

Auteur(s): G.M.J. Mars (CBS), S.G. van den Heuvel (TNO), J.C.M. Knops (CBS), E.M.M. de Vroome (TNO), A.J.S.F. Pleijers (CBS), L.M.C. van Dam (TNO), G.M. Gommans (CBS)

Publicatiedatum: 15-4-2025 06:30

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2024 - Onderzoeksbeschrijving

1. Inleiding

Dit document geeft een globale beschrijving van de uitvoering van het onderzoek Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) in 2024. Het CBS en TNO voeren de NEA samen uit.

1.1 Betrokken partijen

Het CBS gebruikt de NEA onder meer als primaire bron voor de EU-statistiek over arbeidsongevallen in Nederland. Hiermee voldoet Nederland aan de zogeheten ESAW-verordening (European Statistics on Accidents at Work; Commissieverordeningnummer 349/2011) van de Europese Commissie.

Voor TNO maakt de NEA deel uit van het Meerjarenprogramma. Dit programma richt zich op kennisontwikkeling op middellange termijn door het monitoren van de kwaliteit van de arbeid en risicogroepen daarin en het doen van verdiepend onderzoek naar relaties tussen enerzijds werk en werkomstandigheden en anderzijds gezondheid en inzetbaarheid.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is regievoerder van het TNO meerjarenprogramma en levert hiernaast een directe financiële bijdrage aan het veldwerk van de NEA.

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft aan het CBS en TNO gevraagd om aanvullende responsen te verzamelen onder werknemers in het primair en voortgezet onderwijs en rapportages samen te stellen over arbeidsomstandigheden, in het bijzonder werkdruk, van deze werknemers. Het ministerie levert voor dit doel een financiële bijdrage.

1.2 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 staat wat er in 2024 is gewijzigd ten opzichte van het voorgaande onderzoeksjaar. In hoofdstuk 3 staan de onderwerpen van de NEA 2024 beschreven en de herkomst van de vragen. In hoofdstuk 4, 5, 6 en 7 komen de dataverzameling, verwerking, responsrapportage en weging aan bod. In hoofdstuk 8 wordt de kwaliteit van de gegevens van de NEA 2024 toegelicht in relatie tot de wijzigingen die in hoofdstuk 2 zijn genoemd. In hoofdstuk 9 wordt beschreven hoe de uitkomsten van 2024 zich verhouden tot die van voorgaande jaren. Ook worden wijzigingen in voorgaande jaren beschreven. In hoofdstuk 10 worden de publicatiemogelijkheden op basis van de NEA toegelicht en enkele concrete instructies bij het microdatabestand gegeven.

1.3 Openbaarmaking van NEA-resultaten

De NEA-resultaten worden via verschillende media publiek gemaakt. In de eerste plaats zijn de globale resultaten in tabelvorm, samen met een tekstuele beschrijving terug te vinden in de publicatie '[NEA 2024 Resultaten in Vogelvlucht](https://monitorarbeid.tno.nl/publicatie/?category=&tag=vogelvlucht#post-publication-row)' (<https://monitorarbeid.tno.nl/publicatie/?category=&tag=vogelvlucht#post-publication-row>), die in mei 2025 verschijnt. Daarnaast zijn de uitkomsten te raadplegen via de [benchmarktool](https://monitorarbeid.tno.nl/cijfers-en-trends/werknemers/) (<https://monitorarbeid.tno.nl/cijfers-en-trends/werknemers/>) van TNO, het [dashboard arbeidsomstandigheden](https://dashboards.cbs.nl/v5/arbeidsomstandigheden/) (<https://dashboards.cbs.nl/v5/arbeidsomstandigheden/>) van het CBS en via [StatLine](https://opendata.cbs.nl/statline/CBS/nl/navigatieScherm/thema?themaNr=82191) (<https://opendata.cbs.nl/statline/CBS/nl/navigatieScherm/thema?themaNr=82191>). StatLine is ook als app en als [Open data](https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/open-data/statline-als-open-data) (<https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/open-data/statline-als-open-data>) beschikbaar.

Ten tweede zullen TNO en het CBS diverse publicaties uitgeven op basis van de NEA, zoals wetenschappelijke artikelen, pers- en nieuwsberichten, rapporten naar aanleiding van secundaire analyses, achtergrondartikelen, maatwerktabellen, tweets, videoboodschappen, etc. Een overzicht van de TNO-publicaties is te vinden op [www.monitorarbeid.nl](https://www.monitorarbeid.tno.nl/) (<https://www.monitorarbeid.tno.nl/>). Een overzicht van de CBS-publicaties is te vinden op www.cbs.nl ([zoekterm 'NEA'](https://www.cbs.nl/nl-nl/zoeken?q=NEA) (<https://www.cbs.nl/nl-nl/zoeken?q=NEA>)).

1.4 Gebruik van de NEA door derden

TNO en het CBS publiceren afzonderlijk, gezamenlijk en in samenwerking met derden op basis van de NEA. Daarnaast kunnen derden zelf statistisch onderzoek doen met de microdatabestanden. Meer informatie staat in hoofdstuk 10.

Verwijzen naar deze onderzoeksbeschrijving kan als volgt:

Mars, G.M.J., S.G. van den Heuvel, J.C.M. Knops, E.M.M. de Vroome, A.J.S.F. Pleijers, L.M.C. van Dam, & G.M. Gommans (2025). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2024 – Onderzoeksbeschrijving. Den Haag/Heerlen/Aruba/Leiden: Centraal Bureau voor de Statistiek/TNO.

Auteur(s): G.M.J. Mars (CBS), S.G. van den Heuvel (TNO), J.C.M. Knops (CBS), E.M.M. de Vroome (TNO), A.J.S.F. Pleijers (CBS), L.M.C. van Dam (TNO), G.M. Gommans (CBS)

Publicatiedatum: 15-4-2025 06:30

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2024 - Onderzoeksbeschrijving

2. Wijzigingen in 2024

De NEA 2024 is grotendeels op dezelfde wijze uitgevoerd als in het voorgaande jaar. Wat betreft de benadering is de incentivestrategie gewijzigd en een experiment met het welkomstschermb uitgevoerd. Meer informatie hierover staat in hoofdstuk 4. Verder zijn er in de vragenlijst enkele wijzigingen doorgevoerd ten opzichte van 2023.

Jaarlijks is een beperkt deel van de vragenlijst gereserveerd om ad hoc vragen op te nemen over wisselende onderwerpen. In 2024 zijn ad hoc vragen gesteld over de toekomst van het werk en over het spreken en gebruiken van meerdere talen op de werkvloer en de relatie hiervan met veiligheid. Ook is aan werknemers met een beroepsziekte gevraagd welke arts (bedrijfsarts, huisarts, e.d.) de beroepsziekte heeft vastgesteld. Meer informatie over deze onderwerpen is beschikbaar in hoofdstuk 3. Verder is een methodologische vraag over item non-respons gesteld bij de vragen over de invloed van technologische ontwikkelingen (zie hoofdstuk 8).

Het grootste deel van de vragenlijst is gereserveerd voor vaste onderwerpen. Voor de jaren 2022 tot en met 2025 is vastgesteld welke vragen jaarlijks gesteld worden. Dit zijn vooral onderwerpen die vóór 2022 jaarlijks of tweejaarlijks opgenomen waren. Bij de vaste vragen zijn de volgende wijzigingen doorgevoerd:

- Bij de vragen over arbeidsongevallen is een instructie toegevoegd over het gebruik van de plaatsnamenlijst.
- Bij de vragen over onderwijs zijn enkele formuleringen verduidelijkt naar aanleiding van opmerkingen van respondenten.

Auteur(s): G.M.J. Mars (CBS), S.G. van den Heuvel (TNO), J.C.M. Knops (CBS), E.M.M. de Vroome (TNO), A.J.S.F. Pleijers (CBS), L.M.C. van Dam (TNO), G.M. Gommans (CBS)

Publicatiedatum: 15-4-2025 06:30

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2024 - Onderzoeksbeschrijving

3. Onderwerpen

In dit hoofdstuk staan de onderwerpen die zijn opgenomen in de vragenlijst van de NEA 2024 en hun herkomst. De precieze vraagteksten en antwoordcategorieën zijn terug te vinden in de [vragenlijstdocumentatie \(https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksomschrijvingen/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden--nea--\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksomschrijvingen/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden--nea--).

Het grootste deel van de vragenlijst is gereserveerd voor vaste onderwerpen. Voor de jaren 2022 tot en met 2025 is vastgesteld welke vragen jaarlijks gesteld worden. De toelichting hierop staat in paragraaf 3.1. In paragraaf 3.2 staan de onderwerpen die in 2024 zijn uitgevraagd en waarvan nog niet vast staat of en wanneer deze herhaald worden, het ad hoc deel.

Vanaf 2022 wordt een deel van de onderwerpen aan de helft van de steekproef uitgevraagd (het split-half ontwerp). Dit geldt zowel voor vaste als voor ad hoc onderwerpen. Of een onderwerp is gesteld in cluster 1, cluster 2 of aan de hele steekproef, staat in de tabellen A.1 en A.2 in bijlage A.

In voorgaande jaren werden sommige onderwerpen jaarlijks uitgevraagd, andere tweejaarlijks en nog weer andere eenmalig of zonder vaste frequentie. Tabel A.3 in bijlage A geeft een globaal overzicht van de onderwerpen die vanaf 2014 zijn uitgevraagd in welke jaren.

3.1 Vaste onderwerpen

De vragenlijst is georganiseerd in thematische blokken. In deze paragraaf staat per blok welke onderwerpen vast uitgevraagd worden.

Dienstverband

Ten aanzien van de arbeidsmarktpositie van respondenten worden de volgende aspecten bevraagd:

- het hebben van meerdere banen;
- positie in de werkkring (vast/flex);
- redenen om flex te werken;
- anciënniteit;
- arbeidsduur;
- aantal dagen werkzaam in de week;
- werken buiten kantoortijden;
- overwerk;
- thuiswerk.

