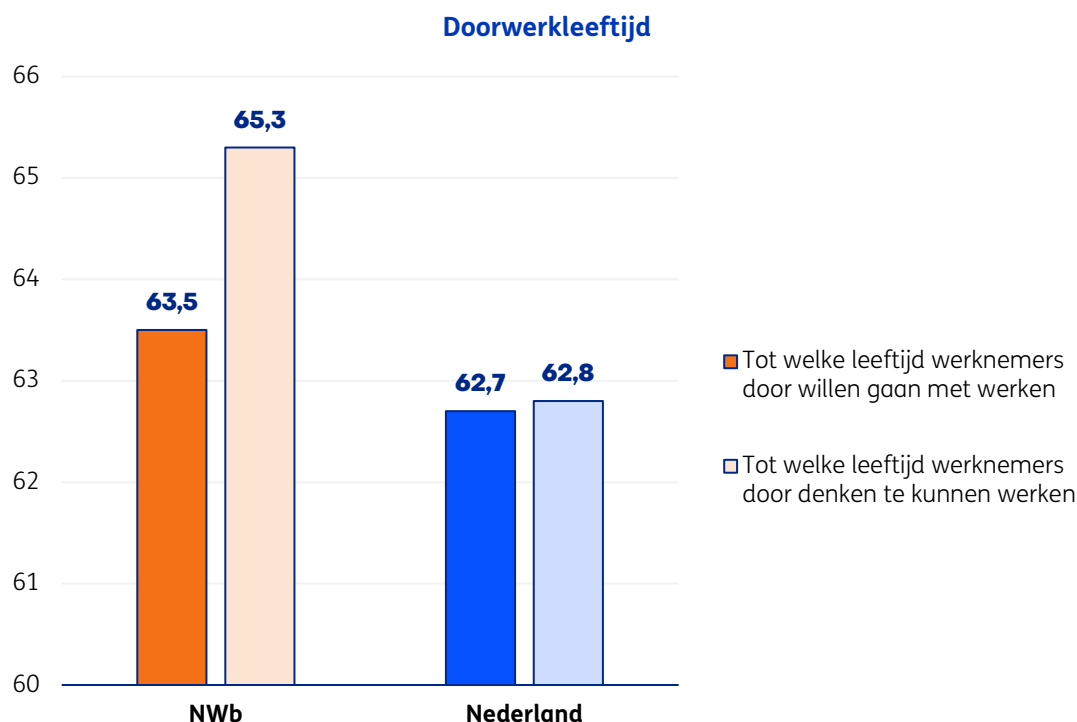
Het gemiddeld aantal **uren** dat een werknemer in de NWb-sector **per week overwerkt**, is 2,74 tegenover 2,97 als landelijk gemiddelde. In de met de NWb vergelijkbare sectoren ligt het aantal uur overwerk tussen de 2,35 (energievoorziening) en de 3,29 (financiële instellingen) uur per week.



4 Duurzame inzetbaarheid

Gemiddeld denken werknemers in de NWb-sector tot een leeftijd van 65,3 jaar **door te kunnen werken**¹, tegenover een leeftijd van 62,8 jaar oud als landelijk gemiddelde. Dit is een statistisch significant verschil. In de vergelijkbare sectoren denken werknemers gemiddeld dat ze door kunnen werken tot ze 63,6 - 65,6 jaar oud zijn.

Kijken we naar de maximale leeftijd waarvan werknemers denken dat ze **willen doorwerken**, dan ligt die bij de werknemers van de NWb-sector op 63,5 jaar oud. Landelijk gezien is dat 62,7 jaar.



Werknemers in de NWb-sector geven een aantal **redenen** waardoor ze denken **langer door te kunnen werken**. Meer dan 7 op de 10 (73,1%) stelt dat **het werken van minder uren en/of minder dagen per week** ze daartoe in staat stelt. Landelijk geldt dit voor 52,5% van de werknemers. Dit is een statistisch significant verschil.

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

Ongeveer 1 op de 10 (11,6%) werknemers van de NWb geeft aan hoe dan ook **niet langer door te kunnen werken**. Landelijk kan een vergelijkbaar aandeel (11,5%) van de werknemers hoe dan ook niet langer doorwerken. Kijken we naar vergelijkbare sectoren, dan liggen de percentages tussen 2,8% (energievoorziening) tot 13,1% (industrie).

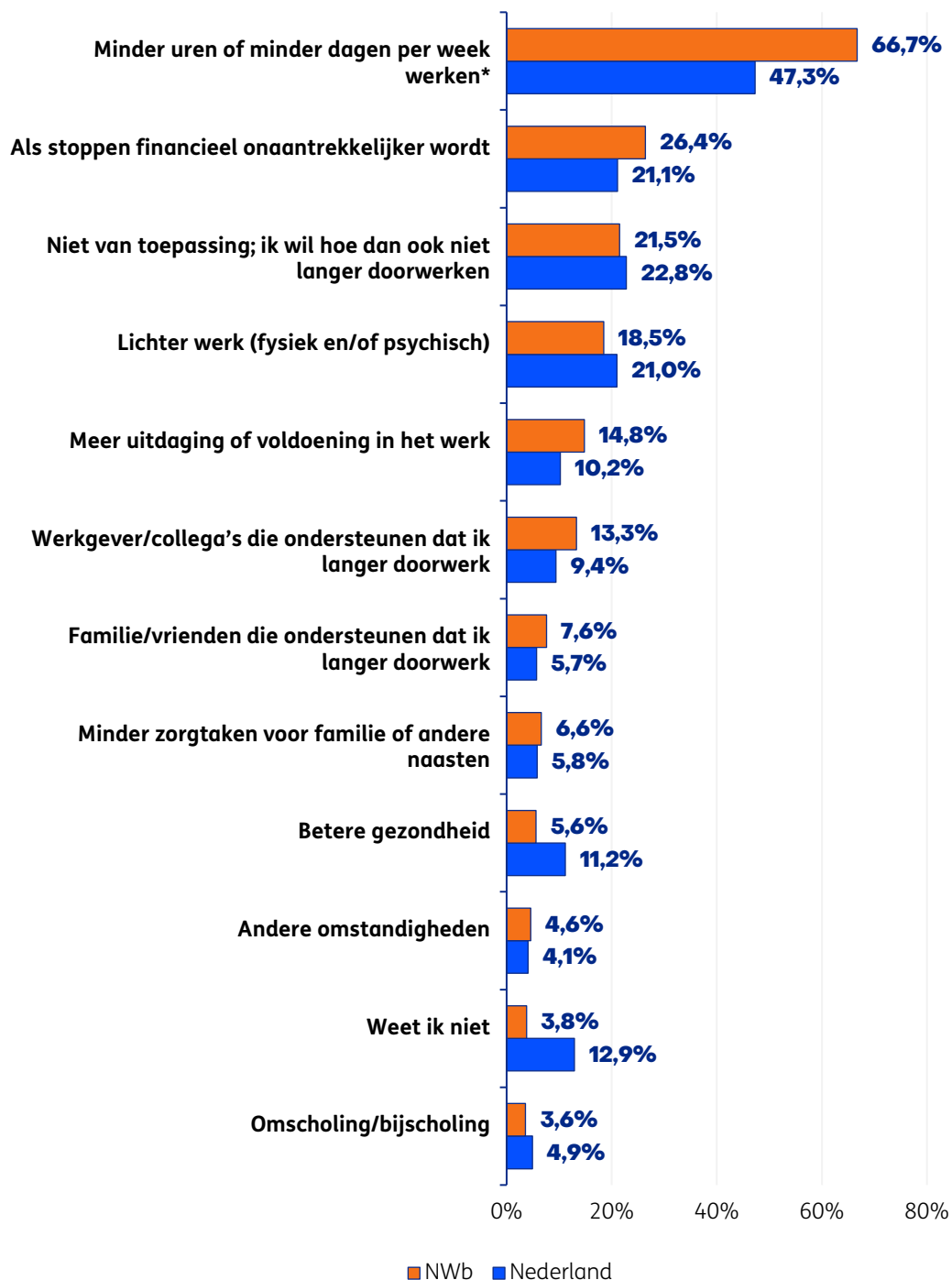
Betere gezondheid heeft in de NWb-sector vergeleken met de rest van Nederland beperkte invloed op het langer door kunnen werken. In de NWb geeft 5,6% van de werknemers aan dat dit zou leiden tot langer door willen werken tegenover 13,7% landelijk. Dit is een statistisch significant verschil.

Net als bij de redenen om langer door te **kunnen** werken, geeft het merendeel (66,7%) van de werknemers in de NWb-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 47,3% van de werknemers. Dit is een statistisch significant verschil.

Iets meer dan een op de vijf (21,5%) werknemers van NWb geeft aan **hoe dan ook, niet langer door te willen werken**. Het landelijk gemiddelde ligt op 22,8%.

Betere gezondheid heeft in de NWb-sector vergeleken met de rest van Nederland ook beperkte invloed op het langer door *willen* werken. In de NWb geeft 5,6% van de werknemers aan dat dit zou leiden tot langer door willen werken tegenover 11,2% landelijk. Dit is een statistisch significant verschil.

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

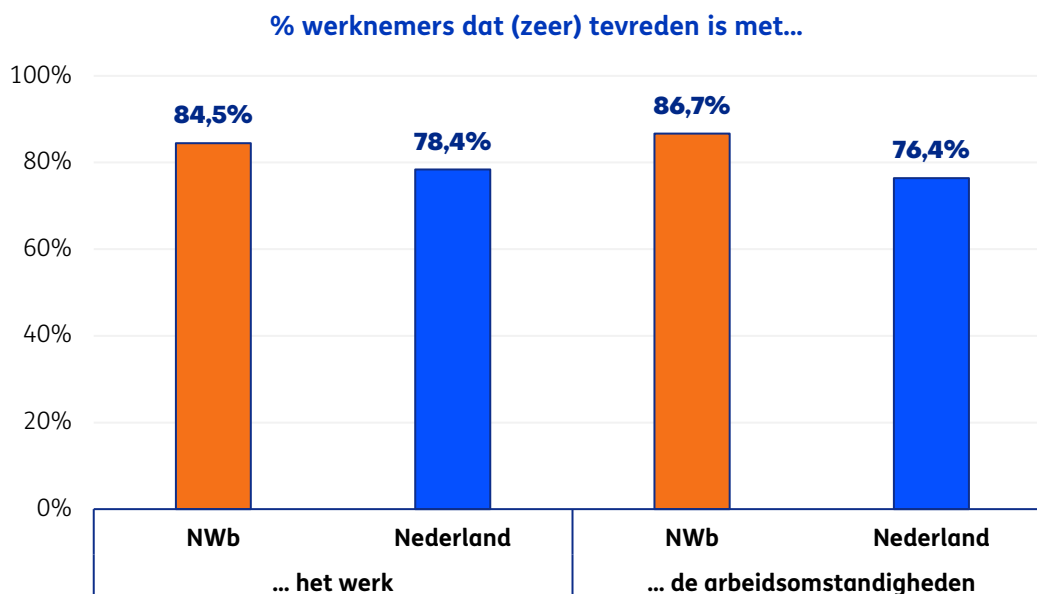


5 Loyaliteit en mobiliteit

Gemiddeld werken mensen in de NWb-sector 11,4 jaar **bij hun huidige werkgever**. Daarin zien we een statistisch significant verschil met het landelijk gemiddelde dat op 9,1 jaar ligt. In de vergelijkbare sectoren ligt het gemiddelde tussen de 8,5 en 11,8 dienstjaren. Opvallende verschillen zijn er logischerwijs ten aanzien van leeftijd. Werknemers van 40 jaar oud en jonger werken in de NWb-sector gemiddeld 4,9 jaar bij hun huidige werkgever. Bij 40-plussers in de NWb-sector is dat aanzienlijk meer: 16,3 jaar. Dit verschil is statistisch significant.

Werknemers in de NWb-sector werken gemiddeld 5,9 jaar in **dezelfde functie**. Landelijk ligt dat op 6,7 jaar. Bij de vergelijkbare sectoren ligt het aantal jaren in dezelfde functie tussen de 5,1 (energievoorziening) en de 8,2 (industrie) jaar. Ook hier zien we logischerwijs verschillen ten aanzien van leeftijd. Werknemers van 40 jaar oud en jonger werken in de NWb-sector gemiddeld 2,8 jaar in dezelfde functie. Bij 40-plussers in de NWb-sector is dat meer dan twee keer zoveel: 8,2 jaar. Dit verschil is statistisch significant.

Van de NWb-sector is meer dan 8 op de 10 werknemers (84,5%) (zeer) **tevreden met hun werk**. Het landelijk gemiddelde ligt op 78,4%. Ook is 86,7% (zeer) **tevreden met de arbeidsomstandigheden**, landelijk ligt het gemiddelde statistisch significant lager op 76,4%.

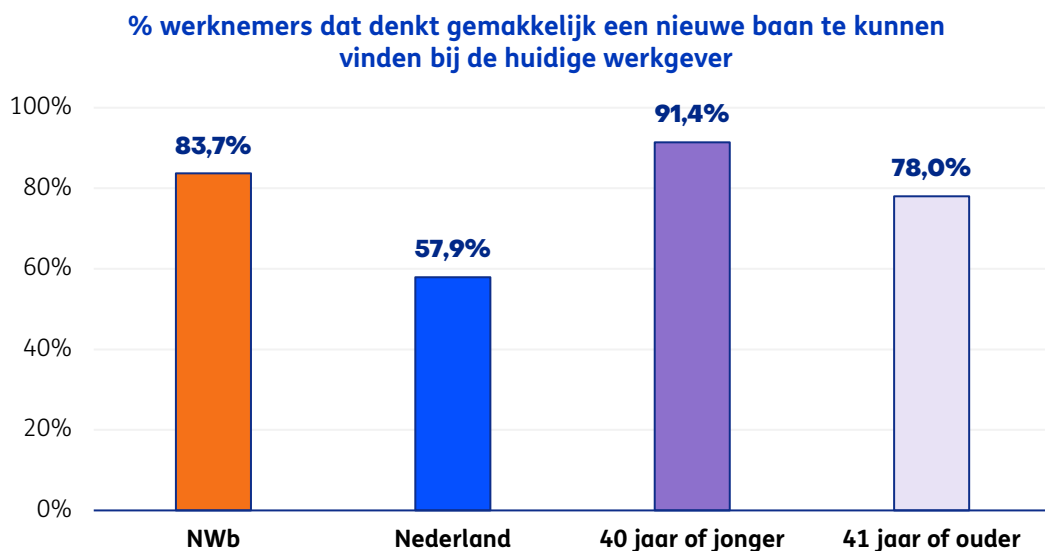


In de NWb-sector heeft 85,3% van de werknemers **de intentie om bij dezelfde werkgever voor hetzelfde salaris te blijven werken**, ook al is er een andere werkgever die hetzelfde aanbiedt. In Nederland ligt dit gemiddelde op 81,3%. In de vergelijkbare sectoren ligt dit percentage tussen de 80,0% (industrie) en de 85,3% (energievoorziening en financiële instellingen). Werknemers die 5 jaar of minder in dienst zijn geven vaker aan dat ze deze intentie hebben vergeleken met werknemers die langer in dienst zijn (respectievelijk 89,9% en 81,4%). Dit is een statistisch significant verschil.

Iets meer dan een vijfde (22,4%) van de werknemers van NWb geeft aan de afgelopen 12 maanden **iets te hebben ondernomen om ander werk te vinden**. Het landelijk gemiddelde is 24,0%. In de vergelijkbare sectoren ligt dit tussen de 21,9% (industrie) en de 27,9% (energievoorziening).