De vraag naar het aantal betaalde banen dat iemand heeft, is een standaard vraagstelling van het CBS en is voor de NEA toegespitst op werknemers. De vraag is opgenomen om werknemers met één betaalde baan te kunnen vergelijken met werknemers die meerdere betaalde banen hebben (als werknemer of zelfstandige).

Als respondenten meerdere betaalde banen hebben, wordt gevraagd wat de belangrijkste reden is om meerdere banen te hebben. De keuze van antwoordcategorieën voor deze vraag is mede gebaseerd op Hipple (2010). De opbouw van de NEA staat niet toe dat vragen over de arbeidssituatie betrekking hebben op meer dan één dienstverband. Nadat de vragen over meerdere banen beantwoord zijn, wordt respondenten daarom gevraagd om alle verdere vragen in de enquête alleen te beantwoorden met betrekking tot de werknemersbaan waaraan men gemiddeld de meeste tijd besteedt.

De vragen naar de positie in de werkkring (aard van de arbeidsrelatie) zijn overgenomen van de Enquête Beroepsbevolking (EBB; CBS, z.d. a). Op basis hiervan kan onderscheid gemaakt worden tussen vaste en flexibele arbeidsrelaties. De EBB past sinds 2021 een nieuwe meetmethode toe en deze is vanaf 2022 overgenomen in de NEA, in een iets eenvoudigere vorm. Door de nieuwe meetmethode verandert de verhouding tussen het aantal vaste werknemers en het aantal flexwerknemers (CBS, 2022a).

Flexibele arbeidsrelaties kunnen nader verbijzonderd worden. De onderscheiden posities in de werkkring zijn:

- vast dienstverband, vaste uren;

- uitzicht op vast dienstverband, vaste uren;
- tijdelijk dienstverband, vaste uren [≥ 1 jr];
- overig tijdelijk dienstverband, vaste uren;
- uitzendkracht;
- oproepkracht of invalkracht;
- werknemer flex, geen contract of onbekend.

Aan respondenten die een flexibele arbeidsrelatie hebben, wordt gevraagd wat de belangrijkste reden daarvoor is. De vraagtekst en antwoordmogelijkheden die een respondent getoond krijgt, verschillen afhankelijk van het soort flexibele arbeidsrelatie. In het verwerkingsproces wordt dit gecombineerd tot één variabele. Het onderwerp is in 2013 in de NEA geïntroduceerd met een voor de NEA ontwikkelde vraagstelling. Vanaf 2022 is de vraag gewijzigd en niet vergelijkbaar met eerdere jaren.

De vraag naar de arbeidsduur per week sluit aan op de vraagstelling in de EBB, in iets eenvoudigere vorm, en is vanaf 2022 gewijzigd in navolging van de EBB.

De vragen naar werken buiten kantoortijden sluiten aan op de in de EBB gehanteerde vragen, waarbij een andere volgorde wordt aangehouden. Vanaf 2022 wordt bovendien gevraagd naar werken in het weekend en niet meer naar zaterdag en zondag apart. Daarnaast is voor de NEA een vraag ontwikkeld naar oproepdiensten. Deze is door het vragenlab van het CBS getest.

De eerste vraag naar overwerk is afkomstig uit de EBB en de tweede uit de Monitor Arboconvenanten.

De vragen naar anciënniteit bij de werkgever en in de huidige functie sluiten aan op de EBB (maar niet exact). De vraag over de werkgever heeft vanaf 2022 gedetailleerdere toelichtingen voor uitzendkrachten en gedetacheerden. De vraag over de functie wordt vanaf 2022 na het blok Beroep gesteld en niet langer in het blok Dienstverband.

Bedrijf, beroep en onderwijs

Om vast te stellen welk onderwijsniveau respondenten behaald hebben, in welke bedrijfstak zij werken en welk beroep zij uitoefenen, heeft het CBS standaard vraagstellingen ontwikkeld. Met een standaard typeerproces worden de bedrijfstak, het beroep en het behaalde onderwijsniveau geïnclassificeerd (zie paragraaf 5.1).

Voor de indeling van bedrijfseenheden naar hun hoofdactiviteit hanteert het CBS de zogenaamde Standaard Bedrijfsindeling 2008 (SBI 2008). De SBI kent vijf niveaus en de respons van de NEA wordt, voor zover mogelijk getypeerd, tot op het meest gedetailleerde niveau.

Beroep wordt geïnclassificeerd volgens de International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO 2008). Dit is de internationale beroepenclassificatie van de International Labour Organization (ILO), die beroepen hiërarchisch classificeert volgens de belangrijkste taken en activiteiten. Uit de ISCO 2008 wordt tevens de Beroepenindeling ROA CBS 2014 (kortweg BRC 2014) afgeleid. De respons van de NEA wordt zo gedetailleerd mogelijk geïnclassificeerd.

Het behaalde onderwijsniveau wordt geïnclassificeerd volgens de Standaard Onderwijsindeling 2021 (SOI 2021). De NEA respons wordt geïnclassificeerd tot op het tweede aggregatieniveau, dat bestaat uit vijf categorieën. Ook wordt vastgesteld of werknemers actueel onderwijs volgen.

Op de website van het CBS is meer informatie beschikbaar over de [classificaties \(https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties), waaronder de categorieën die op de verschillende niveaus worden onderscheiden.

De standaardvraagstellingen voor bedrijf, beroep en onderwijs zijn per 2022 gewijzigd. Het typeerproces en de classificaties zijn niet gewijzigd. Wel wijzigt als gevolg van de gewijzigde vraagstelling voor beroep de verdeling van werknemers over beroepsgroepen binnen de beroepsklasse managers. Ook is het aandeel actueel onderwijsvolgenden iets kleiner.

Vestigingsgrootte en veranderingen in het bedrijf

Naast de voornaamste activiteit worden twee andere kenmerken gemeten van het bedrijf waar de respondent werkt, namelijk de vestigingsgrootte en veranderingen in het bedrijf. De vraag over vestigingsgrootte is ontleend aan de Monitor Arboconvenanten. De antwoordcategorieën zijn iets gedetailleerder omdat Eurostat deze informatie vraagt.

De vraag naar veranderingen in het bedrijf die in de voorafgaande twaalf maanden hebben plaatsgevonden, betreft een bewerking van internationaal veel gebruikte vragen, zoals die in Nederland onder meer door de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) zijn gehanteerd. Dit zijn drie vragen uit de telefonische ronde van het Arbeidsvraagpaneel 2005-2006 van de OSA (tegenwoordig van het Sociaal Cultureel Planbureau [SCP]) waarin gevraagd werd of organisatorische veranderingen hebben plaatsgevonden, wat de veranderingen inhielden en waartoe ze hebben geleid.

Werkomstandigheden

In het blok Werkomstandigheden zijn vragen gesteld over de volgende fysieke en psychosociale werkomstandigheden:

- gevaarlijk werk;
- werken met gevaarlijke stoffen;
- fysieke belasting;
- autonomie;
- taakeisen ('werkdruk');
- factoren die het werktempo bepalen;
- emotionele belasting;
- cognitieve belasting;
- informatie overload;
- ontwikkelingsmogelijkheden in het werk.

Met twee vragen wordt vastgesteld hoe vaak een werknemer, naar eigen zeggen, diverse soorten gevaarlijk werk verricht. De vraagstelling is vanaf 2018 gewijzigd ten opzichte van eerdere jaren om zo beter zicht te krijgen op de frequentie waarmee werknemers, naar eigen zeggen, worden blootgesteld aan de verschillende soorten gevaarlijk werk. De eerste vraag brengt in kaart aan welke gevaren een werknemer, naar eigen zeggen, wordt blootgesteld. Binnen de NEA is een keuze gemaakt voor enkele clusters van gevaarsituaties, zoals deze ook vaak in risico-inventarisaties en -evaluaties worden onderscheiden. De tweede vraag gaat in op de frequentie van de blootstelling.

Vanaf 2022 zijn er nieuwe vragen over het werken met gevaarlijke stoffen. De vragen zijn voor de NEA ontwikkeld. Er wordt gevraagd of werknemers weleens met of dichtbij gevaarlijke stoffen werken en vervolgens of zij hiermee in direct contact komen. Ook wordt vastgesteld of werknemers de kans lopen besmet te raken met een bacterie of virus tijdens het werk, en op welke manier.

Er zijn verschillende aspecten van fysiek belastend werk die onderscheiden en bevraagd worden binnen de NEA. De vragen over kracht zetten en trillingen zijn ontleend aan de EBB. Ook de vragen over werkhouding en herhalende bewegingen zijn gebaseerd op de EBB. In de EBB zijn beide aspecten van fysieke belasting echter gecombineerd in één vraag. Blootstelling aan geluid is gemeten met de vraag of de werknemer zijn stem moet verheffen om zich verstaanbaar te maken op het werk, als indicatie voor een kritiek geluidsniveau van 80 dB(A). De vraag is afgeleid van het voormalige Permanent Onderzoek LeefSituatie (POLS; CBS, z.d. b) en de EBB.

Autonomie – oftewel zelfstandigheid – verwijst naar de mate waarin een werknemer in staat is zijn eigen werk te reguleren. Het gaat om zowel de keuzevrijheid ten aanzien van de manier van werken, als de planning en volgorde van werkzaamheden. Vijf autonomie-indicatoren zijn ontleend aan POLS en de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998). Hieraan is in 2011 een nieuwe vraag toegevoegd die meer inzicht geeft in de autonomie over werktijden en in 2022 een vraag over zelf bepalen waar men werk. Deze vragen zijn ontwikkeld voor de NEA.

In de NEA zijn drie vragen opgenomen over kwantitatieve taakeisen ('werkdruk'). Deze vragen zijn ontleend aan de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998) en zijn ook in de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS; Smulders e.a., 2001) gebruikt.

De vraag naar technische en organisatorische factoren die het werktempo bepalen is in 2018 ontwikkeld voor de NEA met als vertrekpunt de EWCS 2015 (Eurofound, 2017). In 2022 zijn de antwoordcategorieën gewijzigd.

De drie items die emotionele belasting beogen te meten zijn een vertaling van vragen afkomstig uit de Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen en Borg, 2000) en zijn eveneens in de TAS gebruikt.

De cognitieve belasting (ofwel de 'complexiteit van het werk') is gemeten met behulp van drie vragen die zijn afgeleid van de JCQ van Karasek (1985, 1998). De vragen geven een indicatie van de kwalitatieve kant van taakeisen, d.w.z. het beslag dat het werk geestelijk legt op de werknemer. Ook deze vragen maakten deel uit van de TAS.

Informatie overload wordt met één item vastgesteld. Deze vraag meet hoe vaak het voorkomt dat werknemers meer informatie (zoals e-mail, telefoon) aangeboden krijgen dan zij kunnen verwerken. De vraagstelling is in 2014 nieuw ontwikkeld voor de NEA en getest door het vragenlab van het CBS.

Verder wordt in dit blok de vraag gesteld of het werk gevarieerd is, of het werk vereist dat nieuwe dingen worden geleerd en of het werk creativiteit vereist. Deze drie vragen beogen het concept 'skill discretion' ofwel ontwikkelingsmogelijkheden in het werk te meten (Karasek e.a., 1985, 1998) en deze zijn ook gebruikt in de TAS.

Techniek

Beeldschermwerk wordt door middel van één vraag uitgevraagd. De vraag betreft de gemiddelde duur per dag van werkgerelateerd beeldschermwerk. Deze vraag is afkomstig uit de Monitor Arboconvenanten. Sinds 2014 is de toelichting van de vraag uitgebreid om zo ook de nieuwe apparaten als tablets en smartphones te omvatten.

De overige vragen in het blok gaan over het gebruik van technologie. Daarbij is er voor gekozen om niet de technologie zelf, maar vooral de gevolgen ervan op de werkvloer uit te vragen aangezien werknemers vaak niet weten welke technieken er in de verschillende (hulp)middelen verwerkt zijn.

Eerst wordt het gebruik van informatietechnologie en geavanceerde technologische hulpmiddelen uitgevraagd. Deze vragen zijn ontwikkeld voor de NEA 2018. Vanaf 2022 wordt niet meer naar communicatietechnologie gevraagd.

Vervolgens wordt gemeten of nieuwe technologische ontwikkelingen het werk hebben veranderd. De vragen zijn voor de NEA 2022 ontwikkeld. De item non-respons op deze vragen is relatief hoog. Zie de kwaliteitsanalyse in hoofdstuk 8.

Klanten en collega's

Ten aanzien van de omgang met klanten en collega's worden de volgende aspecten in kaart gebracht:

- sociale steun door leidinggevende;
- sociale steun door collega's;
- psychologische veiligheid;
- sociaal contact;
- conflicten;
- ongewenst gedrag;
- discriminatie.

De vragen rond sociale steun door de leidinggevende zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip 'Supervisory support' en zijn door Houtman e.a. (1995) vertaald. Sinds de NEA 2014 wordt gebruik gemaakt van een ingekorte schaal waarin twee van de oorspronkelijke vier vragen zijn opgenomen. De vragen waren ook opgenomen in de TAS.

De vragen over sociale steun door collega's zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip 'Co-worker support' en zijn door Houtman e.a. (1995) vertaald en tevens gebruikt in de TAS. Ook voor deze schaal wordt sinds 2014 een ten opzichte van eerdere NEA jaren ingekorte versie met twee items gebruikt.

Vanaf 2022 zijn drie vragen opgenomen over psychologische veiligheid (Edmondson, 1999), die ook zijn opgenomen uit het Werkonderzoek dat het CBS (2022b) heeft uitgevoerd onder de arbeidsvoorwaardelijke overheidssector.

Drie vragen gaan in op het contact dat werknemers hebben met collega's klanten, patiënten, etc. In eerste instantie wordt gevraagd hoeveel contact zij hebben. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen face-to-face contact en telefonisch/digitaal contact. Deze vragen zijn ontwikkeld voor de NEA 2018 met als vertrekpunt de EWCS 2015. Als laatste item wordt gevraagd in hoeverre mensen buiten werktijd bereikbaar zijn voor collega's of klanten.

Het optreden van conflicten in de voorgaande twaalf maanden is in de NEA nagevraagd met betrekking tot conflicten met collega's, leidinggevende en werkgever. Deze drie vragen zijn ontwikkeld voor de NEA.

De prevalentie van ongewenst gedrag op het werk wordt gemeten met onderscheid naar het soort gedrag en dader. Het gaat om ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten. Tot en met 2021 is bij elke vorm een onderscheid gemaakt tussen interne agressie (door leidinggevend en/of collega's) en externe agressie (door klanten, patiënten, leerlingen, etc.). Vanaf 2022 wordt apart naar leidinggevend en/of collega's gevraagd. Om de respondentbelasting te beperken is tegelijk een getrapte vraagstelling ingevoerd. Eerst wordt geïventariseerd met welke vorm van ongewenst gedrag door welke dader werknemers weleens te maken hebben gehad en vervolgens wordt de frequentie uitgevraagd voor zover van toepassing. Tot en met 2021 is direct voor elke combinatie van vorm en dader naar de frequentie gevraagd.

Het blok sluit af met de vraag of werknemers zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd hebben gevoeld op het werk. Deze vraag is in 2011 ontwikkeld voor de NEA. In 2021 zijn de antwoordopties van deze vraag aangepast en zijn enkele aanvullende antwoordopties opgenomen. Deze nieuwe antwoordopties zijn gedefinieerd op basis van een analyse door TNO van de gegeven open antwoorden in eerdere NEA-jaren (wanneer een respondent aangeeft dat de discriminatie vanwege een andere reden plaatsvond), in combinatie met de definitie van discriminatie van het College voor de Rechten van de Mens (College voor de Rechten van de Mens, z.d.). In 2022 is de formulering van de vraag gewijzigd, in aansluiting op de Veiligheidsmonitor (CBS, z.d. c).

Arbeidsongevallen

Sinds 2011 levert het CBS onder de zogenoemde ESAW-verordening (European Statistics on Accidents at Work, Commissieverordening nr. 349/2011) jaarlijks microgegevens over arbeidsongevallen aan Eurostat. Daarvoor werd dit op basis van harmonisatieafspraken gedaan door TNO. Voor niet-dodelijke ongevallen met verzuim gebeurt dat op basis van de NEA. Vanaf het verslagjaar 2014 is de ESAW-levering uitgebreid met een aantal variabelen met zeer gedetailleerde classificaties. Om hierin te kunnen voorzien, is de module over arbeidsongevallen in 2014 aanzienlijk uitgebreid in vergelijking tot de vorige edities van de NEA. De oude module bevatte alleen vragen over het meest recente arbeidsongeval. Eurostat vraagt echter gedetailleerde informatie over alle arbeidsongevallen met een verzuimduur van minimaal vier dagen (Eurostat, 2001; 2012). De module is in 2014 door het vragenlab van het CBS getest.

Het aandeel werknemers met een arbeidsongeval met een verzuimduur van minimaal één dag is een kernindicator voor het ministerie van SZW. Om aan zowel de informatiebehoefte van SZW als die van Eurostat te kunnen voldoen, is in de vragenlijst het meest recente arbeidsongeval altijd uitgevraagd, ongeacht de verzuimduur van dit ongeval. Aanvullend wordt nog over maximaal twee eerdere ongevallen met minstens vier dagen verzuim informatie uitgevraagd. De detaillering van de uitvraag verschilt. Het meest recente ongeval dat leidde tot minstens vier dagen verzuim is zeer gedetailleerd bevraagd. De uitvraag over andere ongevallen met minstens vier dagen verzuim is minder gedetailleerd om respondenten niet te veel te belasten.

In de definitie van een arbeidsongeval worden zowel ongevallen met lichamelijk letsel als met geestelijke schade betrokken, maar ongevallen tijdens woon-werkverkeer niet. Verder is expliciet aangegeven dat ongevallen met uitsluitend een natuurlijke oorzaak niet meetellen. Arbeidsongevallen die langer dan twaalf maanden geleden hebben plaatsgevonden, tellen ook niet mee. Deze referentieperiode is in de vraagstelling opgenomen. Als in de verwerking blijkt dat het arbeidsongeval heeft plaatsgevonden op een datum buiten de referentieperiode (de datum van het meest recente arbeidsongeval wordt gevraagd), dan wordt dit niet meegeteld.

Vanaf 2022 wordt het soort letsel gedetailleerder uitgevraagd.

Arbo-maatregelen

De mate waarin werknemers het wenselijk achten dat hun werkgever maatregelen treft, wordt nagevraagd ten aanzien van acht arborisico's. Deze vraag is in 2003 nieuw geformuleerd ten behoeve van de NEA. Er is gekozen om die arborisico's op te nemen die volgens het ministerie van SZW de meeste beleidsrelevantie hebben. In 2008 is besloten de vraagstelling iets aan te passen zodat deze eenduidiger geïnterpreteerd zal worden. Tevens is het aantal antwoordcategorieën uitgebreid van drie naar vier. Hierdoor wordt niet alleen inzicht verkregen in de vraag of maatregelen zijn genomen, maar ook in de vraag of maatregelen wenselijk zijn.

Vanaf 2022 wordt naar acht in plaats van tien risico's gevraagd en is de formulering van het item over gevaarlijke stoffen gewijzigd, in aansluiting op de nieuwe vragen over werken met gevaarlijke stoffen.

Veilig en gezond werken

Over veilig en gezond werken wordt in kaart gebracht of werknemers informatie krijgen over veilig en gezond werken en of er een aanspreekpunt is rondom dit onderwerp. Daarnaast wordt met vier stellingen gemeten of werknemers zelf, hun collega's en leidinggevenden erop letten dat er veilig wordt gewerkt.

De module is ten bate van de NEA 2015 ontwikkeld, heeft raakvlakken met de in eerdere jaren opgenomen module Bedrijfsveiligheid en is in 2022 aangepast.