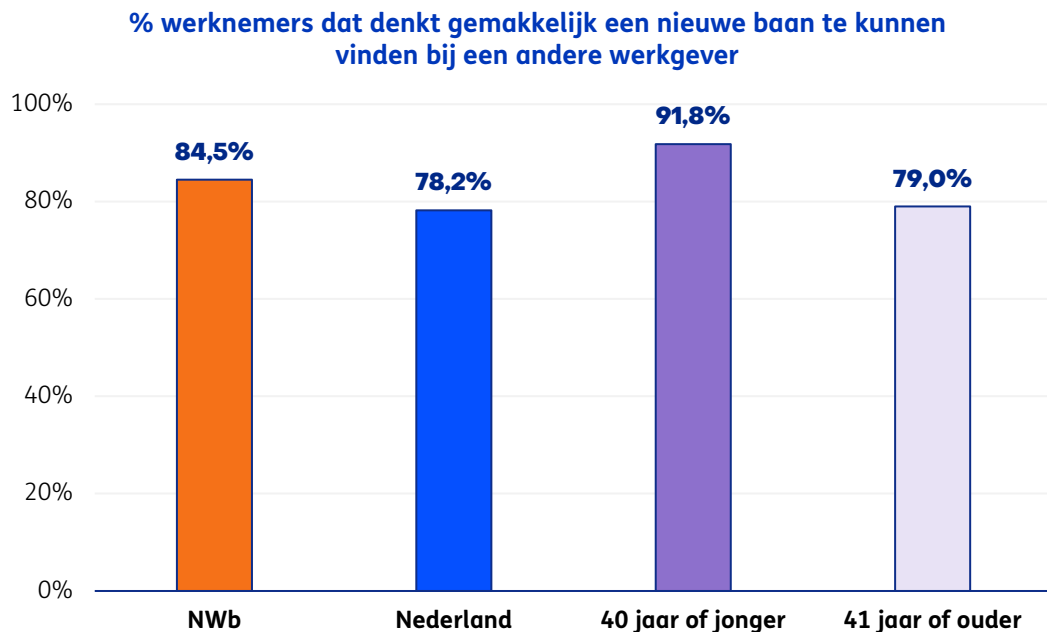
8,5% van de werknemers in de NWb-sector maakt zich **zorgen over het behoud van hun baan**. Het Nederlands gemiddelde is 12,1%. In vergelijkbare sectoren zien we cijfers die er niet veel van afwijken, met cijfers tussen de 12,9% (financiële instellingen) en de 15,8% (industrie).

Een groot deel van de werknemers in de NWb denkt makkelijk een **nieuwe baan of functie te kunnen krijgen bij de huidige werkgever**: 83,7% van de werknemers in de sector is het met deze stelling 'helemaal' eens'. Landelijk is 57,9% het (helemaal) eens met de stelling. Dit verschil is statistisch significant. In vergelijkbare sectoren is 53,9% tot 74,2% het (helemaal) eens met de stelling.



Binnen de NWb-sector zijn er aanzienlijke verschillen in de antwoorden van jongere werknemers (t/m 40 jaar oud) en oudere werknemers (41 en ouder). Zo denkt 91,4% van de jongere werknemers gemakkelijk een nieuwe baan bij de huidige werkgever te kunnen krijgen, tegenover 78,0% van de oudere werknemers. Dit is een statistisch significant verschil.

In de NWb-sector denkt 84,5% van de werknemers gemakkelijk **een nieuwe baan of functie te kunnen krijgen bij een andere werkgever**. Landelijk beantwoordde 78,2% de vraag positief. In met de NWb vergelijkbare sectoren ligt het percentage werknemers dat makkelijk een nieuwe baan denkt te kunnen vinden bij een andere werkgever tussen de 72,4% (industrie) en de 86,6% (energievoorziening).



Ook hier is een verschil te zien tussen jongere en oudere werknemers in de NWb sector. Van de jonge werknemers is 91,8% het (helemaal) eens met de stelling, tegenover 79,0% van de oudere werknemers, dit is een statistisch significant verschil.

Het merendeel (97,0%) van de werknemers in de NWb sector is (heel) **tevreden** over hun huidige baan als het gaat om **goede werkzekerheid**. Landelijk ligt dit aandeel op 93,1%. In vergelijkbare sectoren varieert dit tussen 92,0% (energievoorziening) en 92,5% (industrie).

6 Tevredenheid

Het grootste deel van de werknemers van NWb (89,6%) is (heel) **tevreden met het salaris**. Landelijk is 74,9% van de werknemers (heel) tevreden met het salaris. Dat is een statistisch significant verschil. In de met de NWb vergelijkbare sectoren is tussen de 80,0% (industrie) en de 88,6% (financiële instellingen) van de werknemers (heel) tevreden met het salaris.

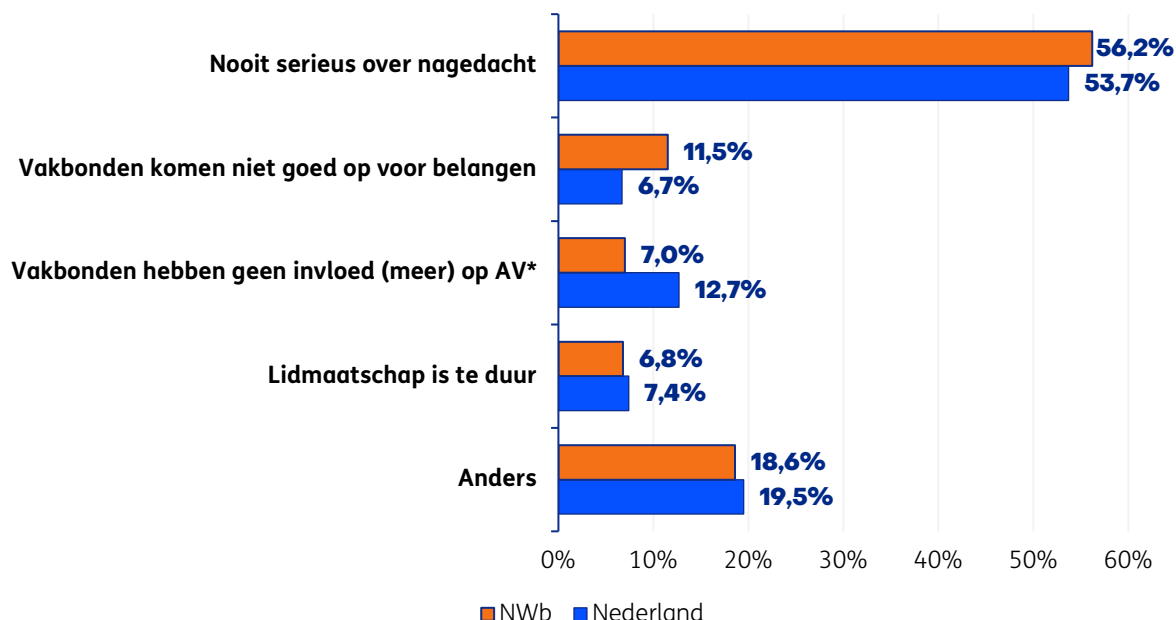
Het merendeel (96,5%) van de werknemers van NWb is (heel) **tevreden** over hun huidige baan als het gaat om **interessant werk**. Landelijk is 91,6% van de werknemers hier (heel) tevreden over, dit ligt statistisch significant lager. In vergelijkbare sectoren ligt het aandeel (heel) tevreden werknemers tussen de 91,6% (industrie) en de 94,0% (financiële instellingen).

Bijna 9 op de 10 (89,0%) werknemers in de NWb-sector geeft aan (heel) **tevreden** te zijn met de **vertegenwoordiging van de werknemersbelangen door de vakbond**. Dat is statistisch significant hoger dan het landelijk gemiddelde van 78,7%. Bij de vergelijkbare sectoren ligt het percentage werknemers dat tevreden is met de vertegenwoordiging tussen de 79,7% (industrie) en de 81,8% (financiële instellingen).

Een op de vijf (20,1%) werknemers in de NWb-sector is **lid van een vakbond**. Landelijk is 16,9% van de werknemers lid. Bij de vergelijkbare sectoren is tussen de 10,1% (financiële instellingen) en 20,2% (industrie) 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 NWb voor 56,2% van de werknemers. Landelijk gezien ligt dat op 53,7% van de werknemers en bij vergelijkbare sectoren ligt het percentage tussen de 49,2% (financiële instellingen) en 58,7% (energievoorziening).

Reden om geen lid te zijn van een vakbond

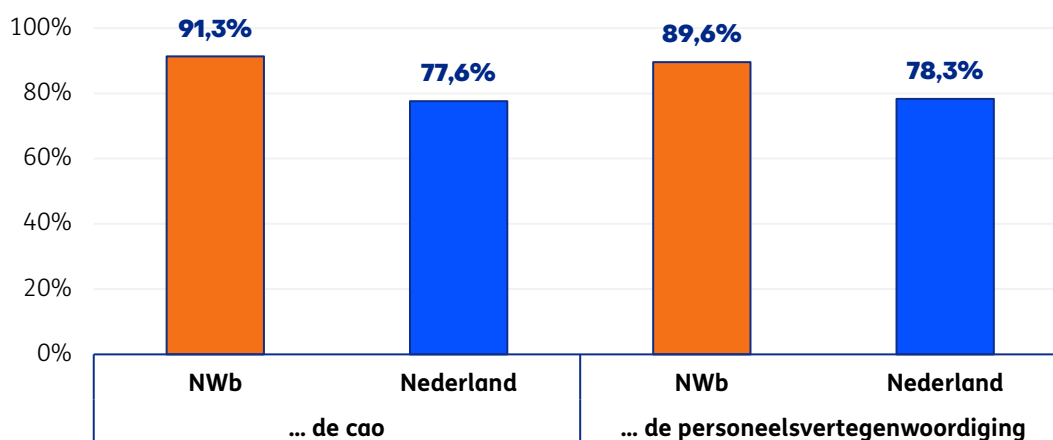


*AV = Arbeidsvoorwaarden

Meer dan 9 op de 10 (91,3%) werknemers in de NWb-sector is (heel) **tevreden met de geldende CAO**. Landelijk ligt dat op 77,6%. Dat is een statistisch significant verschil. De vergelijkbare sectoren scoren tussen de 78,0% (energievoorziening) en 81,5% (industrie).

In de NWb-sector is bijna 9 op de 10 (89,6%) werknemers **tevreden met de OR/MR** (ondernemingsraad/medezeggenschapsraad). Landelijk gezien is 78,3% tevreden met de OR/MR, ook dit is statistisch significant lager. Bij vergelijkbare sectoren ligt het tussen de 75,7% (industrie) en 83,3% (financiële instellingen).

% 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 93,2% van de werknemers in de NWb-sector aan (heel) tevreden te zijn. Het landelijk gemiddelde ligt op 78,5%, dat is een statistisch significant verschil. De vergelijkbare sectoren scoren tussen de 74,9% (industrie) en de 90,9% (financiële instellingen).

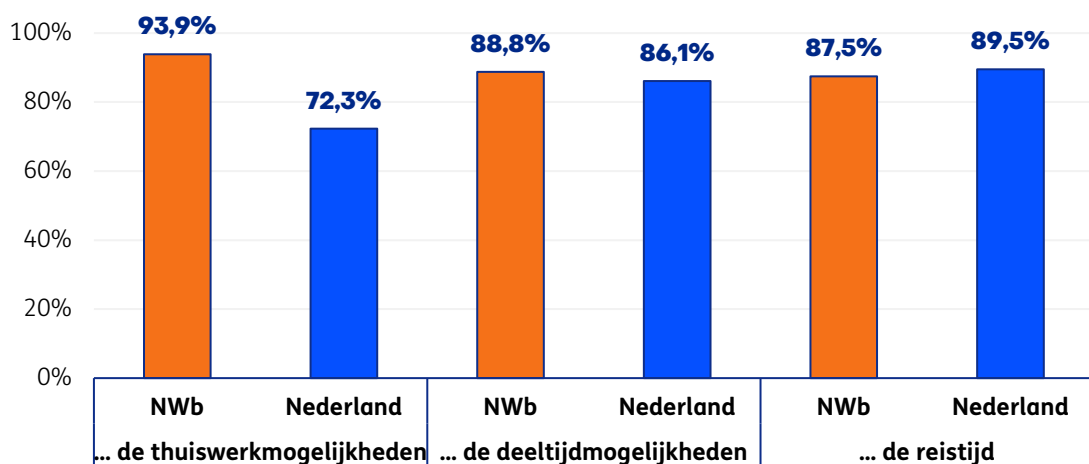
In de NWb-sector geeft 84,7% van de werknemers aan (heel) **tevreden** te zijn **over zijn/haar leidinggevende**. Het landelijk gemiddelde ligt op 82,8% van de werknemers en de vergelijkbare sectoren tussen de 79,6% (industrie) en de 88,6% (financiële instellingen).

Kijken we naar thuiswerkmogelijkheden, dan zien we dat 93,9% van de werknemers aangeeft (heel) **tevreden te zijn met de thuiswerkmogelijkheden**. Het landelijk gemiddelde ligt hierbij op 72,3% van de werknemers die (heel) tevreden is. Dit wijkt statistisch significant af van de NWb. Bij de vergelijkbare sectoren liggen de percentages tussen de 66,5% (industrie) en de 95,4% (financiële instellingen).

Als er gevraagd wordt naar de **tevredenheid over deeltijdmogelijkheden**, is te zien dat in de NWb-sector bijna 9 op de 10 (88,8%) van de werknemers (heel) tevreden is. In Nederland is gemiddeld 86,1% van de werknemers (heel) tevreden. In de vergelijkbare sectoren ligt het percentage tussen de 76,8% (industrie) en de 88,4% (financiële instellingen).

Het merendeel (87,5%) van de werknemers in de NWb-sector geeft aan (heel) **tevreden te zijn met de reistijd/afstand van en naar huis**. Het landelijk gemiddelde is 89,5%. In de vergelijkbare sectoren is tussen de 83,6% (energievoorziening) en 89,1% (industrie) van de werknemers (heel) tevreden.

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



95,9% van de werknemers in de NWb-sector stelt (heel) **tevreden** te zijn met zijn/haar **huidige dienstverband/contractvorm**. Landelijk gezien is dat 93,9%, en bij de vergelijkbare sectoren ligt het tussen de 93,8% (industrie) en 95,4% (energievoorziening).

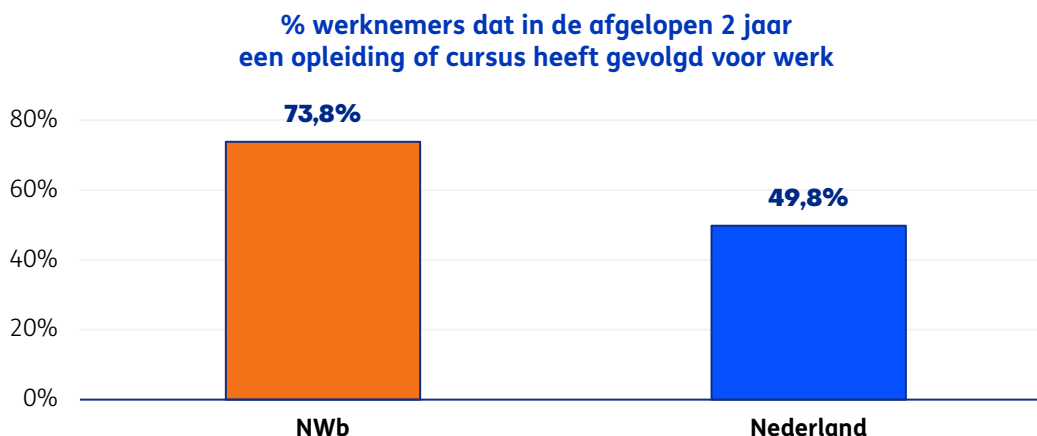
Meer dan 9 op de 10 (93,5%) van werknemers in de NWb-sector is (heel) **tevreden over de pensioenregeling** bij de huidige werkgever. Dit is niet in lijn met Nederland, waar 82,6% van de werknemers (heel) tevreden is. Dit wijkt statistisch significant af van de NWb.

In de vergelijkbare sectoren zijn tussen de 82,2% (industrie) en de 85,6% (financiële instellingen) van de werknemers (heel) tevreden.