Gezondheid

Om de effecten van werk op gezondheid te kunnen vaststellen zijn de volgende indicatoren opgenomen:

- algemene gezondheidstoestand;
- psychische vermoeidheid door het werk (burn-outklachten);
- sedentair gedrag;
- klachten aan het bewegingsapparaat;
- aanpassingen aan het werk;
- preventief gezondheidsonderzoek;
- contact met bedrijfsarts;
- vertrouwenspersoon.

De algemene gezondheidstoestand van werknemers wordt in kaart gebracht met één vraag. Deze vraag is ontleend aan de Gezondheidsenquête van het CBS.

Psychische vermoeidheid door het werk, 'burn-outklachten', wordt gemeten met vijf vragen die grotendeels zijn overgenomen uit POLS. De vragen uit POLS zijn een bewerking van items uit de Utrechtse Burn-out Schaal (UBOS; Schaufeli & van Dierendonck, 2000).

Met behulp van drie vragen wordt in kaart gebracht hoeveel uur werknemers zittend doorbrengen op een gemiddelde werkdag. Hierbij wordt werknemers gevraagd om een inschatting te maken van het aantal uur dat zij tijdens het werk, tijdens het woon-werk verkeer en in de vrije tijd zittend doorbrengen. Deze vragen zijn ontwikkeld voor de NEA 2017 met als vertrekpunt de vragen over sedentair gedrag in de Leefstijl Monitor (LSM; CBS, RIVM en VeiligheidNL, 2015).

Klachten aan het bewegingsapparaat worden uitgevraagd met behulp van zes vragen. De eerste vier vragen geven inzicht in het voorkomen van RSI-gerelateerde gezondheidsklachten in de voorafgaande 12 maanden. Deze vragen zijn afkomstig uit TAS en gebaseerd op werk van Blatter (2000). In 2008 zijn hier twee vragen naar klachten aan de rug en aan heupen/benen/knieën/voeten aan toegevoegd.

Het blok bevat tevens de vraag of er in verband met de gezondheidstoestand (verdere) aanpassingen in de werkplek nodig zijn. Tot en met 2013 is deze vraag gesteld in het blok 'Chronische aandoeningen'.

Verder wordt gevraagd of werknemers het afgelopen jaar in de gelegenheid zijn gesteld om deel te nemen aan een preventief onderzoek rond gezondheid of vitaliteit.

Vervolgens wordt een aantal vragen over het contact met de bedrijfsarts gesteld. Deze vragen zijn specifiek ontwikkeld voor de NEA. De eerste vragen gaan over de mogelijkheid om een bedrijfsarts te raadplegen en of respondenten dat ooit gedaan hebben. In 2020 is een nieuwe vraag hieraan toegevoegd, met betrekking tot het vertrouwen in de bedrijfsarts. Respondenten worden gevraagd – wanneer zij aangeven contact met een bedrijfsarts te hebben gehad – in welke mate zij vertrouwen hebben in de bedrijfsarts. Als laatste worden twee vragen gesteld over de mogelijkheid tot het aanvragen van een second opinion bij een andere bedrijfsarts en de behoefte daaraan.

Het blok sluit af met een tweetal vragen over de vertrouwenspersoon.

Ziekteverzuim

Met een drietal vragen wordt het verzuimverleden van de werknemer in de twaalf maanden voorafgaand aan de enquête nagegaan. Daarbij wordt voorafgaand aan deze vragen een definitie van verzuim gegeven. In de eerste plaats wordt nagegaan of er sprake was van verzuim. Indien er sprake was van verzuim worden er ook vragen gesteld over het aantal keren verzuim (de verzuimfrequentie) en de totale verzuimduur (in werkdagen). De vragen zijn een bewerking van vragen uit de TAS en de Monitor Arboconvenanten.

Laatste verzuimgeval

Het laatste verzuimgeval kan eventueel langer dan twaalf maanden geleden zijn, zodat ook een antwoord gegeven kan worden door werknemers die niet in de afgelopen twaalf maanden, maar wel daarvoor hebben verzuimd. Als eerste wordt gevraagd naar het soort klachten waarmee men de laatste keer heeft verzuimd. Vervolgens wordt nagegaan wat de duur van het verzuim was, of de klachten aan werk gerelateerd waren en welke aspecten van het werk hebben bijgedragen aan het ontstaan van de klachten. Ten slotte wordt gevraagd of er tijdens de laatste verzuimperiode verzuimcontrole plaats heeft gevonden en of men contact heeft gehad met de huisarts of een specialist. Daarbij wordt bekeken of de huisarts en/of specialist aandacht had(den) voor de mogelijke werkgebondenheid van het verzuim.

De vraag naar de duur van het laatste verzuim is door TNO opgesteld in 2003. De andere vragen over het laatste verzuimgeval zijn een bewerking van vragen uit het onderdeel 'verzuimgegevens' van de module 'Verzuim' van de Monitor Arboconvenanten (Zwart e.a., 2002). De antwoordcategorieën voor de klachten waarmee is verzuimd en de redenen in het werk zijn in 2022 gewijzigd. Vanaf 2022 krijgen vrouwen de vraag of de klachten samenhangen met zwangerschap, menstruatie of overgang.

Chronische ziekte of aandoening

In dit blok wordt ten eerste gevraagd of werknemers één of meer van de genoemde langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps hebben en ten tweede of zij door deze gezondheidsproblemen belemmerd wordt bij het uitvoeren van het werk. Als laatste wordt gevraagd of de ziekte, aandoening of handicap het gevolg is van het werk dat men deed. Deze vraag is in 2012 toegevoegd ter vervanging van de minder werkgerichte vraag 'Waardoor is de ziekte of aandoening veroorzaakt?'. De vragen uit deze module zijn, met uitzondering van de derde vraag, afgeleid van de vragen over arbeidsbelemmeringen (voorheen 'arbeidsgehandicapt') in de EBB.

Beroepsziekten

Voor de NEA 2014 is in samenwerking met het Nederlands Centrum voor beroepsziekten (NCvB) en het RIVM een blok over Beroepsziekten ontwikkeld. Dit bestaat uit een drietal vragen die inzicht geven in de prevalentie en incidentie van beroepsziekten. Ten eerste wordt gevraagd of werknemers één of meer van de dertien genoemde beroepsziekten hebben. Ten tweede wordt gevraagd of deze klachten meer dan twaalf maanden geleden zijn ontstaan en ten slotte wordt gevraagd of de beroepsziekte is vastgesteld door een arts.

Werk-privébalans

Het blok bevat twee vragen over de wederzijdse beïnvloeding van de werk- en thuissituatie. De thuis-werk-interferentie en werk-thuis-interferentie zijn ontleend aan de TAS, maar zijn oorspronkelijk opgesteld door Fox en Dwyer (1999).

Functioneren en inzetbaarheid

Het blok begint met vijf vragen over de inzetbaarheid. Allereerst worden twee vragen over het werkvermogen, oftewel de fysieke en psychische geschiktheid voor de huidige baan, gesteld. Vervolgens twee vragen over 'loopbaan self efficacy', het gemak waarmee een nieuwe baan/functie verkregen kan worden. Deze vragen zijn in 2010 nieuw ontwikkeld voor de NEA. Het vijfde item is in 2013 specifiek voor de NEA ontwikkeld en vraagt naar de geneigdheid om bij de huidige werkgever te blijven werken.

In 2020 is er een vraag toegevoegd over de verbondenheid die de respondent voelt met de organisatie waar hij/zij voor werkt. Deze vraag is specifiek voor de NEA 2020 ontwikkeld.

Vervolgens wordt met drie items naar bevlogenheid gevraagd, dat wil zeggen de mate van toewijding en energie waarmee iemand werkt. De items zijn overgenomen uit de Utrechtse Bevlogenheidschaal (UBES; Schaufeli e.a., 2006). De vragen zijn de meest kenmerkende items uit de drie UBES-subschalen, vitaliteit, toewijding en absorptie. De formulering van de hoofdvraag en antwoordcategorieën is aangepast ten opzichte van de originele UBES zodat de formulering meer in lijn is met die van de vragen over psychische vermoeidheid door het werk, 'burn-outklachten'.

Met drie vragen wordt vastgesteld hoe de werknemer zijn prestaties ten aanzien van de eigen functie beoordeelt ('in-role performance'). Dit betreft vragen naar het behalen van werkdoelen, het goed kunnen uitvoeren van werktaken en het goed presteren in het werk. Deze drie vragen zijn in 2007 nieuw ontwikkeld voor de NEA. De prestatie-indicatoren genoemd door Goodman en Svyantek (1999) waren een inspiratiebron voor deze vragen.

Er zijn vier vragen opgenomen rond het thema innovatief vermogen. De vraag over de aanmoediging om na te denken over manieren om het werk beter te doen is –met aanpassing– afkomstig van de General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (Lindström e.a., 1997). De vraag over tijd krijgen voor het ontwikkelen van nieuwe ideeën is afgeleid van een vraag die in Vlaanderen in 2004 is gesteld in het Panel Survey of Organisations, het PASO werkgeverspanel (KU Leuven, 2004). De twee vragen over het bedenken en verbeteren van (nieuwe) producten/diensten zijn afgeleid van vragen uit de Erasmus Concurrentie en Innovatiemonitor 2006 voor werkgevers (Jansen, 2006).

Er volgt een aantal vragen over veranderingen op het werk. De eerste vraag gaat over het al of niet optreden van veranderingen op het werk, ten aanzien van werkmethodes, technologieën, producten en klantcontacten. Deze vraag is vergelijkbaar met de vraag zoals deze ook in STREAM wordt gesteld en is oorspronkelijk gebaseerd op de European Skills and Jobs Survey (ESJ; CEDEFOP, 2015). De vervolgvragen zijn specifiek voor de NEA ontwikkeld en betreft de aanpassingen die volgens de werknemers zelf nodig zijn om zich aan de veranderingen aan te kunnen passen, evenals de manier waarop werknemers betrokken zijn bij de veranderingen.

De laatste vragen in dit blok gaan over kwalificatieveroudering en zijn ontleend aan het STREAM onderzoek (Van den Heuvel e.a., 2014).