7 Opleiding en ontwikkeling

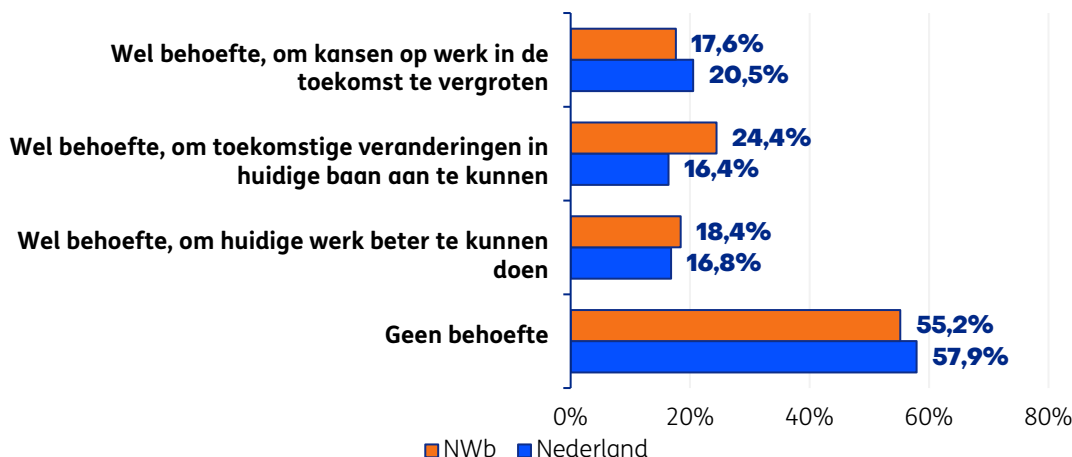
Bijna alle (98,5%) werknemers in de NWb-sector geven aan (heel) **tevreden te zijn met de leermogelijkheden**. Dat is statistisch significant hoger dan het landelijk gemiddelde van 84,9%. In met de NWb vergelijkbare sectoren ligt dit percentage tussen de 83,2% (industrie) en de 93,7% (financiële instellingen).

Bijna driekwart (73,8%) van de werknemers in de NWb-sector heeft in de afgelopen 2 jaar een **werk gerelateerde opleiding of cursus** gevolgd. Het landelijk gemiddelde is 49,8%; een statistisch significant verschil. Bij de vergelijkbare sectoren ligt het percentage tussen de 40,7% (industrie) en de 66,9% (financiële instellingen). Meer dan de helft (56,7%) van de werknemers in de NWb-sector geeft aan dat de belangrijkste **reden voor het volgen van een opleiding** was om het werk beter uit te kunnen voeren. Dat komt overeen met het landelijk gemiddelde en dat van de vergelijkbare sectoren, waar het percentage tussen de 54,2% (financiële instellingen) en de 62,1% (industrie) ligt.



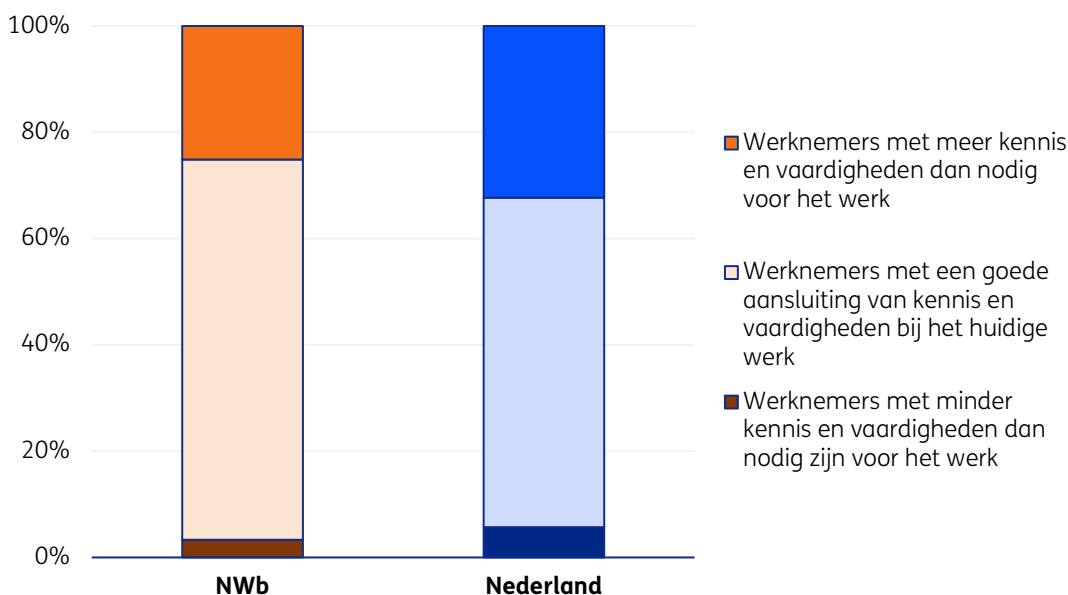
Van de werknemers in de NWb-sector geeft ruim de helft, 55,2%, aan **geen behoefte te hebben aan een opleiding**. Het landelijk percentage is 57,9%. De belangrijkste **reden om wél een aanvullende opleiding of cursus** te doen, is voor werknemers in de NWb-sector om om te kunnen gaan met toekomstige veranderingen in de huidige baan (24,4%). Landelijk geeft 16,4% van de werknemers hetzelfde aan, dit is statistisch significant lager. Bij de vergelijkbare sectoren ligt het tussen de 16,7% (industrie) en de 26,4% (financiële instellingen).

Verdeling behoefte aan een opleiding of cursus



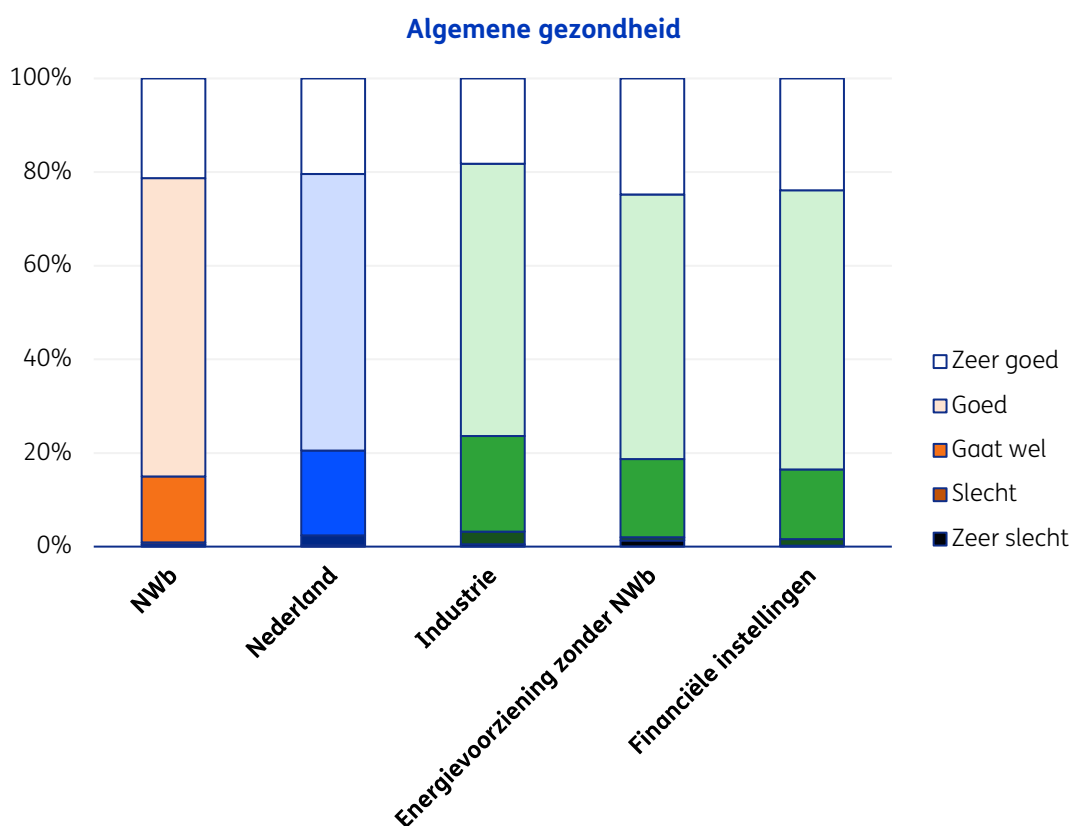
Ongeveer een kwart (25,1%) van de werknemers in de NWb-sector geeft aan **meer kennis en vaardigheden te hebben dan nodig** voor het uitoefenen van de functie. Ruim 7 op de 10 (71,6%) geven aan dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten en de overige 3,3% geeft aan over te weinig kennis en vaardigheden te beschikken. Kijken we naar het landelijk gemiddelde, dan komen deze cijfers achtereenvolgens uit op respectievelijk 32,3%, 62,0% en 5,7%. Het aandeel werknemers in de NWb sector met een goede aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk is statistisch significant hoger dan gemiddeld in Nederland. In vergelijkbare sectoren geeft tussen de 26,4% en 32,9% aan dat ze meer kennis en vaardigheden hebben, tussen de 62,1% en de 68,6% zegt dat hun kennis goed aansluit en tussen de 4,6% en 7,0% geeft aan dat ze minder kennis en vaardigheden hebben dan nodig voor hun werk.

Aansluiting kennis en vaardigheden bij huidige werk



8 Gezondheid

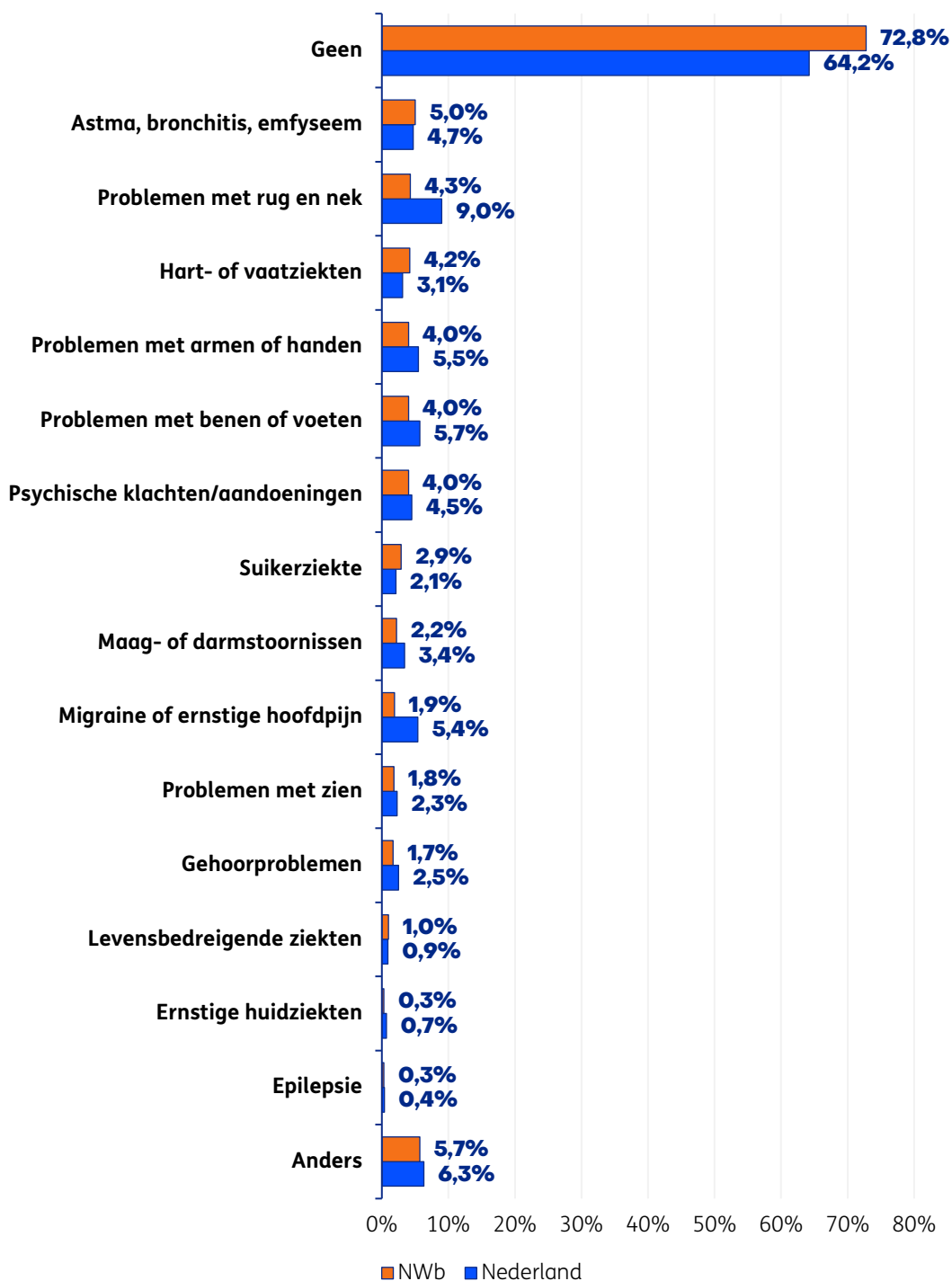
Van de werknemers uit de NWb-sector geeft 85,0% aan dat hun **gezondheid over het algemeen** (zeer) goed is. Specifiek geeft 21,3% 'zeer goed' aan en heeft 63,7% 'goed' geantwoord. Het landelijke gemiddelde is 79,4% waarvan 20,4% 'zeer goed' en 59,0% 'goed'. In vergelijkbare sectoren heeft tussen de 76,3% (industrie) en 83,6% (financiële instellingen) een (zeer) goede gezondheid.



In lijn met de goede algemene gezondheid heeft het grootste deel (72,8%) van de werknemers van NWb **geen last van een chronische aandoening**, langdurige ziekte of handicap. In Nederland heeft 64,2% van de werknemers geen last van een chronische aandoening. Het percentage werknemers zonder chronische aandoening in de vergelijkbare sectoren ligt tussen de 60,4% (industrie) en 70,1% (energievoorziening).

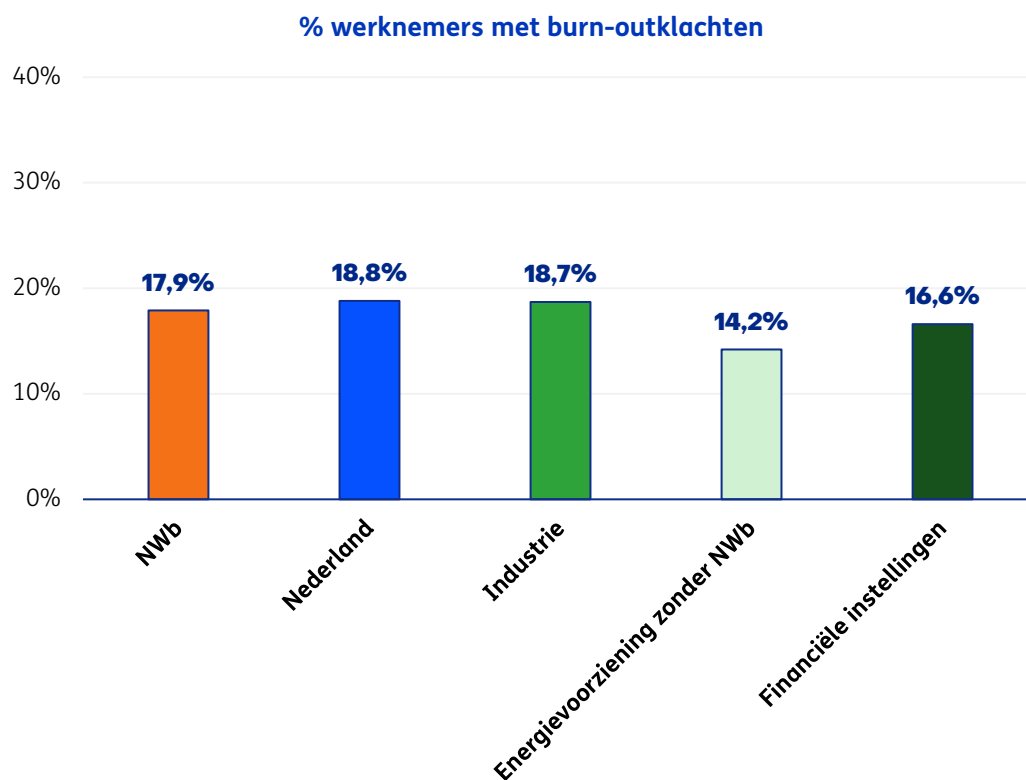
De **meest voorkomende chronische aandoeningen** in de NWb zijn problemen met astma of bronchitis (5,0%), problemen met de rug of nek (4,3%) en hart- of vaatziekten (4,2%). Deze percentages zijn gemiddeld in Nederland respectievelijk 4,7%, 9,0% en 3,1%. Bij de vergelijkbare sectoren liggen de percentages respectievelijk tussen de 2,2-5,2% (astma en bronchitis), de 7,3-10,8% (problemen met rug en nek) en 3,1-4,9% (hart- of vaatziekten).

Langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps



Van alle werknemers in de NWb zegt 14,6% dat ze **belemmerd worden bij het uitvoeren van het werk door hun chronische aandoening**. In Nederland worden gemiddeld 18,8% van de werknemers belemmerd bij het uitvoeren van hun werk. In vergelijkbare sectoren zegt tussen de 10,3% (energievoorziening) en 21,3% (industrie) van de werknemers belemmerd te zijn door de chronische aandoening.

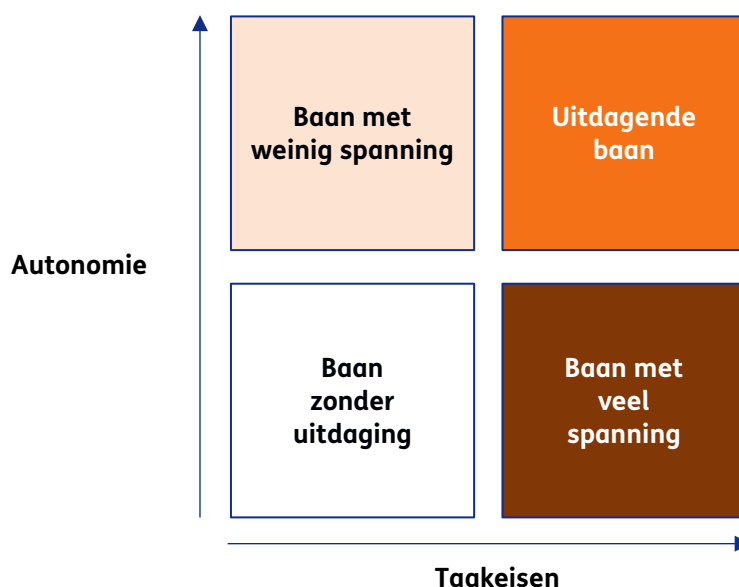
Burn-outklachten (ook wel psychische vermoeidheidsklachten door het werk) komen voor bij 17,9% van de werknemers van de NWb-sector. Het Nederlands gemiddelde is 18,8% en het aandeel ligt in de vergelijkbare sectoren tussen de 14,2% (energievoorziening) en 18,7% (industrie).



Net als overall wordt er ook in de NWb verzuimd. Merendeels is het verzuim te wijten aan toeval of privé situaties, maar een deel (17,5%) van de werknemers van NWb geeft aan dat hun **laatste verzuimperiode werk gerelateerd was**. Dit was 22,2% voor Nederland gemiddeld. In vergelijkbare sectoren ligt dit tussen de 16,5% (financiële instellingen) en de 22,5% (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 (56,9%) van NWb 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 NWb statistisch significant vaker voor dan gemiddeld in Nederland (39,5%). In met de NWb vergelijkbare sectoren heeft tussen de 45,9% (industrie) en de 53,8% (energievoorziening) een baan met weinig spanning.

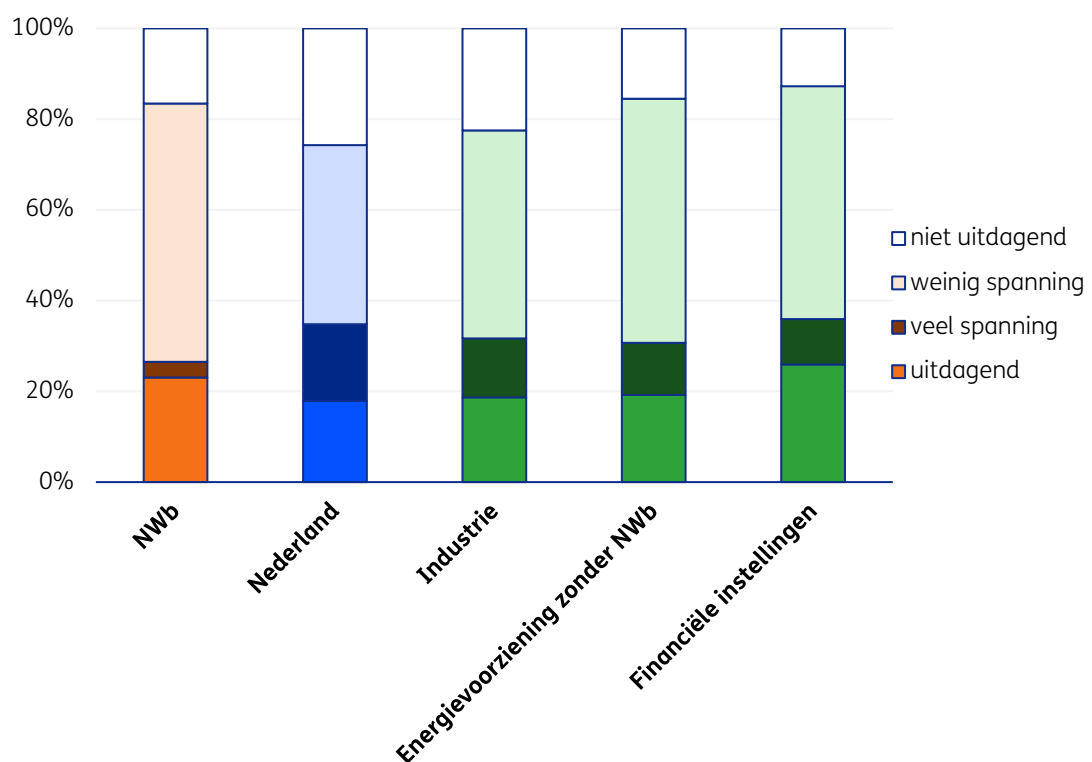
Ongeveer 1 op de 5 (23,0%) werknemers van NWb heeft een baan met hoge taakeisen en een hoge mate van autonomie. Dit worden wel **uitdagende banen** genoemd. Gemiddeld heeft in Nederland 17,9% van de werknemers een dergelijke uitdagend baan. In de met de NWb vergelijkbare sectoren geldt dit voor tussen de 18,7% (industrie) en de 25,9% (financiële instellingen) van de werknemers.

Een deel (16,5%) van de werknemers van NWb 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 is 25,7%, hierin wijkt de NWb statistisch significant af van Nederland. In met de NWb vergelijkbare sectoren heeft tussen de 12,7% (financiële instellingen) en de 22,5% (industrie) van de werknemers een baan zonder uitdaging.

Een klein deel (3,5%) van de werknemers in de NWb heeft een baan met veel taakeisen en weinig autonomie. Werken in een 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 NWb is statistisch significant lager dan het Nederlands gemiddelde van 16,9%. In met de NWb vergelijkbare sectoren heeft tussen de 10,0% (financiële instellingen) en de 13,0% (industrie) van de werknemers een baan met veel spanning.

Balans tussen taakeisen en autonomie

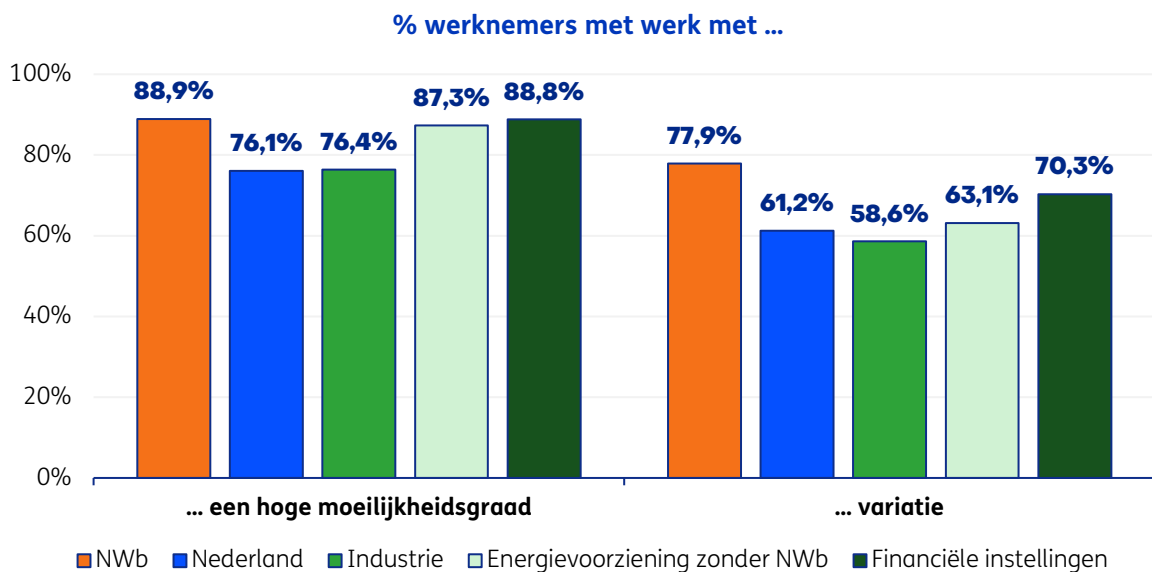


Meer dan 1 op de 3 (37,0%) werknemers in de NWb-sector vindt dat er (aanvullende) **maatregelen nodig zijn tegen werkstress**; 32,5% omdat de bestaande maatregelen onvoldoende zijn en 4,5% omdat er nog geen maatregelen zijn genomen. Landelijk geeft gemiddeld 41,7% van de werknemers aan dat aanvullende maatregelen nodig zijn waarvan 10,5% omdat er nog geen maatregelen zijn genomen. Dit laatste percentage ligt statistisch significant hoger dan in de NWb. In met de NWb vergelijkbare sectoren wil tussen de 34,0% (energievoorziening) en de 39,0% (industrie) van de werknemers (aanvullende) maatregelen.

5,3% van de werknemers van de NWb-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 8,0% van de werknemers en in vergelijkbare sectoren bij tussen de 5,9% (energievoorziening) en de 7,5% (industrie).

Bijna 9 op de 10 werknemers in de NWb-sector (88,9%) geven aan dat het werk een **hoge moeilijkheidsgraad** heeft. Het Nederlands gemiddelde ligt statistisch significant lager op 76,1% en in de vergelijkbare sectoren ligt dit tussen de 76,4% (industrie) en de 88,8% (financiële instellingen). Meer dan driekwart (77,9%) van de werknemers van NWb zegt vaak of altijd **gevarieerd werk** te hebben. Gemiddeld ligt dit op 61,2% van de werknemers in Nederland, dit is statistisch significant lager. In met de NWb vergelijkbare sectoren geeft tussen de 58,6% (industrie) en de 70,3% (financiële instellingen) van de werknemers aan gevarieerd werk te hebben.



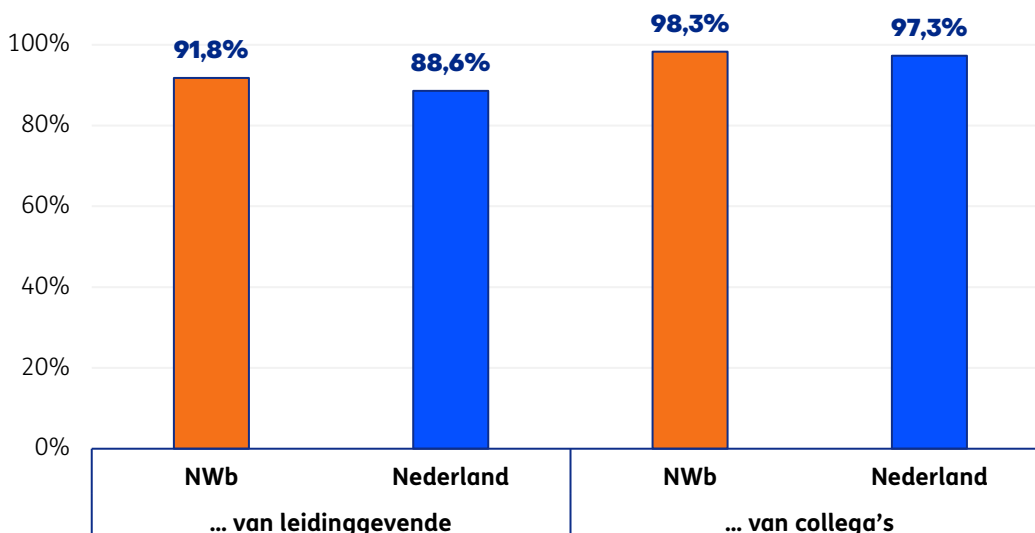
Meer dan negen op de tien (91,3%) van de werknemers van NWb geeft aan dat ze gemakkelijk aan de **psychische eisen van het werk kunnen voldoen**. In Nederland ligt dit percentage op gemiddeld 89,8% en bij de vergelijkbare sectoren tussen de 88,6% (industrie) en de 92,1% (financiële instellingen).

10 Omgangsvormen

Van de werknemers van de NWb geeft 91,8% aan dat ze vaak of altijd **sociale steun** krijgen **van hun leidinggevende**. Landelijk geldt dit voor 88,6% van de werknemers. In de vergelijkbare sectoren ervaart tussen de 86,3% (industrie) en de 94,0% (energievoorziening en financiële instellingen) van de werknemers vaak of altijd sociale steun.

Bijna alle (98,3%) werknemers van de NWb geven aan dat ze vaak of altijd **sociale steun ervaren van collega's**. Landelijk ligt dit gemiddeld op 97,3% en in vergelijkbare sectoren tussen de 95,9% (industrie) en de 99,5% (energievoorziening).

% werknemers dat sociale steun ervaart ...

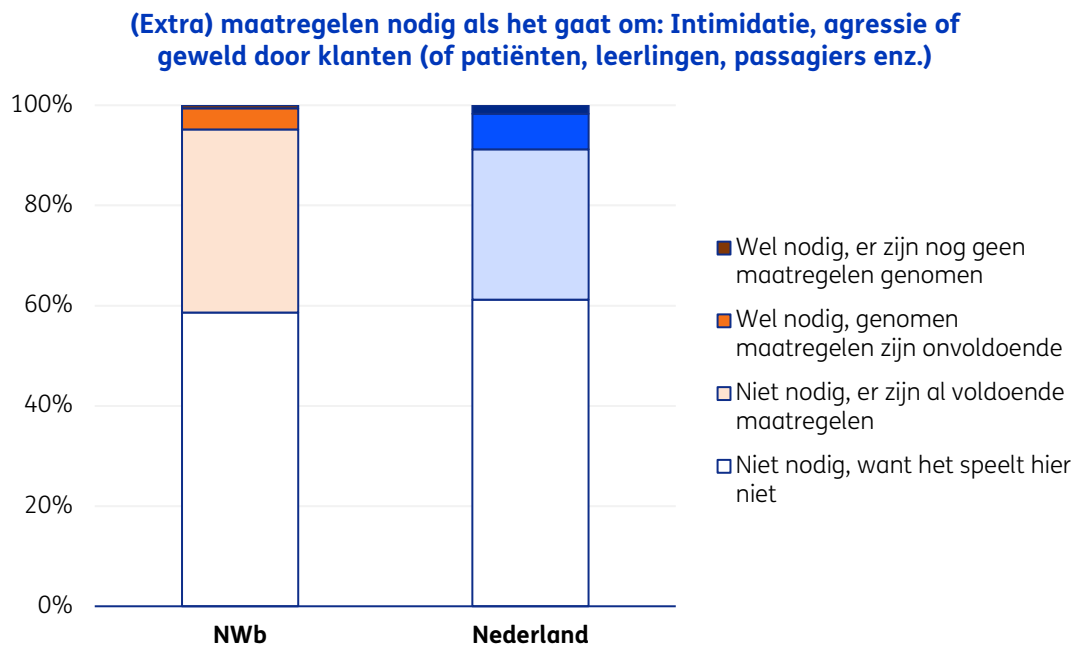


Bijna een kwart (24,1%) van de werknemers van de NWb geeft aan dat ze een **conflict** hebben ervaren op het werk. Het Nederlands gemiddelde ligt op 27,2% en in met de NWb vergelijkbare sectoren komen conflicten voor bij 19,9% (financiële instellingen) tot 32,3% (industrie) van de werknemers.