Opleiding en ontwikkeling

Het blok start met een vraag over de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk dat men doet. Deze vraag is sinds 2010 in de NEA opgenomen en gebaseerd op overeenkomstige items in de 2008 vragenlijst voor werkenden van het Arbeidsaanbodpanel van de OSA (tegenwoordig van het SCP).

Ook wordt gevraagd naar de mate waarin de leidinggevende de ontwikkeling van kennis en vaardigheden stimuleert en of een opleiding of cursus is gevolgd voor het werk. Deze vragen zijn een ingekorte versie van de in 2012 voor de NEA ontwikkelde module Opleiding. Vervolgens is voor respondenten die in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus hebben gevolgd een vraag opgenomen over het doel hiervan. Ook wordt ingegaan op de behoefte aan een opleiding of cursus.

Aan werknemers wordt gevraagd of zij informeel leren op het werk. Met andere woorden: of zij kennis en vaardigheden oppikken en leren van hun collega's tijdens het werk. De vragen in deze module zijn in 2020 voor de NEA ontwikkeld.

Loopbaan

Het blok start met vier vragen over functieverandering, functie-uitbreiding, promotie en teruggaan in functieniveau. Bij deze vragen wordt de voorafgaande twee jaar als referentieperiode genomen. De vragen over functieverandering, functie-uitbreiding en promotie zijn afkomstig uit de TAS en zijn oorspronkelijk ontleend aan Verboon e.a. (1999). De vraag naar teruggaan in functieniveau is in 2012 toegevoegd aan de NEA en is afkomstig uit het NEA-cohortonderzoek (Koppes e.a., 2011).

Vervolgens wordt gevraagd of werknemers zich zorgen maken over het behoud van de huidige baan en of zij in de afgelopen 12 maanden iets gedaan hebben om ander werk te vinden. Deze vragen zijn afkomstig uit de TAS en oorspronkelijk ontleend aan Goudswaard e.a. (1998).

Ten slotte zijn, sinds NEA 2011, twee vragen opgenomen over de leeftijd tot waarop men wil doorwerken en de leeftijd tot waarop men denkt (lichamelijk en geestelijk) in staat te zijn het huidige werk voort te zetten. De eerste vraag is afkomstig van het NEA-cohortonderzoek (Koppes e.a., 2011). De tweede vraag is specifiek geformuleerd voor de NEA en afgeleid van een vraag uit het NEA-cohortonderzoek. Daarnaast worden twee vragen gesteld over determinanten van willen en kunnen doorwerken. Deze vragen zijn in 2010 ontwikkeld voor de NEA.

Tevredenheid

Wat betreft tevredenheid wordt de tevredenheid met arbeidsomstandigheden en de tevredenheid met het werk in het algemeen gemeten. Het gaat hierbij om een totaal oordeel over alle aspecten van arbeidsomstandigheden, respectievelijk van het werk. Beide vragen zijn door TNO opgesteld ten behoeve van de NEA.

Arbeidsvoorwaarden

Het blok Arbeidsvoorwaarden vraagt naar de tevredenheid met en het belang van een dertiental aspecten van een baan. Eerst wordt gevraagd naar het belang van de genoemde aspecten in de huidige baan en vervolgens wordt gevraagd in hoeverre men tevreden is met deze aspecten.

De vragen naar belang en tevredenheid zijn in 2008 geformuleerd voor de NEA. In 2016 is de module uitgebreid met vragen naar de pensioenregeling. In 2022 is de manier waarop respondenten vragen kunnen overslaan gewijzigd. Tot en met 2021 konden respondenten een vraag leeg overslaan, maar dit werd niet expliciet aangegeven. Vanaf 2022 wordt expliciet de antwoordoptie 'geen antwoord' aangeboden.

Het blok sluit af met een vraag over de aanwezigheid van een vorm van personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf en een vraag naar vakbonds lidmaatschap (cf. AVON; Sloten e.a., 2005) en, indien ontkennend wordt geantwoord, naar de redenen om geen lid te zijn (in 2007 opgesteld ten behoeve van de NEA).

3.2 Ad hoc onderwerpen

Een beperkt deel van de vragenlijst is gereserveerd voor onderwerpen die in principe eenmalig uitgevraagd worden, de zogenaamde ad hoc onderwerpen. Het staat nog niet vast of en wanneer deze herhaald worden. De ad hoc onderwerpen van 2024 staan in deze paragraaf beschreven.

Toekomst van het werk

Om meer informatie op te halen over of werknemers bezig zijn met de toekomst van hun werk en hoe ze verwachten dat hun werk zal veranderen, zijn er ad hoc vragen opgenomen rondom de toekomst van werk. Hierbij wordt aan de respondenten gevraagd of zij denken dat hun werk in de komende vijf jaar min of meer hetzelfde zal blijven of zal veranderen (of zelfs verdwijnen). Ook wordt er gevraagd wat er zal veranderen in de manier van werken volgens de respondent. Deze vraag is een aanpassing van de bestaande vraag uit de NEA rondom veranderingen in het werk.

Vervolgens wordt er voor een aantal aspecten van het werk (o.a. moeilijkheidsgraad, lichamelijke en mentale belasting) gevraagd of en hoe de respondent verwacht dat deze aspecten de komende vijf jaar zullen veranderen. Deze vragen zijn gebaseerd op de vragen die op een eerder moment in de vragenlijst gesteld worden over de invloed van nieuwe technologische ontwikkelingen.

Meertalige werkvloeren en veiligheid

Aansluitend op de vaste vragen over veilig en gezond werken zijn vragen genomen over het gebruik van verschillende talen op de werkvloer. Er wordt gevraagd in welke taal of talen informatie over veilig en gezond werken wordt gegeven en hoe goed respondenten deze taal beheersen, als het niet de moedertaal is. Ook wordt in kaart gebracht welke taal of talen collega's onderling gebruiken, wat de meest gebruikte taal is en of het gebruik van meerdere talen wel eens tot problemen leidt. Als respondenten aangeven dat er een ongeluk of gevaarlijke situatie is geweest, wordt gevraagd of het ongeluk/gevaar de respondent zelf of een collega betrof of een klant, patiënt, passagier, leerling of iemand anders. Verder wordt gevraagd naar taalbarrières met klanten en de gevolgen daarvan. Aanleiding voor de vragen is behoefte van de Arbeidsinspectie aan informatie over taalbarrières op het werk, in hoeverre werknemers daarvan hinder ondervinden en of deze taalbarrières geresulteerd hebben in onveilige situaties op de werkvloer.

Soort arts beroepsziekte

In het vaste deel van de NEA worden vragen gesteld over de incidentie en prevalentie van dertien beroepsziekten. Daarbij wordt ook gevraagd of de beroepsziekte is vastgesteld door een arts. Indien ja, wordt in 2024 op verzoek van het Ministerie van SZW gevraagd of dat een huisarts, specialist, bedrijfsarts, keurings- of verzekeringsarts of andere arts was. Als respondenten hebben aangegeven dat zij verschillende beroepsziekten hebben die door een arts zijn vastgesteld, krijgen zij per beroepsziekte de vraag welke arts dat dan was. Daarbij zijn meerdere antwoorden mogelijk.

Auteur(s): G.M.J. Mars (CBS), S.G. van den Heuvel (TNO), J.C.M. Knops (CBS), E.M.M. de Vroome (TNO), A.J.S.F. Pleijers (CBS), L.M.C. van Dam (TNO), G.M. Gommans (CBS)

Publicatiedatum: 15-4-2025 06:30

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2024 - Onderzoeksbeschrijving

4. Dataverzameling

4.1 Steekproef

Steekproefkader en doelpopulatie

De doelpopulatie bestaat uit alle werknemers van 15 tot en met 74 jaar die in Nederland werken. Het steekproefkader wordt afgeleid uit de meest recente Polisadministratie van maart 2024. De Polisadministratie, in beheer van het UWV, bevat gegevens over alle banen van werknemers die verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en voor wie loonbelasting verschuldigd is. De personen uit de Polisadministratie die de volgende eigenschappen hebben, behoren tot het steekproefkader:

- Is minimaal 15 jaar en maximaal 74 jaar op 1 oktober 2024
- Is geregistreerd als ingezetene in de Basisregistratie Personen (BRP) in juli 2024
- Behoort tot een particulier huishouden in juli 2024

Tot het kader behoren 8,2 miljoen personen.

Steekproefontwerp

Voor de NEA 2024 wordt uit dit steekproefkader een personensteekproef getrokken volgens een gestratificeerd steekproefontwerp. Hierbij wordt gestratificeerd naar bedrijfsklasse op SBI-40 niveau. Een overzicht van de bedrijfsklassen is gegeven in tabel B.1 in bijlage B. Dit zijn de zogenaamde 'strata'.

Bedrijfsklasse 34 (Onderwijs) is verder onderverdeeld in substrata omwille van een uitbreiding van de steekproef in dit stratum. Een overzicht van de substrata is gegeven in tabel B.2 in bijlage B.

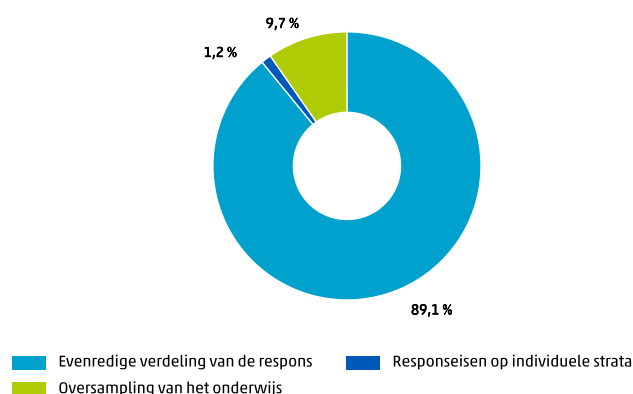
Het steekproefontwerp dient aan de volgende randvoorwaarden te voldoen.