Ruim 1 op de 20 (6,5%) werknemers van de NWb geeft aan dat ze het afgelopen jaar **gediscrimineerd** zijn op het werk. Landelijk gezien zegt 8,7% zich gediscrimineerd te voelen op het werk. In de vergelijkbare sectoren geeft tussen de 5,7% (energievoorziening) en de 8,8% (industrie) van de werknemers aan gediscrimineerd te zijn. De meest voorkomende **discriminatie redenen** zijn vanwege geslacht, werktijden en leeftijd die door 1,3- 2,2% van de werknemers in de NWb worden gerapporteerd.

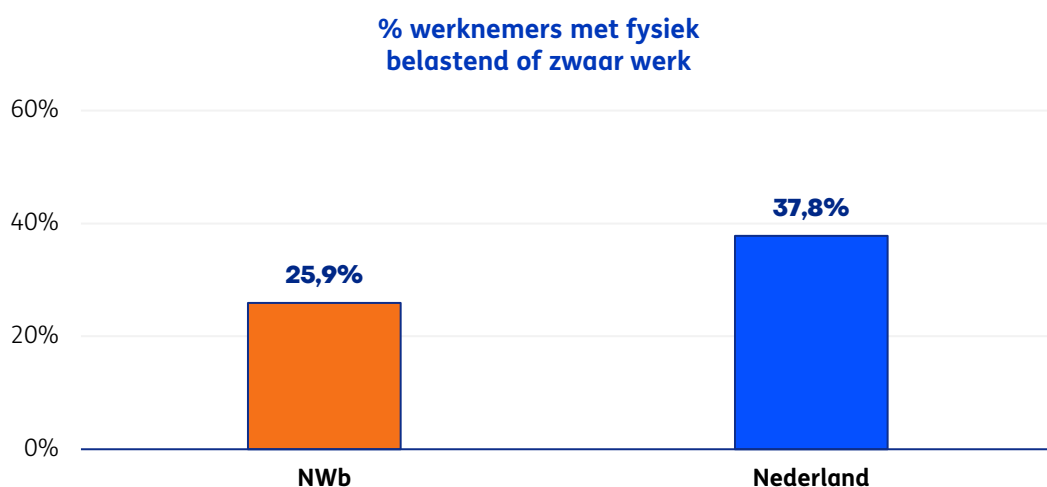
Een deel (4,8%) van de werknemers van NWb geeft aan dat ze **(extra) maatregelen nodig vinden tegen ongewenst gedrag van klanten**; 4,2% zegt dat de getroffen maatregelen onvoldoende zijn en 0,6% geeft aan dat er nog geen maatregelen zijn getroffen. Gemiddeld in Nederland geeft 7,1% van de werknemers aan dat de getroffen maatregelen onvoldoende zijn en geeft 1,7% aan dat er nog helemaal geen maatregelen zijn getroffen.

In met de NWb vergelijkbare sectoren geeft tussen de 3,4% (industrie) en de 4,3% (energievoorziening) van de werknemers aan 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. Iets meer dan een kwart van de werknemers van de NWb (25,9%) geeft aan **fysiek zwaar of belastend werk** te doen. Dit is statistisch significant minder dan het gemiddelde van Nederland van 37,8%, maar het ligt tussen de vergelijkbare sectoren waar tussen de 17,5% (financiële instellingen) en de 44,6% (industrie) van de werknemers hier mee te maken heeft.

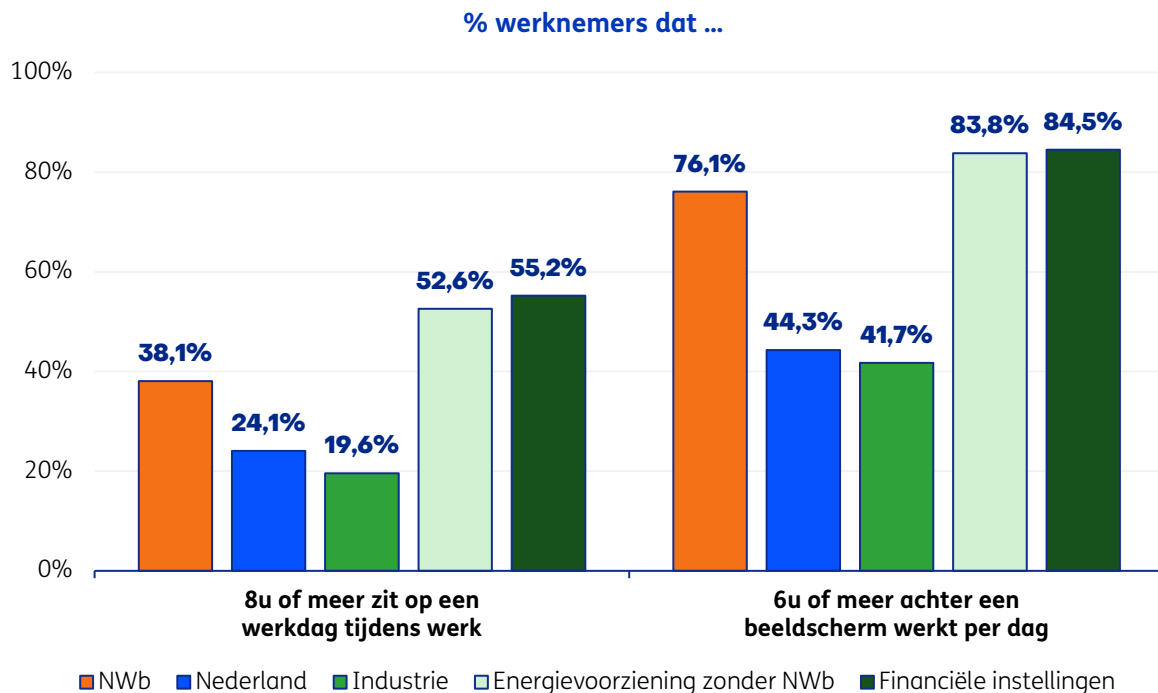


Iets meer dan één op de twintig (5,9%) werknemers van de NWb vindt dat er **(extra) maatregelen nodig zijn in verband met lichamelijk zwaar werk**. Landelijk wil 14% van de werknemers (aanvullende) maatregelen tegen lichamelijk zwaar werk, dit is statistisch significant hoger dan de NWb-cijfers. Bij de vergelijkbare sectoren ligt dit tussen de 1,3% (financiële instellingen) en de 20,3% (industrie).

Van de werknemers van de NWb geeft 94,3% aan dat zij (zeer) makkelijk kunnen **voldoen aan de fysieke eisen van het werk**, het gemiddelde in Nederland ligt op 90,8% en in de vergelijkbare sectoren ligt dit tussen de 88,5% (industrie) en de 95,6% (financiële instellingen).

Naast fysiek belastend werk is ook fysieke inactiviteit een risico. Meer dan een derde van de werknemers van de NWb (38,1%) doet (langer dan) 8 uur per dag **zittend werk**. Dit is statistisch significant hoger dan het Nederlands gemiddelde (24,1%). Bij de vergelijkbare sectoren zit tussen de 19,6% (industrie) en de 55,2% (financiële instellingen) van de werknemers veel.

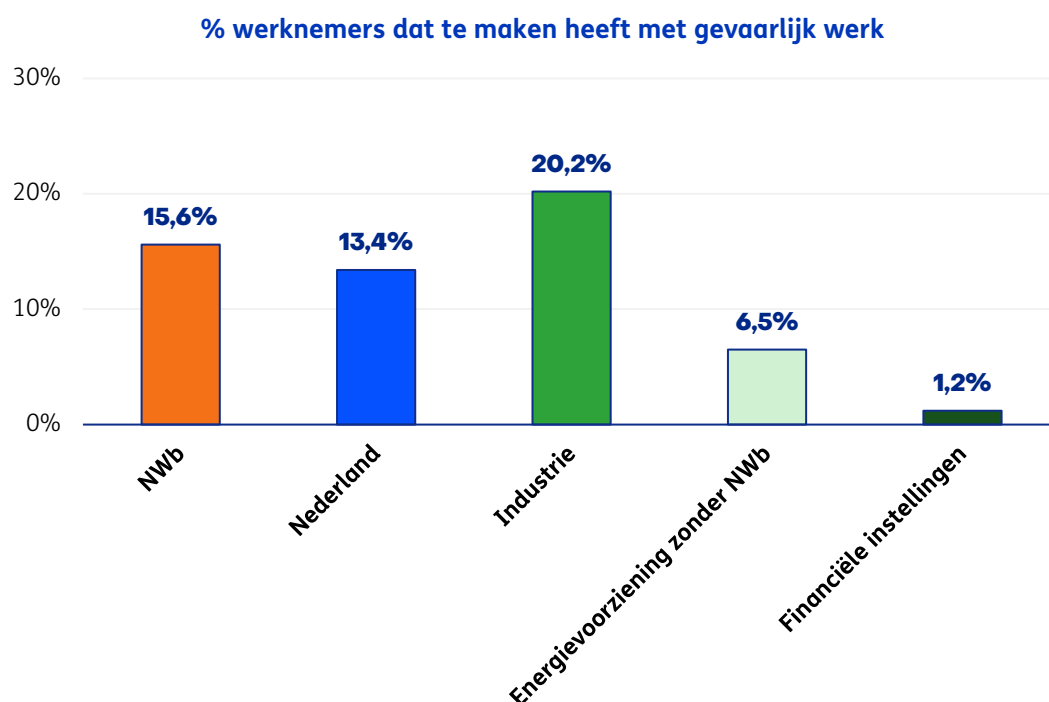
Fysieke inactiviteit komt relatief vaak voor bij **beeldschermwerk**. Van de werknemers van de NWb werkt ruim driekwart (76,1%) 6 uur per dag of meer achter een beeldscherm. Dit percentage is statistisch significant hoger dan het Nederlands gemiddelde (44,3%). In de vergelijkbare sectoren ligt dit tussen de 41,7% (industrie) en de 84,5% (financiële instellingen).



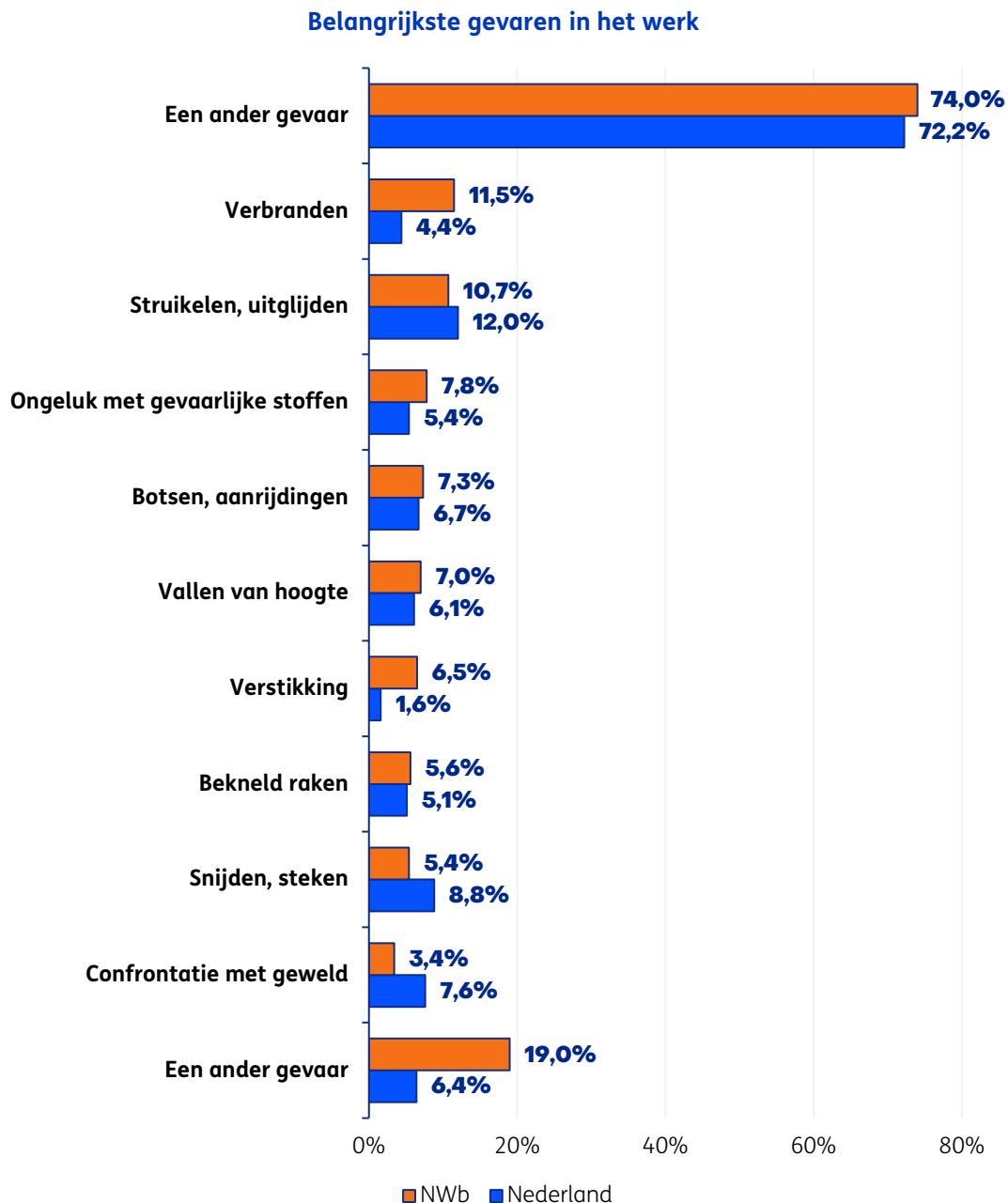
Ruim 3 op de 10 (30,8%) werknemers in de NWb vindt dat er **(extra) maatregelen nodig zijn tegen langdurig beeldschermwerk**. Gemiddeld in Nederland vindt 24,0% dat er maatregelen nodig zijn, dit ligt statistisch significant lager. In de vergelijkbare sectoren wil tussen de 20,7% (industrie) en de 41,9% (energievoorziening) van de werknemers (aanvullende) maatregelen.

12 Veilig werken

Een deel van de werknemers van de NWb (15,6%) geeft aan dat ze vaak of altijd met **gevaarlijk werk** te maken hebben. Dit is vergelijkbaar met het gemiddelde (13,4%) van de werknemers van Nederland. In de vergelijkbare sectoren zegt 1,2% van de werknemers van financiële instellingen, 6,5% van de werknemers van energievoorziening en 20,2% van de werknemers van de industrie vaak of altijd te maken te hebben met gevaarlijk werk.