- De standaardfout voor het percentage werknemers met een arbeidsongeval per SBI-klasse is maximaal 1% m.u.v. SBI-klasse 40.
- Het verwacht aantal responsen per SBI-klasse is minstens 233 m.u.v. SBI-klasse 40. Deze randvoorwaarde is opgenomen om per cluster per SBI-klasse voldoende waarnemingen voor publicaties te hebben.
- Het aantal te benaderen steekproefpersonen is 158.500, exclusief oversampling van SBI-klassen 42 tot en met 46 en extra uitzet vanwege een experiment met het welkomstscherf (zie hieronder).
- Gegeven bovenstaande info dient de precisie van de uitkomsten op landelijk niveau zo groot mogelijk zijn.
- In substratum 42 dienen ten minste 4.000 bruikbare responsen behaald te worden.
- In substratum 45 dienen ten minste 300 bruikbare responsen behaald te worden.
- In substratum 46 dienen ten minste 300 bruikbare responsen behaald te worden.
- In substratum 44, 45 en 46 dienen gezamenlijk ten minste 4.000 bruikbare responsen behaald te worden.

De uitzet is zodanig verdeeld over de strata dat aan bovenstaande voorwaarden is voldaan. De uitzet bestaat uit 177.206 eenheden en kan onderverdeeld worden in drie onderdelen:

- Uitzet die is toegekend t.b.v. een evenredige verdeling van de respons. Deze uitzet bedroeg 157.879 eenheden.
- Uitzet die is toegekend t.b.v. de responseisen op de individuele strata. Deze uitzet bedroeg 2.162 eenheden en is gebruikt om de uitzet in strata 2, 4, 6, 8, 11, 12 en 25 te verhogen. Deze uitzet is evenredig "weggehaald" bij de overige strata.
- Uitzet die is toegekend t.b.v. de oversampling van het onderwijs. Deze uitzet bedroeg 17.165 eenheden.

4.1.1. Onderdelen steekproefuitzet, NEA 2024



Bron: CBS, TNO

Split-half ontwerp

Ten behoeve van het split-half ontwerp wordt gebruik gemaakt van de hulpvariabele Cluster. De waarde hiervan wordt voor de ene random helft van de steekprofelementen op 1 gezet en voor de andere helft op 2.

4.2 Benaderingsstrategie

Steekproefpersonen kunnen via internet (cawi) deelnemen aan het onderzoek. De volgende benaderingsstrategie wordt daarbij gehanteerd. Steekproefpersonen ontvangen een aanschrijfbrief met daarin het verzoek om via internet deel te nemen aan het onderzoek en de bijbehorende inloggegevens. Bij de aanschrijfbrief wordt een folder gevoegd die specifiek is samengesteld voor de NEA. Na twee, vijf en zeven weken ontvangen steekproefpersonen een rappelbrief. Na acht weken sluit de waarneming.

In de aanschrijfbrief en de drie rappelbrieven wordt opgenomen dat respondenten kans maken op een conditionele beloning ter waarde van €300 in de vorm van een cadeaukaart of een Apple Watch. Daarnaast hanteert het CBS het beleid dat aan personen van 12 tot en met 15 jaar toestemming wordt gevraagd aan de ouders/ verzorgers om deel te mogen nemen aan het onderzoek. Vanaf 16 jaar wordt dit niet meer gedaan.

De steekproef wordt in zes gelijke porties uitgezet. De eerste aanschrijfbrieven worden verzonden op 17 september 2024. De waarneming van de laatste portie wordt gesloten op 22 december 2024.

Bij de NEA 2024 is een experiment ingezet met het wel en niet laten zien van het welkomtscherm in de vragenlijsten. Het doel is om na te gaan of het welkomtscherm invloed heeft op de respons. De eerste twee porties van de NEA zijn opgedeeld in groepen, waarbij aan de ene helft van de portie wel het welkomtscherm is getoond en bij de andere helft van de portie het welkomtscherm niet is getoond in de vragenlijst. Het experiment laat zien dat het welkomtscherm niet van invloed is op de respons en representativiteit van het onderzoek.

De porties 3 tot en met 6 verliepen op de reguliere manier, dus zonder inzet van het experiment.

4.3 Vragenlijstontwikkeling

De onderwerpen die in de vragenlijst aan bod komen, staan beschreven in Hoofdstuk 3.

Split-half

Hoewel het grootste deel van de vragenlijst aan alle respondenten gesteld wordt, wordt voor een deel een split-half methode gebruikt. In de steekproef worden respondenten random toebedeeld aan een 1- of een 2-groep (SE_Cluster = 1 of 2). Dit bepaalt de route en het deel van de vragenlijst dat ze krijgen. Soms gaat het om hele blokken die alleen voor de 1- of een 2-groep zijn. Meestal gaat het echter om vragen binnen blokken.

Taal

Net als vorig jaar, is het in 2024 mogelijk om de NEA in het Engels in te vullen. Respondenten kunnen door middel van een vlaggetje bovenin het scherm van taal switchen. Deze switches worden vastgelegd in de vragenlijst. Nieuwe vragen en andere tekstuele wijzigingen zijn vertaald door het vertaalbureau van de Vrije Universiteit Amsterdam.

4.4 Veldwerk

Responsdoel is een ongewogen responspercentage van 30,5%. Het ongewogen responspercentage wordt daarbij berekend door het aantal gerealiseerde responsen te delen door de uitgezette steekproefomvang. In totaal zijn 68.369 responsen gerealiseerd, wat neerkomt op een responspercentage van 38,6%. Ook de minimale bruikbare responsaantallen per bedrijfstak zijn gerealiseerd.

Gewogen responspercentage

Na afloop van het onderzoek is een gewogen responspercentage uitgerekend waarbij het responspercentage wordt gecorrigeerd voor over- en ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen in de steekproef ten opzichte van een proportioneel getrokken steekproef. Dit betekent dat het responspercentage mag worden gewogen naar insluitkans, omdat de steekproef niet evenredig is getrokken. Het gewicht van een steekproefpersoon is 1 gedeeld door de kans waarmee die persoon is geselecteerd in de steekproef. Op deze manier tellen personen met een grotere insluitkans minder zwaar mee dan personen met een kleinere insluitkans.

Het gewogen responspercentage bedraagt 38,6%. Dat is 1,6% hoger dan het gewogen responspercentage bij de NEA 2023 (was 37,0%).

Gerealiseerde vragenlijstduur

Gemiddeld genomen hebben respondenten 25,6 minuten gedaan over het invullen van de vragenlijsten. Daarmee is de gemiddelde vragenlijstduur 0,5 minuten afgenomen ten opzichte van de NEA 2023 (26,1 minuten).

Auteur(s): G.M.J. Mars (CBS), S.G. van den Heuvel (TNO), J.C.M. Knops (CBS), E.M.M. de Vroome (TNO), A.J.S.F. Pleijers (CBS), L.M.C. van Dam (TNO), G.M. Gommans (CBS)

Publicatiedatum: 15-4-2025 06:30

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2024 - Onderzoeksbeschrijving

5. Verwerken

De gegevens die via het veldwerk binnenkomen zijn niet direct geschikt voor analysedoeleinden. Om tot een bruikbaar databestand te komen worden eerst een aantal bewerkingsslagen op de data uitgevoerd. Hieronder staan de voornaamste onderdelen van het verwerkingsproces vermeld.

5.1 Typeren

Om vast te stellen welk onderwijsniveau respondenten behaald hebben, in welke bedrijfstak zij werken en welk beroep zij uitoefenen, heeft het CBS standaard vraagstellingen ontwikkeld. Met een standaard typeerproces worden vervolgens de bedrijfstak, het beroep en het behaalde onderwijsniveau geclassificeerd. Op de website van het CBS is meer informatie beschikbaar over de [classificaties](https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties) (<https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties>).

Het behaalde onderwijsniveau is volledig automatisch geclassificeerd volgens de SOI 2021.

De bedrijfstak waarin respondenten werken is in het merendeel van de gevallen vastgesteld op basis van registerinformatie (Polisadministratie). Onder bepaalde voorwaarden is de bedrijfstak getypeerd (deels automatisch en deels handmatig), namelijk als de respondent uitzendkracht of gedetacheerd is of recent bij de huidige werkgever is komen werken. Als de respondent korter dan vier maanden geleden bij de huidige werkgever is komen werken, heeft de registerinformatie mogelijk nog betrekking op de bedrijfstak van de vorige werkgever. Uitzendkrachten en gedetacheerden behoren volgens de polisadministratie tot de zakelijke dienstverlening. Het bedrijf waarnaartoe zij zijn uitgezonden, zal in de praktijk vaak in een andere bedrijfstak actief zijn. Het typeerproces levert een SBI 2008 code op. Deze wordt gebruikt voor publicatie.

Nadat de bedrijfstak is getypeerd, is het beroep getypeerd. Dit gebeurt deels automatisch en deels handmatig. Het typeerproces maakt gebruik van de informatie die in het blok Beroep is verzameld, SBI en onderwijsniveau. Het typeerproces resulteert in een ISCO 2008 code, waarvan tevens een BRC 2014 code wordt afgeleid.

Er is een classificatiefile ontwikkeld om volledig automatisch het beroep te kunnen typen van respondenten die de vragen over het beroep in het Engels hebben doorlopen.

5.2 Verrijken

De bruikbare respons wordt verrijkt met data uit registers over de volgende kenmerken:

- Herkomst,
- Samenstelling van het huishouden,
- Regio en stedelijkheid,
- Wel of niet CAO van toepassing en CAO-sector,
- Wel of niet arbeidsongeschiktheidsregeling van toepassing,
- Inkomen en welvaart.

5.3 Afleiden

In het verwerkingsproces wordt een aantal variabelen afgeleid. Voor nieuwe en gewijzigde afgeleide variabelen zijn de specificaties afgestemd door CBS en TNO. Voor bestaande afgeleide variabelen zijn de bestaande specificaties gehanteerd, die eerder zijn afgestemd of door CBS zijn gemaakt conform programmatuur van TNO.

Enkele afgeleide variabelen zijn schalen. Hierop zijn betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd, waarbij gekeken is of alle items voldoende onderdeel zijn van het concept dat de schaal pretendeert te meten. Zie paragraaf 4.2 van het methodologierapport van de NEA 2021 (Van Dam et al., 2022) en paragraaf 4.2 van het methodologierapport van de NEA 2020 (Hooftman et al., 2021).