In de NWb zijn de **belangrijkste gevaren in het werk** verbranden (11,5%), struikelen of uitglijden (10,7%) en ongelukken met gevaarlijke stoffen (7,8%). Van alle gevaren komen verbranding (11,5%) en verstikking (6,5%) statistisch significant vaker voor dan gemiddeld in Nederland (respectievelijk 4,4% en 1,6%). Daarnaast kiezen werknemers van de NWb het vaakst de categorie 'een ander gevaar' met 19,0%, dit is statistisch significant hoger dan Nederland, waar 6,4% van de werknemers deze categorie kiest. Er lijken bij de NWb relatief vaak gevaren voor te komen die niet in de lijst met antwoordcategorieën staan. In vergelijkbare sectoren is het meest voorkomende gevaar struikelen en uitglijden (industrie: 21,0%, energievoorziening: 16,9% en financiële instellingen: 1,5%).



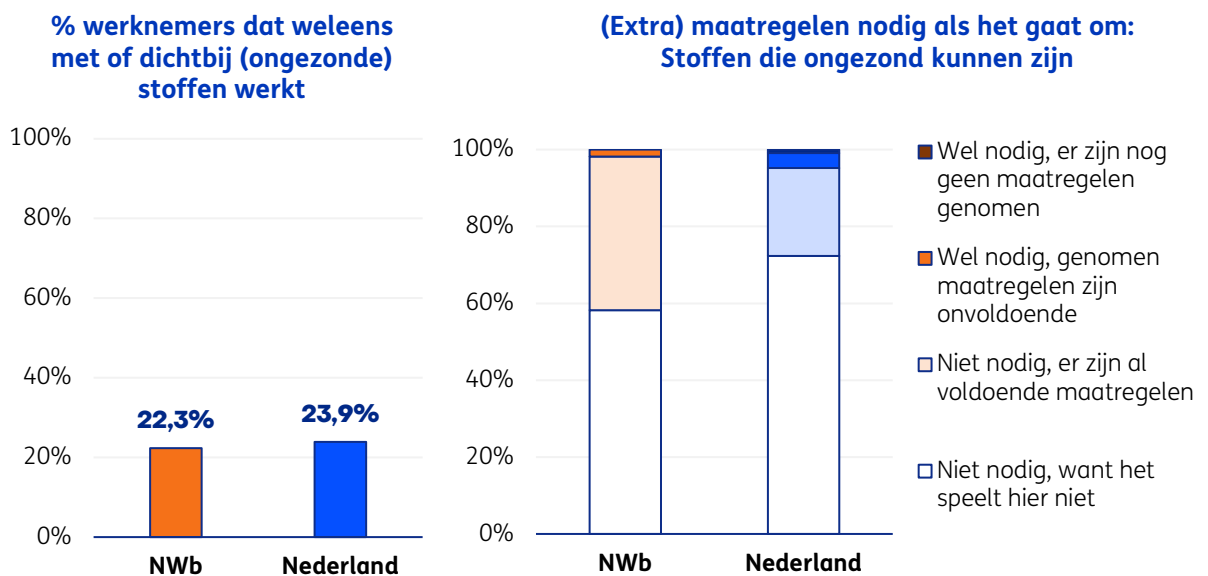
Arbeidsongevallen komen bij de NWb (2,3%) ongeveer even vaak voor in vergelijking met het landelijk gemiddelde (2,6%). In de vergelijkbare sectoren ligt het percentage tussen de 0,6% (financiële instellingen) en de 3,1% (industrie). Opvallend is dat arbeidsongevallen vaker voorkomen bij jonge werknemers, dan oudere werknemers (4,5% tegenover 0,6%). Dit verschil is statistisch significant.

Bij de NWb geeft 4,6% 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 1,0% (financiële instellingen) en 13,0% (industrie) van de werknemers dat er (aanvullende) maatregelen nodig zijn.

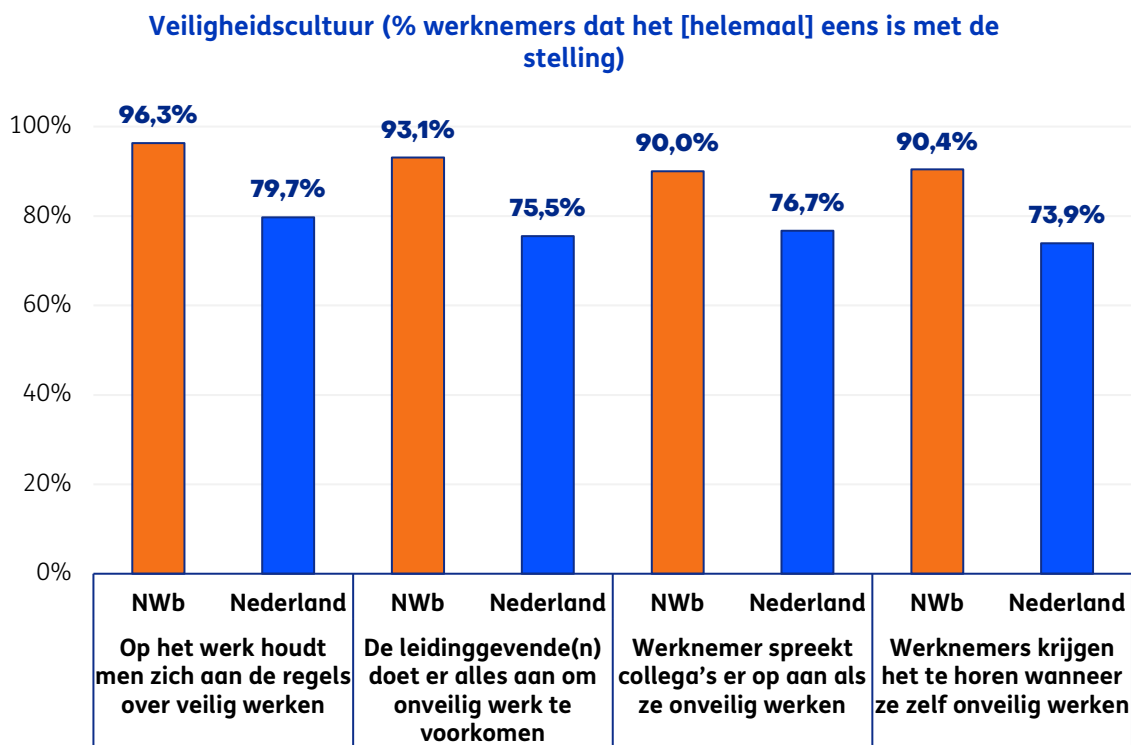
Werknemers in de NWb geven statistisch significant vaker dan gemiddeld in Nederland aan dat er al voldoende maatregelen genomen zijn (respectievelijk 58,9% vergeleken met 37,7%).

Een deel (22,3%) van de werknemers van de NWb werkt met, of komt dichtbij **stoffen die ongezond kunnen zijn**. Dit ligt in lijn met het gemiddelde in Nederland waar 23,9% weleens met of dichtbij ongezonde stoffen werkt. Het ligt tussen de cijfers van de financiële instellingen (2,9%) en industrie (45,7%).

Een klein deel (1,8%) van de werknemers van de NWb vindt dat er **maatregelen nodig zijn tegen ongezonde stoffen**. Het landelijk gemiddelde is 4,8%. In de met de NWb vergelijkbare sectoren wil tussen de 0,6% (financiële instellingen) en de 11,8% (industrie) aanvullende maatregelen. Werknemers in de NWb geven statistisch significant vaker dan gemiddeld in Nederland aan dat er al voldoende maatregelen genomen zijn (respectievelijk 40,0% vergeleken met 22,9%).



Meer dan 9 op de 10 (96,3%) werknemers in de NWb is het (zeer) eens met de stelling dat men zich op hun werk houdt aan de regels over **veilig werken**. Het Nederlands gemiddelde ligt op 79,8%, dit is statistisch significant minder. Het grootste deel (90,0%) van de werknemers van de NWb geeft aan dat ze collega's aanspreken over onveilig werken, en 90,4% geeft aan dat ze zelf aangesproken worden als ze onveilig werken. Met de stelling dat de leidinggevende er alles aan doet om onveilig werk te voorkomen, is 93,1% het (helemaal) eens. Ook deze drie percentages liggen statistisch significant hoger dan gemiddeld in Nederland. Gemiddeld geeft in Nederland 76,7% van de werknemers aan dat ze collega's zelf aanspreken en 74,0% zegt dat ze worden aangesproken bij onveilig werk. Driekwart (75,6%) van de Nederlandse werknemers is het er (helemaal) mee eens dat hun leidinggevende er alles aan doet om onveilig werk te voorkomen.



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 landelijk gemiddelde beschreven, in de derde het gemiddelde van 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.

Vervolgens volgen de verschillende beschikbare uitsplitsingen. Deze groepen worden met elkaar vergeleken. De driehoekjes in de leeftijdsgroepen laten zien welke groep een statistisch significant hoger of lager gemiddelde heeft ten opzichte van elkaar.

De laatste 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			Leeftijd		Hoeveel jaar werkt u al bij uw huidige werkgever?		Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	NWb	≤40	41 en ouder	≤5	Meer dan 5	Industrie	Energievoor- ziening zonder NWb	Financiële instellingen
Proportionele-N:	110.734	291	125	166	129	160	11.298	222	3.967
%:	100%	0,3%	43,0%	57,0%	44,6%	55,4%	100%	100%	100%
ONGewogen-N:	110.734	328	110	218	126	200	11.015	227	3.473
Waar werkt u doorgaans voor uw werkgever?									
· Op mijn eigen woonadres	11,0%	31,6%▲	36,3%	28,0%	35,5%	28,3%	5,9%	30,9%	43,3%
· Op een vast adres van mijn werkgever	62,8%	20,5%▼	14,1%▼	25,4%▲	18,4%	22,5%	77,2%	38,1%	32,0%
· Op verschillende plaatsen	26,2%	47,9%▲	49,6%	46,7%	46,1%	49,1%	16,9%	31,0%	24,7%
Werkt u weleens 's avonds, 's nachts en/of in het weekend?									
· Nee	54,9%	56,8%	54,2%	58,8%	56,3%	58,0%	61,2%	58,0%	60,0%
· Ja	45,1%	43,2%	45,8%	41,2%	43,7%	42,0%	38,8%	42,0%	40,0%
Werkt u weleens 's nachts (tussen 12 uur 's nachts en 6 uur 's morgens)?									
· Nee	85,3%	81,6%	79,0%	83,6%	82,6%	81,5%	81,9%	83,4%	94,2%
· Ja (soms of regelmatig)	14,7%	18,4%	21,0%	16,4%	17,4%	18,5%	18,1%	16,6%	5,8%
Heeft u weleens diensten waarbij u bereikbaar, beschikbaar of oproepbaar moet zijn?									
· Nee	72,0%	68,3%	63,3%	72,1%	72,5%	65,5%	76,4%	72,4%	76,9%
· Ja (soms of regelmatig)	28,0%	31,7%	36,7%	27,9%	27,5%	34,5%	23,6%	27,6%	23,1%
Werkt u weleens over?									
· Nee	28,3%	29,1%	24,2%	32,8%	30,2%	27,7%	31,3%	30,7%	28,4%
· Ja (soms of regelmatig)	71,7%	70,9%	75,8%	67,2%	69,8%	72,3%	68,7%	69,3%	71,6%
Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week? [Betaald en onbetaald; geen overwerk = 0 uur] [Range: 0-90]									
- Gemiddelde	2,97	2,74	3,03	2,51	2,88	2,65	2,84	2,35	3,29
Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken? [Range: 15-99]									
- Gemiddelde	62,7	63,5	#	64,9▲	#	64,0	63,3	61,7	63,1

Kolompercentages			Leeftijd		Hoeveel jaar werkt u al bij uw huidige werkgever?		Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	NWb	≤40	41 en ouder	≤5	Meer dan 5	Industrie	Energievoorziening zonder NWb	Financiële instellingen
Tot welke leeftijd denkt u –lichamelijk en geestelijk– in staat te zijn om uw huidige werk voort te zetten? [Range: 15–99]									
- Gemiddelde	62,8	65,3▲	#	65,8	#	65,2	63,6	64,9	65,6
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)	21,0%	18,5%	#	18,5%	#	16,0%	22,8%	15,7%	14,3%
· Minder uren of minder dagen per week werken	47,3%	66,7%▲	#	66,7%	#	63,6%	49,9%	58,1%	53,6%
· Omscholing/bijbscholing	4,9%	3,6%	#	3,6%	#	2,3%	4,2%	4,2%	4,9%
· Meer uitdaging of voldoening in het werk	10,2%	14,8%	#	14,8%	#	14,8%	8,6%	13,4%	12,9%
· Als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt	21,1%	26,4%	#	26,4%	#	26,4%	20,6%	24,5%	25,7%
· Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	9,4%	13,3%	#	13,3%	#	11,9%	8,4%	18,4%	11,4%
· Familie/vrienden die ondersteunen dat ik langer doorwerk	5,7%	7,6%	#	7,6%	#	7,6%	5,7%	9,3%	8,0%
· Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	5,8%	6,6%	#	6,6%	#	6,6%	3,9%	4,5%	6,2%
· Betere gezondheid	11,2%	5,6%▼	#	5,6%	#	4,5%	12,6%	7,1%	7,9%
· Andere omstandigheden	4,1%	4,6%	#	4,6%	#	3,7%	3,5%	2,3%	4,5%
· Weet ik niet	12,9%	3,8%▼	#	3,8%	#	4,4%	11,5%	8,4%	12,6%
· Niet van toepassing; ik wil hoe dan ook niet langer doorwerken	22,8%	21,5%	#	21,5%	#	22,7%	23,8%	17,6%	19,4%

Kolompercentages			Leeftijd		Hoeveel jaar werkt u al bij uw huidige werkgever?		Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	NWb	≤40	41 en ouder	≤5	Meer dan 5	Industrie	Energievoor- ziening zonder NWb	Financiële instellingen
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)	26,9%	27,5%	#	27,5%	#	24,0%	28,9%	23,5%	18,6%
· Minder uren of minder dagen per week werken	52,5%	73,1%▲	#	73,1%	#	70,9%	54,5%	72,0%	57,5%
· Omscholing/bijbscholing	5,3%	3,1%	#	3,1%	#	1,7%	4,4%	7,6%	6,1%
· Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	11,3%	16,4%	#	16,4%	#	16,1%	10,2%	18,7%	14,4%
· Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	7,6%	6,5%	#	6,5%	#	6,5%	5,0%	7,4%	7,9%
· Betere gezondheid	13,7%	5,6%▼	#	5,6%	#	5,8%	14,5%	16,1%	11,1%
· Andere omstandigheden	4,7%	6,2%	#	6,2%	#	5,5%	4,3%	2,4%	5,4%
· Weet ik niet	20,8%	9,8%▼	#	9,8%	#	10,3%	19,1%	16,2%	21,9%
· Niet van toepassing; ik ben hoe dan ook niet in staat tot langer doorwerken	11,5%	11,6%	#	11,6%	#	13,6%	13,1%	2,8%	8,9%
Hoeveel jaar werkt u al bij uw huidige werkgever? [Range: 0–61]									
- Gemiddelde	9,12	11,4▲	4,86▼	16,3▲	2,07▼	19,0▲	11,8	8,48	10,6
Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige functie? [Range: 0–60,3]									
- Gemiddelde	6,75	5,85	2,80▼	8,16▲	2,27▼	8,66▲	8,23	5,12	6,33
In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk?									
· Zeer ontevreden t/m neutraal	21,6%	15,5%▽	18,1%	13,5%	13,5%	16,4%	24,0%	18,7%	17,0%
· (Zeer) tevreden	78,4%	84,5%Δ	81,9%	86,5%	86,5%	83,6%	76,0%	81,3%	83,0%
In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden?									
· (Zeer) tevreden	76,4%	86,7%▲	87,4%	86,3%	89,1%	85,6%	74,5%	82,7%	86,0%
Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever									
· (Helemaal) niet eens	42,1%	16,3%▼	8,6%▼	22,0%▲	12,9%	19,3%	46,1%	25,8%	29,3%
· (Helemaal) eens	57,9%	83,7%▲	91,4%▲	78,0%▼	87,1%	80,7%	53,9%	74,2%	70,7%

Kolompercentages			Leeftijd		Hoeveel jaar werkt u al bij uw huidige werkgever?		Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	NWb	≤40	41 en ouder	≤5	Meer dan 5	Industrie	Energievoor- ziening zonder NWb	Financiële instellingen
Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever									
· (Helemaal) niet eens	21,8%	15,5%▼	8,2%▼	21,0%▲	12,2%	18,4%	27,6%	13,4%	16,7%
· (Helemaal) eens	78,2%	84,5%Δ	91,8%▲	79,0%▼	87,8%	81,6%	72,4%	86,6%	83,3%
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	18,7%	14,7%	11,6%	16,9%	10,1%▼	18,6%▲	20,0%	14,7%	14,7%
· (Helemaal) eens	81,3%	85,3%	88,4%	83,1%	89,9%▲	81,4%▼	80,0%	85,3%	85,3%
Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [2022: split-half B]									
· Ja	12,1%	8,5%	#	9,4%	#	8,5%	15,8%	13,6%	12,9%
· Nee	87,9%	91,5%	#	90,6%	#	91,5%	84,2%	86,4%	87,1%
Heeft u in de afgelopen 12 maanden ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden? [2022: split-half B]									
· Ja	24,0%	22,4%	#	23,1%	#	23,8%	21,9%	27,9%	24,9%
· Nee	76,0%	77,6%	#	76,9%	#	76,2%	78,1%	72,1%	75,1%
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om interessant werk? [2022: split-half B]									
· Niet tevreden	8,4%	3,5%▼	#	4,8%	#	5,0%	8,4%	8,2%	6,0%
· (Heel) tevreden	91,6%	96,5%▲	#	95,2%	#	95,0%	91,6%	91,8%	94,0%
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om de mogelijkheden om te leren? [2022: split-half B]									
· Niet tevreden	15,1%	1,5%▼	#	0,7%	#	0,8%	16,8%	9,8%	6,3%
· (Heel) tevreden	84,9%	98,5%▲	#	99,3%	#	99,2%	83,2%	90,2%	93,7%
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om goede leidinggevers? [2022: split-half B]									
· Niet tevreden	17,2%	15,3%	#	13,3%	#	18,3%	20,4%	13,0%	11,4%
· (Heel) tevreden	82,8%	84,7%	#	86,7%	#	81,7%	79,6%	87,0%	88,6%
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om een goed salaris? [2022: split-half B]									
· Niet tevreden	25,1%	10,4%▼	#	7,0%	#	10,1%	20,0%	18,2%	11,4%
· (Heel) tevreden	74,9%	89,6%▲	#	93,0%	#	89,9%	80,0%	81,8%	88,6%

Kolompercentages			Leeftijd		Hoeveel jaar werkt u al bij uw huidige werkgever?		Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	NWb	≤40	41 en ouder	≤5	Meer dan 5	Industrie	Energievoor- ziening zonder NWb	Financiële instellingen
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om goede werkzekerheid? [2022: split-half B]									
· Niet tevreden	6,9%	3,0%▼	#	4,3%	#	3,0%	7,5%	8,0%	7,7%
· (Heel) tevreden	93,1%	97,0%▲	#	95,7%	#	97,0%	92,5%	92,0%	92,3%
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	13,9%	11,2%	#	7,6%	#	9,4%	23,2%	12,4%	11,6%
· (Heel) tevreden	86,1%	88,8%	#	92,4%	#	90,6%	76,8%	87,6%	88,4%
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	21,5%	6,8%▼	#	4,2%	#	7,6%	25,1%	13,9%	9,1%
· (Heel) tevreden	78,5%	93,2%▲	#	95,8%	#	92,4%	74,9%	86,1%	90,9%
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om de mogelijkheid om thuis te werken? [2022: split-half B]									
· Niet tevreden	27,7%	6,1%▼	#	5,5%	#	6,4%	33,5%	6,3%	4,6%
· (Heel) tevreden	72,3%	93,9%▲	#	94,5%	#	93,6%	66,5%	93,7%	95,4%
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om de reistijd/afstand naar uw werk? [2022: split-half B]									
· Niet tevreden	10,5%	12,5%	#	12,9%	#	13,3%	10,9%	16,4%	11,6%
· (Heel) tevreden	89,5%	87,5%	#	87,1%	#	86,7%	89,1%	83,6%	88,4%
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	6,1%	4,1%	#	2,0%	#	0,5%▼	6,2%	4,6%	4,8%
· (Heel) tevreden	93,9%	95,9%	#	98,0%	#	99,5%▲	93,8%	95,4%	95,2%
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	21,3%	11,0%▼	#	13,9%	#	15,3%▲	20,3%	19,9%	18,2%
· (Heel) tevreden	78,7%	89,0%▲	#	86,1%	#	84,7%▼	79,7%	80,1%	81,8%
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	22,4%	8,7%▼	#	10,8%	#	7,4%	18,5%	22,0%	20,0%
· (Heel) tevreden	77,6%	91,3%▲	#	89,2%	#	92,6%	81,5%	78,0%	80,0%

Kolompercentages			Leeftijd		Hoeveel jaar werkt u al bij uw huidige werkgever?		Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	NWb	≤40	41 en ouder	≤5	Meer dan 5	Industrie	Energievoorziening zonder NWb	Financiële instellingen
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	21,7%	10,4%▼	#	12,6%	#	10,6%	24,3%	20,9%	16,7%
· (Heel) tevreden	78,3%	89,6%▲	#	87,4%	#	89,4%	75,7%	79,1%	83,3%
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om uw pensioenregeling? [2022: split-half B]									
· Niet tevreden	17,4%	6,5%▼	#	9,3%	#	6,9%	17,0%	17,8%	14,4%
· (Heel) tevreden	82,6%	93,5%▲	#	90,7%	#	93,1%	83,0%	82,2%	85,6%
Bent u lid van een vakbond? [2022: split-half B]									
· Ja	16,9%	20,1%	#	24,0%	#	28,0%▲	20,2%	10,7%	10,1%
· Nee	83,1%	79,9%	#	76,0%	#	72,0%▼	79,8%	89,3%	89,9%
Waarom bent u geen lid van een vakbond? [Subgroep: Geen lid van vakbond] [2022: split-half B]									
· Ik vind het lidmaatschap te duur	7,4%	6,8%	#	7,2%	#	10,0%	8,4%	5,2%	3,9%
· Ik heb er nooit serieus over nagedacht om lid te worden	53,7%	56,2%	#	48,0%▼	#	55,4%	50,8%	58,7%	49,2%
· Vakbonden hebben geen invloed (meer) op mijn arbeidsvoorwaarden	12,7%	7,0%▽	#	7,9%	#	5,6%	13,2%	15,8%	18,2%
· Vakbonden komen niet goed op voor mijn belangen	6,7%	11,5%Δ	#	18,8%▲	#	16,4%▲	9,4%	6,8%	7,8%
· Anders	19,5%	18,6%	#	18,1%	#	12,6%	18,2%	13,5%	20,9%
Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk? [2022: split-half B]									
· Nee	50,2%	26,2%▼	#	28,0%	#	27,5%	59,3%	44,0%	33,1%
· Ja	49,8%	73,8%▲	#	72,0%	#	72,5%	40,7%	56,0%	66,9%
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	64,0%	56,7%	#	64,3%▲	#	#	62,1%	59,9%	54,2%
· Om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan	20,9%	26,6%	#	26,4%	#	#	21,8%	25,9%	26,4%
· Mijn kansen op werk in de toekomst vergroten	15,1%	16,8%	#	9,3%▼	#	#	16,1%	14,3%	19,4%

Kolompercentages			Leeftijd		Hoeveel jaar werkt u al bij uw huidige werkgever?		Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	NWb	≤40	41 en ouder	≤5	Meer dan 5	Industrie	Energievoorziening zonder NWb	Financiële instellingen
Heeft u op dit moment behoefte aan een opleiding of cursus? [2022: split-half B] [meerdere antwoorden mogelijk]									
· Nee	57,9%	55,2%	#	52,3%	#	56,0%	58,8%	46,4%	50,8%
· Ja, om mijn huidige werk beter te kunnen doen	16,8%	18,4%	#	23,0%	#	17,8%	15,6%	23,4%	18,4%
· Ja, om toekomstige veranderingen in mijn huidige baan aan te kunnen	16,4%	24,4%▲	#	23,9%	#	21,4%	16,7%	26,4%	22,7%
· Ja, om mijn kansen op werk in de toekomst te vergroten	20,5%	17,6%	#	14,6%	#	13,2%	21,0%	28,1%	26,2%
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	5,7%	3,3%	#	4,6%	#	2,0%	7,0%	4,6%	5,0%
· Het sluit goed aan	62,0%	71,6%▲	#	70,4%	#	70,0%	62,1%	62,5%	68,6%
· Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	32,3%	25,1%▽	#	25,0%	#	28,0%	30,9%	32,9%	26,4%
Hoe is over het algemeen uw gezondheid? [1 = Zeer slecht - 5 = Zeer goed]									
· Zeer slecht	0,3%	0,4%	0,9%	0%	0,9%	0%	0,5%	1,3%	0,2%
· Slecht	2,1%	0,5%	0%	0,9%	0%	0,9%	2,7%	0,7%	1,4%
· Gaat wel	18,1%	14,1%	11,5%	16,0%	13,1%	15,1%	20,4%	16,7%	14,9%
· Goed	59,0%	63,7%	63,8%	63,6%	62,3%	64,8%	58,1%	56,5%	59,7%
· Zeer goed	20,4%	21,3%	23,9%	19,4%	23,8%	19,2%	18,2%	24,8%	23,9%

Kolompercentages			Leeftijd		Hoeveel jaar werkt u al bij uw huidige werkgever?		Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	NWb	≤40	41 en ouder	≤5	Meer dan 5	Industrie	Energievoorziening zonder NWb	Financiële instellingen
Heeft u één of meer van de volgende langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps? [2022: split-half B] [meerdere antwoorden mogelijk]									
· Nee	64,2%	72,8%Δ	#	67,2%	#	66,3%▼	60,4%	70,1%	69,3%
· Problemen met armen of handen (ook artritis, reuma, KANS/RSI)	5,5%	4,0%	#	6,1%	#	6,0%	6,3%	3,8%	3,8%
· Problemen met benen of voeten (ook artritis, reuma)	5,7%	4,0%	#	7,2%	#	6,2%	7,7%	3,3%	4,0%
· Problemen met rug en nek (ook artritis, reuma, KANS/RSI)	9,0%	4,3%∇	#	7,1%▲	#	6,0%	10,8%	10,1%	7,3%
· Migraine of ernstige hoofdpijn	5,4%	1,9%∇	#	2,4%	#	1,9%	4,8%	2,4%	4,3%
· Hart- of vaatziekten	3,1%	4,2%	#	6,8%▲	#	8,0%	4,9%	3,8%	3,1%
· Astma, bronchitis, emfyseem	4,7%	5,0%	#	4,9%	#	6,6%	5,2%	2,2%	3,5%
· Maag- of darmstoornissen	3,4%	2,2%	#	3,1%	#	3,3%	3,7%	2,5%	3,5%
· Suikerziekte	2,1%	2,9%	#	2,9%	#	3,3%	3,3%	2,4%	2,4%
· Ernstige huidziekten	0,7%	0,3%	#	0,6%	#	0,6%	0,7%	0%	0,4%
· Psychische klachten/aandoeningen	4,5%	4,0%	#	3,9%	#	4,6%	4,8%	3,0%	3,5%
· Gehoorproblemen	2,5%	1,7%	#	2,1%	#	2,7%	3,8%	3,0%	1,8%
· Epilepsie	0,4%	0,3%	#	0,5%	#	0,5%	0,6%	0%	0,3%
· Levensbedreigende ziekten (bijv. kanker, aids)	0,9%	1,0%	#	1,8%	#	1,2%	0,9%	0,7%	1,0%
· Problemen met zien	2,3%	1,8%	#	3,2%	#	2,6%	2,6%	2,5%	2,2%
· Anders	6,3%	5,7%	#	5,5%	#	4,6%	6,4%	5,8%	4,5%
• 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	81,2%	85,4%	#	81,4%	#	81,0%▼	78,7%	89,7%	88,2%
· Licht belemmerd	15,3%	13,3%	#	17,2%	#	16,5%	16,9%	10,3%	9,5%
· Sterk belemmerd	3,5%	1,3%	#	1,4%	#	2,5%	4,4%	0%	2,3%
• Burn-outklachten [>3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items]									
· Nee	81,2%	82,1%	77,7%	85,5%	82,1%	81,9%	81,3%	85,8%	83,4%
· Ja	18,8%	17,9%	22,3%	14,5%	17,9%	18,1%	18,7%	14,2%	16,6%

Kolompercentages			Leeftijd		Hoeveel jaar werkt u al bij uw huidige werkgever?		Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	NWb	≤40	41 en ouder	≤5	Meer dan 5	Industrie	Energievoor- ziening zonder NWb	Financiële instellingen
Was de laatste verzuimepisode werkgerelateerd? [Subgroep: Laatste 12 maanden verzuimd]									
· Niet werkgerelateerd/weet niet	77,8%	82,5%	#	#	#	#	77,5%	82,8%	83,5%
· Gedeeltelijk of hoofdzakelijk werkgerelateerd	22,2%	17,5%	#	#	#	#	22,5%	17,2%	16,5%
• Balans tussen taakeisen en autonomie									
· Hoge taakeisen - hoge autonomie; uitdagend; 'active jobs'	17,9%	23,0%Δ	18,1%	26,7%	21,5%	24,5%	18,7%	19,2%	25,9%
· Hoge taakeisen - lage autonomie; veel spanning; 'high strain jobs'	16,9%	3,5%▼	5,3%	2,2%	4,8%	2,5%	13,0%	11,5%	10,0%
· Lage taakeisen - hoge autonomie; weinig spanning; 'low strain jobs'	39,5%	56,9%▲	55,3%	58,1%	54,7%	59,2%	45,9%	53,8%	51,3%
· Lage taakeisen - lage autonomie; niet uitdagend; 'passive jobs'	25,7%	16,5%▼	21,2%	13,0%	19,0%	13,7%	22,5%	15,5%	12,7%
Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om: Werkdruk, werkstress									
· Niet nodig, want het speelt hier niet	19,8%	7,9%▼	7,2%	8,5%	11,1%	5,5%	20,7%	8,3%	15,1%
· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	38,4%	55,1%▲	55,1%	55,1%	55,6%	54,1%	40,3%	57,6%	49,3%
· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	31,2%	32,5%	34,8%	30,7%	28,4%	36,1%	28,7%	27,0%	28,6%
· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	10,5%	4,5%▼	3,0%	5,6%	4,9%	4,3%	10,3%	7,0%	6,9%
• Werk-privé en/of privé-werk disbalans [2 items; ten minste één 'ja (zeer) vaak']									
· Nooit of enkele keer	92,0%	94,7%	92,4%	96,5%	92,9%	96,1%	92,5%	94,1%	93,8%
· (Zeer) vaak	8,0%	5,3%	7,6%	3,5%	7,1%	3,9%	7,5%	5,9%	6,2%
• Moeilijkheidsgraad [≥2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [2022: split-half A]									
· Nooit of soms	23,9%	11,1%▼	#	12,8%	#	9,0%	23,6%	12,7%	11,2%
· Vaak of altijd	76,1%	88,9%▲	#	87,2%	#	91,0%	76,4%	87,3%	88,8%
• Gevarieerd werk [≥2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items]									
· Nooit of soms	38,8%	22,1%▼	#	24,2%	#	27,7%	41,4%	36,9%	29,7%
· Vaak of altijd	61,2%	77,9%▲	#	75,8%	#	72,3%	58,6%	63,1%	70,3%