Enkele andere afgeleide variabelen zijn combinatiematen voor risicofactoren. Dit wordt gedaan bij vragen waar blootstelling aan één van de gemeten risicofactoren al een ongewenste situatie of verhoogd risico oplevert. Combinatiematen geven aan of respondenten op één van de in de maat opgenomen subvragen een ongunstig antwoord hebben gegeven. Het betreft de volgende concepten:

- Fysiek belastend werk,
- Gevaarlijk werk,
- Conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever,
- Ongewenst gedrag (meerdere combinatiematen),
- Bewegingsapparaat (KANS) klachten,
- Werk-privé en/of privé-werk disbalans.

5.4 Correcties

Sinds 2018 wordt de NEA volledig via internet met een elektronische vragenlijst waargenomen. Respondenten volgen daardoor automatisch de correcte route naar de volgende vraag. Bij meerdere vragen zijn controles ingebouwd op het antwoord dat een respondent invult. In de verwerking achteraf worden ook nog enkele controles en correcties uitgevoerd. Als bijvoorbeeld uit de datum van het arbeidsongeval blijkt, dat het arbeidsongeval buiten de referentieperiode valt, dan wordt dit in de verwerking gewijzigd naar 'geen' arbeidsongeval. Een ander voorbeeld betreft de gegevens over beroepsziekten. TNO typeert de open antwoorden over dit onderwerp. Als het geen beroepsziekte betreft, wordt dit in de verwerking gewijzigd naar 'geen' beroepsziekte.

Auteur(s): G.M.J. Mars (CBS), S.G. van den Heuvel (TNO), J.C.M. Knops (CBS), E.M.M. de Vroome (TNO), A.J.S.F. Pleijers (CBS), L.M.C. van Dam (TNO), G.M. Gommans (CBS)

Publicatiedatum: 15-4-2025 06:30

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2024 - Onderzoeksbeschrijving

6. Responsrapportage

6.1 Bruikbare respons

Niet alle ontvangen respons is bruikbaar voor publicatie. Een bruikbare respons is een respons van een persoon die:

1. de persoon uit de steekproef is,
2. op de enquêtedatum betaald werk als werknemer heeft,
3. een geldig antwoord heeft gegeven op minimaal 75% van de vragen die aan alle respondenten worden gesteld.

Van de 68.369 ontvangen responsen zijn er 64.909 bruikbaar. Zie tabel 6.1.1. Het verschil zit vooral bij respondenten die geen werknemer zijn op het moment van invullen: 3.346 responsen vallen om deze reden af. Dat komt overeen met 4,9% en is vergelijkbaar met het voorgaande jaar (4,8%). De bruikbare respons is vrij gelijk verdeeld over cluster 1 en 2.

6.1.1 Bruikbare en onbruikbare responsaantallen, NEA 2024

Ontvangen respons		68 369
Onbruikbare respons		3 460
waarvan	Geboortedatum en geslacht komen niet overeen met register	2
waarvan	Geen werknemer op enquêtedatum	3 346
waarvan	Minder dan 75% geldig beantwoord	112
Bruikbare respons		64 909
waarvan	Cluster 1	32 069
waarvan	Cluster 2	32 840

6.2 Representativiteit van de respons

De tabellen in bijlage C geven de verdeling naar enkele achtergrondkenmerken van de populatie, de uitgezette steekproef en de bruikbare respons. Dit geeft een beeld van de representativiteit van de respons. Het betreft de kenmerken die zijn opgenomen in het weegmodel (zie paragraaf 7.2).

Als een categorie is over- of juist ondervertegenwoordigd in de bruikbare respons ten opzichte van de populatie, kan dit het gevolg zijn van het steekproefontwerp. De steekproefuitzet is immers in enkele strata (bedrijfstakken) opgehoogd om bepaalde responsaantallen te realiseren (zie paragraaf 4.1). Maar ook andere zaken kunnen een rol spelen. Werknemers in een categorie kunnen gemiddeld genomen meer of minder geneigd zijn te responderen. Ook zal de kans om uit te stromen als werknemer tussen het peilmoment van de steekproef en het invulmoment van de enquête voor sommige categorieën werknemers groter zijn dan voor andere. Voor de verschillen tussen de verdeling in de respons en in de populatie wordt gecorrigeerd in de weging (zie hoofdstuk 7).

Tabel C.1 geeft de verdeling naar bedrijfstak van de populatie, de uitgezette steekproef en de respons. Het betreft de registergegevens en indeling (stratum) die bij de steekproeftrekking gebruikt zijn (zie bijlage B voor de stratumindeling). Werknemers in het primair en voortgezet onderwijs (strata 42, 44, 45 en 46) zijn oververtegenwoordigd in de respons, niet alleen vergeleken met de populatie, maar ook vergeleken met de uitgezette steekproef.

Ondervertegenwoordigd in de respons vergeleken met de steekproef zijn vooral werknemers in de zakelijke dienstverlening (stratum 32) en de logiesverstrekking (stratum 23). Werknemers in deze strata maken respectievelijk 2,8 en 1,6 procentpunt minder uit van de respons dan van de steekproef. Tot de zakelijke dienstverlening behoren onder andere uitzendkrachten.

Tabellen C.2 en C.3 geven de verdeling naar geslacht en leeftijd van de populatie, de uitgezette steekproef en de respons. Het betreft het geslacht en de leeftijd volgens de steekproefgegevens. De verdeling van mannen en vrouwen in de respons en in de steekproef laat zien dat in verhouding vrouwen meer dan mannen hebben meegedaan aan de NEA. Vrouwen zijn ook oververtegenwoordigd in de steekproef ten opzichte van de populatie. Dit is een uitvloeisel van de oversampling van bedrijfstakken en verschillen in de verdeling van mannen en vrouwen over bedrijfstakken. Werknemers tot 35 jaar zijn ondervertegenwoordigd in de bruikbare respons ten opzichte van de steekproef en de populatie. Het meest oververtegenwoordigd zijn werknemers van 55 tot 65 jaar.

Tabel C.4 geeft de verdeling naar herkomst en tabel C.5 naar herkomstland. Personen geboren in Nederland met twee Nederlandse ouders zijn oververtegenwoordigd in de respons. Personen geboren buiten Nederland en personen met ouders geboren buiten Europa zijn ondervertegenwoordigd in de respons. Uitgedrukt in procentpunten zijn personen met herkomst Overig Afrika, Azië, Amerika, Oceanië en onbekend het meest ondervertegenwoordigd in de respons.

Tabel C.6 geeft de verdeling naar type huishouden. Personen die behoren tot een huishouden van gehuwde paren, zowel met als zonder kinderen, zijn oververtegenwoordigd in de respons. Eenpersoonshuishoudens en eenouderhuishoudens zijn ondervertegenwoordigd.

Tabel C.7 geeft de verdelingen naar type contract. Werknemers met een flexibel contract zijn in de respons ondervertegenwoordigd ten opzichte van de populatie en de steekproef.

Tabel C.8 geeft de verdeling naar primair inkomen. Personen in de hogere decielen zijn oververtegenwoordigd in de respons en personen in de lagere decielen ondervertegenwoordigd.

6.3 Engelstalige respons

De vragenlijst wordt tweetalig aangeboden. Respondenten kunnen middels een knop op elk moment wisselen tussen Nederlands en Engels. Er zijn 2113 respondenten die de vragenlijst in het Engels eindigden, waarvan er 1815 Er hebben 2205 respondenten minimaal één keer van taal gewisseld, waarvan 1622 de vragenlijst van begin tot eind in het Engels doorlopen hebben.

Auteur(s): G.M.J. Mars (CBS), S.G. van den Heuvel (TNO), J.C.M. Knops (CBS), E.M.M. de Vroome (TNO), W.J.M. Gielen (CBS), L.M.C. van Dam (TNO), G.M. Gommans (CBS), B.J.M. Janssen (CBS)
Publicatiedatum: 17-4-2024 00:00

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023 - Onderzoeksbeschrijving

7. Weging

7.1 Weegmethode

De steekproef is willekeurig in twee helften verdeeld, cluster 1 en 2, en in de vragenlijst is sturing aanwezig waardoor een deel van de vragen alleen aan cluster 1 wordt getoond en een ander deel van de vragen alleen aan cluster 2, het split-half ontwerp.

Omdat er uitspraken gedaan dienen te worden over zowel beide helften als over de hele populatie worden er twee wegingen uitgevoerd: één weging voor cluster 1 en één weging voor cluster 2. Achteraf worden de gewichten van beide wegingen gecombineerd via zogenaamde proportionele gewichten. De twee clusters wegen mee naar rato van de respons. Dit leidt in het algemeen tot iets nauwkeurigere schattingen dan wanneer de twee clusters gelijk meewegen. Bovendien is het gemiddelde proportionele gewicht niet alleen in de totale respons, maar ook in beide clusters gelijk aan 1 als de beide clusters naar rato van de respons meewegen.

Daarnaast is het bij de NEA gebruikelijk dat er twee soorten gewichten in het microdatabestand zijn opgenomen: zogenaamde ophooggewichten die optellen tot de populatieomvang en zogenaamde proportionele gewichten die optellen tot de steekproefomvang.

Het microdatabestand bevat daarom meerdere gewichten. In paragraaf 10.2 staan instructies voor gebruikers van het bestand voor het gebruik van de verschillende weegfactoren, waaronder enkele aandachtspunten voor het gebruik van de jaren 2020 en 2021.