Kolompercentages			Leeftijd		Hoeveel jaar werkt u al bij uw huidige werkgever?		Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	NWb	≤40	41 en ouder	≤5	Meer dan 5	Industrie	Energievoor- ziening zonder NWb	Financiële instellingen
Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt									
· (Helemaal) niet eens	10,2%	8,7%	8,9%	8,5%	7,1%	9,1%	11,4%	8,7%	7,9%
· (Helemaal) eens	89,8%	91,3%	91,1%	91,5%	92,9%	90,9%	88,6%	91,3%	92,1%
• Sociale steun leidinggevende [≥2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items]									
· Nooit of soms	11,4%	8,2%	5,8%	10,0%	6,6%	9,6%	13,7%	6,0%	6,0%
· Vaak of altijd	88,6%	91,8%	94,2%	90,0%	93,4%	90,4%	86,3%	94,0%	94,0%
• Sociale steun collega's [≥2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items]									
· Nooit of soms	2,7%	1,7%	1,2%	2,0%	0%	2,1%	4,1%	0,5%	1,1%
· Vaak of altijd	97,3%	98,3%	98,8%	98,0%	100%	97,9%	95,9%	99,5%	98,9%
• Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [2022: split-half A]									
· Nee	72,8%	75,9%	#	73,8%	#	73,5%	67,7%	72,0%	80,1%
· Ten minste één kort- of langdurig conflict	27,2%	24,1%	#	26,2%	#	26,5%	32,3%	28,0%	19,9%
Heeft u zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd gevoeld op uw werk? [2022: split-half B] [meerdere antwoorden mogelijk]									
· Nee	91,3%	93,5%	#	97,9%▲	#	98,4%▲	91,2%	94,3%	93,3%
· Ja, vanwege mijn geslacht [incl. zwangerschap]	1,8%	2,1%	#	0,6%	#	0%	1,2%	2,3%	1,8%
· Ja, vanwege mijn afkomst, huidskleur of nationaliteit	2,6%	1,0%	#	0%	#	0%	2,7%	0,8%	1,7%
· Ja, vanwege mijn godsdienst of levensovertuiging	0,7%	1,2%	#	0%	#	0%	0,8%	0,8%	0,3%
· Ja, vanwege mijn seksuele geaardheid/voorkeur	0,4%	0%	#	0%	#	0%	0,3%	0%	0,1%
· Ja, vanwege mijn leeftijd	2,0%	1,3%	#	1,3%	#	0,7%	1,6%	1,8%	1,7%
· Ja, vanwege mijn langdurige ziekte, aandoening of handicap	1,1%	0%	#	0%	#	0%	1,5%	0%	0,8%
· Ja, vanwege mijn werktijden (voltijd- of deeltijdwerk) of mijn contractvorm (tijdelijk of vast)	1,1%	1,8%	#	0,9%	#	0,9%	1,2%	0,5%	0,6%
· Ja, vanwege mijn politieke voorkeur	0,3%	0%	#	0%	#	0%	0,3%	0%	0,1%
· Ja, vanwege een andere reden	2,0%	1,3%	#	0%	#	0%	2,4%	1,2%	1,5%

Kolompercentages			Leeftijd		Hoeveel jaar werkt u al bij uw huidige werkgever?		Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	NWb	≤40	41 en ouder	≤5	Meer dan 5	Industrie	Energievoor- ziening zonder NWb	Financiële instellingen
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	61,2%	58,6%	54,3%	61,9%	58,2%	59,9%	75,7%	60,5%	71,8%
· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	30,0%	36,6%Δ	40,6%	33,5%	36,7%	36,4%	20,9%	35,2%	24,3%
· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	7,1%	4,2%	3,8%	4,6%	3,8%	3,7%	2,5%	3,8%	3,0%
· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,7%	0,6%	1,3%	0%	1,3%	0%	0,9%	0,5%	0,9%
• Fysiek belastend/ zwaar werk index ['kracht', 'trilling', 'houding' en/of 'herhaling'; ten minste één regelmatig]									
· Alleen 'nee' of 'ja, soms'	62,2%	74,1%▲	79,7%	70,0%	78,1%	70,6%	55,4%	82,1%	82,5%
· Ten minste één 'ja, regelmatig'	37,8%	25,9%▼	20,3%	30,0%	21,9%	29,4%	44,6%	17,9%	17,5%
Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om: Lichamelijk zwaar werk									
· Niet nodig, want het speelt hier niet	55,5%	57,1%	59,5%	55,3%	58,9%	56,5%	39,3%	71,2%	90,8%
· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	30,4%	37,0%Δ	32,2%	40,7%	33,6%	38,9%	40,4%	25,7%	7,9%
· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	11,0%	5,7%▼	8,3%	3,7%	7,5%	4,3%	16,2%	2,8%	1,1%
· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	3,0%	0,2%▼	0%	0,3%	0%	0,3%	4,1%	0,4%	0,2%
Totale aantal uren zitten op een werkdag tijdens uw werk [incl. thuiswerk] [2022: split-half B]									
· 0 t/m 7 uur per dag	75,9%	61,9%▼	#	64,0%	#	67,2%	80,4%	47,4%	44,8%
· 8 uur of meer per dag	24,1%	38,1%▲	#	36,0%	#	32,8%	19,6%	52,6%	55,2%
• Beeldschermwerk									
· 0 t/m 5 uur per dag	55,7%	23,9%▼	21,9%	25,4%	21,4%	26,3%	58,3%	16,2%	15,5%
· 6 uur per dag of meer	44,3%	76,1%▲	78,1%	74,6%	78,6%	73,7%	41,7%	83,8%	84,5%
Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om: Langdurig beeldschermwerk									
· Niet nodig, want het speelt hier niet	39,3%	13,8%▼	15,5%	12,5%	16,3%	11,9%	40,2%	4,6%	11,4%
· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	36,7%	55,5%▲	46,4%▼	62,2%▲	51,3%	59,2%	39,1%	53,5%	49,9%
· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	15,7%	24,7%▲	29,4%	21,1%	24,3%	24,4%	13,9%	25,6%	27,3%
· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	8,3%	6,1%	8,7%	4,2%	8,1%	4,5%	6,8%	16,3%	11,4%

Kolompercentages			Leeftijd		Hoeveel jaar werkt u al bij uw huidige werkgever?		Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	NWb	≤40	41 en ouder	≤5	Meer dan 5	Industrie	Energievoor- ziening zonder NWb	Financiële instellingen
Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt									
· (Helemaal) niet eens	9,2%	5,7%▽	4,9%	6,2%	5,1%	5,3%	11,5%	5,0%	4,4%
· (Helemaal) eens	90,8%	94,3%Δ	95,1%	93,8%	94,9%	94,7%	88,5%	95,0%	95,6%
• Gevaarlijk werk index [10 items; ten minste één keer 'Vaak of altijd']									
· Ten minste één type gevaarlijk werk 'Vaak of altijd'	13,4%	15,6%	17,9%	13,9%	15,0%	15,4%	20,2%	6,5%	1,2%
· Alle typen gevaarlijk werk ten hoogste 'Nooit of soms'	86,6%	84,4%	82,1%	86,1%	85,0%	84,6%	79,8%	93,5%	98,8%
Wat zijn de belangrijkste gevaren in uw werk? [meerdere antwoorden mogelijk]									
· Niet van toepassing: geen gevaarlijk werk	72,2%	74,0%	74,1%	74,0%	79,2%	70,5%	62,3%	79,2%	96,3%
· Vallen van hoogte	6,1%	7,0%	8,1%	6,2%	7,5%	5,7%	11,5%	11,7%	1,4%
· Struikelen, uitglijden	12,0%	10,7%	10,9%	10,6%	8,9%	12,3%	21,0%	16,9%	1,5%
· Bekneld raken	5,1%	5,6%	7,4%	4,2%	5,5%	5,7%	13,7%	6,0%	0,7%
· Snijden, steken	8,8%	5,4%▽	8,2%	3,4%	6,4%	4,7%	18,0%	3,2%	0,7%
· Botsen, aanrijdingen	6,7%	7,3%	7,5%	7,1%	5,3%	9,0%	10,1%	2,3%	0,8%
· Ongeluk met gevaarlijke stoffen	5,4%	7,8%	11,8%▲	4,7%▼	7,7%	7,9%	13,3%	10,2%	0,6%
· Confrontatie met geweld	7,6%	3,4%▽	4,4%	2,6%	4,3%	2,7%	1,3%	0,7%	0,6%
· Verbranden	4,4%	11,5%▲	15,7%▲	8,3%▼	11,5%	11,6%	10,9%	9,8%	0,3%
· Verstikking	1,6%	6,5%▲	8,5%	5,1%	7,6%	5,8%	4,4%	6,7%	0,3%
· Een ander gevaar	6,4%	19,0%▲	19,4%	18,6%	18,5%	19,6%	7,5%	6,6%	1,4%
Werkte u weleens met of dichtbij stoffen die ongezond kunnen zijn?									
· Nooit	76,1%	77,7%	#	77,7%	#	78,0%	54,3%	77,3%	97,1%
· Soms, vaak, of altijd	23,9%	22,3%	#	22,3%	#	22,0%	45,7%	22,7%	2,9%

Kolompercentages			Leeftijd		Hoeveel jaar werkt u al bij uw huidige werkgever?		Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	NWb	≤40	41 en ouder	≤5	Meer dan 5	Industrie	Energievoorziening zonder NWb	Financiële instellingen
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	72,4%	58,3%▼	58,0%	58,5%	58,3%	58,2%	46,4%	72,3%	94,1%
· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	22,9%	40,0%▲	38,5%	41,0%	40,0%	40,0%	41,8%	25,4%	5,3%
· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	3,9%	1,8%	3,5%	0,5%	1,7%	1,9%	9,9%	2,0%	0,4%
· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	0,9%	0%	0%	0%	0%	0%	1,9%	0,3%	0,2%
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	2,6%	2,3%	4,5%▲	0,6%▼	3,2%	0,7%	3,1%	1,3%	0,6%
· Nee	97,4%	97,7%	95,5%▼	99,4%▲	96,8%	99,3%	96,9%	98,7%	99,4%
Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om: Veiligheid, bedrijfsongevallen									
· Niet nodig, want het speelt hier niet	55,6%	36,5%▼	38,9%	34,7%	40,4%	33,9%	31,9%	52,3%	81,2%
· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	37,7%	58,9%▲	55,8%	61,3%	56,5%	61,1%	55,1%	42,4%	17,8%
· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	5,7%	3,6%	2,9%	4,1%	3,1%	4,0%	11,4%	4,4%	0,7%
· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,1%	1,0%	2,4%	0%	0%	0,9%	1,6%	0,8%	0,3%
Op mijn werk houdt men zich aan de regels over veilig werken [2022: split-half A]									
· Helemaal niet eens t/m neutraal	20,3%	3,7%▼	#	#	#	#	24,1%	#	11,1%
· (Helemaal) eens	79,7%	96,3%▲	#	#	#	#	75,9%	#	88,9%
Mijn leidinggevende(n) doet er alles aan om onveilig werk te voorkomen [2022: split-half A]									
· Helemaal niet eens t/m neutraal	24,5%	6,9%▼	#	#	#	#	24,2%	#	18,4%
· (Helemaal) eens	75,5%	93,1%▲	#	#	#	#	75,8%	#	81,6%
Ik spreek collega's er op aan als ze onveilig werken [2022: split-half A]									
· Helemaal niet eens t/m neutraal	23,3%	10,0%▼	#	#	#	#	18,1%	#	24,3%
· (Helemaal) eens	76,7%	90,0%▲	#	#	#	#	81,9%	#	75,7%

Kolompercentages			Leeftijd		Hoeveel jaar werkt u al bij uw huidige werkgever?		Sector	Sector	Sector
	Totaal NL	NWb	≤40	41 en ouder	≤5	Meer dan 5	Industrie	Energievoorziening zonder NWb	Financiële instellingen
Ik krijg het te horen wanneer ik zelf onveilig werk [2022: split-half A]									
· Helemaal niet eens t/m neutraal	26,1%	9,6%▼	#	#	#	#	22,4%	#	29,8%
· (Helemaal) eens	73,9%	90,4%▲	#	#	#	#	77,6%	#	70,2%
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

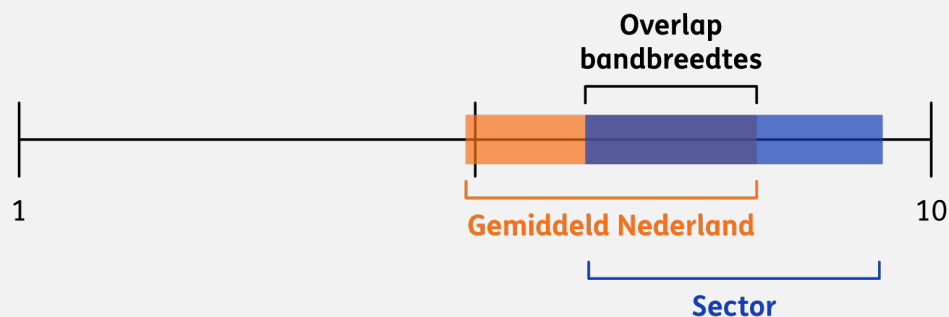
Voor de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) maken we gebruik van een steekproef, we hebben niet *alle* Nederlandse werknemers bevraagd maar slechts een deel daar van. Met de gegevens van deze groep werknemers kunnen we een schatting maken van het Nederlands gemiddelde (en het gemiddelde in de sector NWb). 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

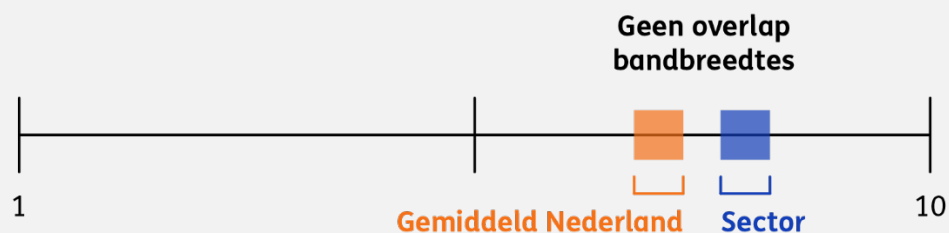
Situatie 1:

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 (2021 en 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.

Aanvullende toelichting bij uitsplitsingen

Zoals in de leeswijzer al kort benoemd is, hebben we binnen de sector gekeken of er verschillen te zien zijn tussen verschillende groepen werknemers, gebaseerd op leeftijd en hoe lang men in dienst is. Daar benoemden we ook al kort dat we bij het selecteren van mogelijke uitsplitsingen een minimale groepsgrootte aanhouden.

Ondanks het samenvoegen van meerdere jaren is het niet altijd mogelijk om binnen de sector te kijken naar verschillen tussen groepen, vanwege deze minimale groepsgrootte en de natuurlijk verdelingen binnen de groepen. Zo bleek er bijvoorbeeld een erg scheve verhouding tussen mannen en vrouwen te zijn binnen de sector, waardoor de groep mannen groot genoeg was, maar de groep vrouwen veel te klein. Om deze reden is er geen uitsplitsing naar geslacht opgenomen.

Daarnaast bleek het niet mogelijk om per uitsplitsing meer dan twee groepen met elkaar te vergelijken. Wanneer er op basis van leeftijd drie groepen gemaakt werden, bleven er in meerdere groepen te weinig respondenten over. Daarom is er uiteindelijk gekozen voor een tweedeling, waarbij er genoeg respondenten in beide groepen zitten om uitspraken over te kunnen doen.

Doordat sommige vragen niet door alle respondenten van de NEA beantwoord zijn, kan het alsnog voorkomen dat er te kleine groepen overblijven. Op enkele plekken in de rapportage heeft dit ertoe geleid dat we wel iets over de sector als geheel kunnen zeggen (en het gemiddelde in Nederland en de vergelijkbare sectoren), maar geen uitspraken kunnen doen over de groepen binnen de sector. Dit is in de tabellen met een #-teken aangegeven.

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 sector Industrie is bijvoorbeeld erg oververtegenwoordigd, waardoor dit een vertekend beeld kan geven.

Healthy Living & Work

Sylviusweg 71
2333 BE Leiden
www.tno.nl