7.2 Weegmodel

Voor de NEA 2023 is het volgende weegmodel gebruikt:

[Geslacht(2) × Leeftijd(6)] +

[Stratum(44)] +

[Herkomst(5)] +

[Type huishouden(7)] +

[Type contract(2)] +

[Primair inkomen(10)] +

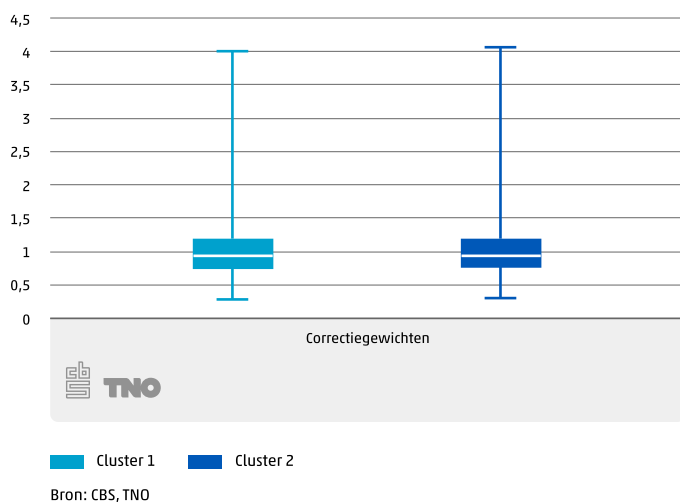
[landnegendeling(9)]

Al deze variabelen zijn categoriaal. Het aantal categorieën staat bij elke variabele aangegeven tussen haakjes. Het weegmodel maakt uitsluitend gebruik van registreergegevens. De verdeling van het steekproefkader, de steekproef en de bruikbare respons over de categorieën van deze variabelen is in paragraaf 6.2 beschreven.

7.3 Gewichten

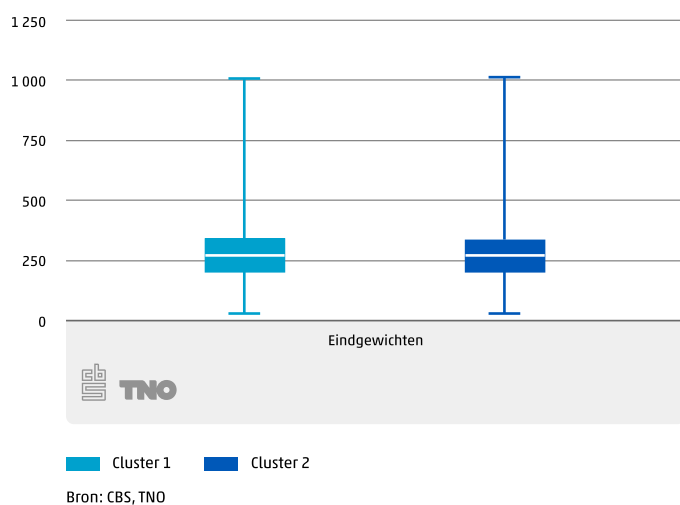
Voor cluster 1 en 2 is een lineaire weging uitgevoerd op alle bruikbare responsen, waarbij enerzijds rekening wordt gehouden met ongelijke insluitkansen en anderzijds met mogelijk selectieve non-respons. Uitvoeren van de wegingen levert correctie- en eindgewichten op zoals weergegeven in figuur 7.3.1 en 7.3.2.

7.3.1 Spreiding van correctiegewichten, NEA 2023



Het weegmodel is robuust. De verdelingen van zowel de correctie- als eindgewichten is vergelijkbaar voor cluster 1 en 2. Er zijn geen negatieve gewichten en het aantal 'grote' correctiegewichten is beperkt. Daarnaast zijn er geen eindgewichten kleiner dan 1 (het is niet logisch als een persoon voor minder dan zichzelf meetelt). Ook de celvulling is voldoende: de kleinste cel bevat 111 personen voor cluster 1 en 107 personen voor cluster 2.

7.3.2 Spreiding van eindgewichten, NEA 2023



Auteur(s): G.M.J. Mars (CBS), S.G. van den Heuvel (TNO), J.C.M. Knops (CBS), E.M.M. de Vroome (TNO), W.J.M. Gielen (CBS), L.M.C. van Dam (TNO), G.M. Gommans (CBS), B.J.M. Janssen (CBS)
 Publicatiedatum: 17-4-2024 00:00

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023 - Onderzoeksbeschrijving

8. Kwaliteit

In de vragenlijst van de NEA 2023 zijn een aantal vragen voor het eerst gesteld en bestaande vragen gewijzigd. In paragraaf 8.1 wordt de item-nonrespons behandeld van de vragen die in het kader van het ad hoc onderwerp thuiswerken/hybride werken zijn gesteld. Ook wordt daar de vergelijkbaarheid met cijfers hierover uit andere bronnen besproken. In paragraaf 8.2 komen de wijzigingen in bestaande vragen aan bod, in het bijzonder of er aanwijzingen zijn dat deze systematische effecten gehad kunnen hebben op de uitkomsten. Tot slot komt in paragraaf 8.3 de item non-respons op vaste, jaarlijkse vragen aan bod.

Tot de item non-respons tellen gevallen waarin respondenten een vraag hebben gekregen, maar geen antwoord hebben gekozen dat in publicaties wordt gebruikt. Dat kan op twee manieren, namelijk door een vraag leeg over te slaan of door het antwoord 'geen antwoord' te kiezen. Bij enkele vragen wordt de antwoordmogelijkheid 'weet ik niet' aangeboden. Dit wordt niet als item non-respons geteld en in publicaties als een van de antwoordmogelijkheden getoond.

8.1 Ad hoc onderwerp thuiswerken/hybride werken

Item non-respons

Jaarlijks is een beperkt deel van de NEA-vragenlijst gereserveerd voor onderwerpen die in principe eenmalig uitgevraagd worden, de zogenaamde ad hoc onderwerpen. Het thema van de ad hoc-vragen in 2023 is thuiswerken/hybride werken, zoals eerder in hoofdstuk 2 en 3 toegelicht. Er wordt onder andere gevraagd naar de reden(en) van werknemers om thuis te werken, de reden(en) om juist naar het werk te gaan en welke afspraken er over thuiswerken bestaan met de werkgever.

Het merendeel van de ad hoc-vragen over thuiswerken/hybride werken staan in de vragenlijst bij elkaar in een blok over dit onderwerp. Respondenten kunnen losse vragen overslaan door de antwoordmogelijkheid 'geen antwoord' te kiezen, wat uiteindelijk een relatief klein percentage heeft gedaan. Zie tabel 8.1.1. Alleen bij de vraag over de vergoeding die door werkgevers wordt geboden voor het thuiswerken (VergoedThuiswrk) is dit met 2,8 procent wat hoger. Bij de vragen over de afspraken die tussen werkgever en werknemer zijn gemaakt omtrent het thuiswerken (AfsprThuiswrk) is ook de antwoordcategorie 'weet ik niet' toegestaan. Daar maakt 5,5 procent van de respondenten gebruik van, waardoor het totale percentage 'geen antwoord' of 'weet ik niet' bij deze vragen op 7,4 procent ligt. Bij het samenstellen van cijfers wordt het percentage 'weet ik niet' overigens gepubliceerd, terwijl 'geen antwoord' als item non-respons beschouwd wordt.

8.1.1 Non-respons in procenten op items over thuiswerken/hybride werken, NEA 2023

	Geen antwoord	Weet niet
Heeft thuis een plek waar ongestoord gewerkt kan worden	0,4	.
Reden om weleens thuis te werken	1,7	.
Reden om naar werk te gaan	0,6	.
Zijn er op werk afspraken over frequentie van thuiswerken	1,9	5,5
Geboden middelen of vergoedingen om thuiswerken gemakkelijker te maken	2,8	.
Thuis meer/minder dan op werk: afwisselen tussen zitten, staan en bewegen	2,2	.
Thuis meer/minder dan op werk: een korte pauze nemen	2,1	.

Twee ad hoc vragen die in het kader van thuiswerken/hybride werken in 2023 zijn gesteld, zijn in het vaste blok 'Dienstverband' geplaatst na de vaste vragen over thuiswerken. Ten eerste krijgen werknemers die als werkadres hun woonadres opgeven de vraag of ze altijd thuiswerken. Nog geen 1 procent weigert deze vraag te beantwoorden. Ten tweede wordt de gemiddelde reisduur van het woonadres naar het vaste adres van de werkgever uitgevraagd. Voor 90 procent van de werknemers is de reisduur bekend, 6 procent heeft geen antwoord gegeven en bij 4 procent is er geen vast werkadres of heeft de werkgever geen locatie waar gewerkt kan worden.

Vergelijkbaarheid met eerdere jaren en andere bronnen

Belangrijk om op te merken is, dat in de NEA 2023 gevraagd wordt naar de 'potentiële reisduur' indien een werknemer van zijn thuisadres naar het adres van de werkgever gaat of zou gaan ('enkele reis'). In 2023 is daarmee iets anders gemeten dan in de NEA 2014, toen de vraagtekst luidde: 'Hoeveel tijd besteedt u op een gemiddelde werkdag aan woon-werkverkeer? S.v.p. heen- en terugreis optellen.'

Ook is er een verschil met de cijfers die het CBS publiceert over de gemiddelde reisduur van verplaatsingen van en naar het werk, op basis van het onderzoek Onderweg in Nederland (ODiN). Ten eerste verschilt de doelpopulatie. Voor de NEA bestaat die uit werknemers van 15 tot 75 jaar, terwijl ODiN betrekking heeft op de Nederlandse bevolking van 6 jaar en ouder in particuliere huishoudens. Cijfers over verplaatsingen van en naar het werk, gaan niet alleen over werknemers, maar ook over stagiaires, vrijwilligers en zelfstandigen. Ten tweede betreffen ODiN cijfers ook de verplaatsingen van een andere locatie naar het werk. Bijvoorbeeld vanaf een winkel/tankstation naar de werkplek, van school naar de werkplek, van de ene werklocatie naar de andere, etc. De werkplek zelf kan daarbij ook flexibel zijn.

In het vaste deel van de NEA wordt jaarlijks vastgesteld of werknemers (deels) thuiswerken. In 2023 zegt 45 procent (gewogen) van de werknemers weleens of vaker thuis te werken. Het CBS stelt op basis van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) statistieken samen over thuiswerken. Uit dit onderzoek blijkt dat in 2023 van alle werknemers 47 procent meestal of soms thuiswerkt. Zeker gezien het feit dat de vraagstelling in beide onderzoeken niet helemaal gelijk is liggen deze uitkomsten dus relatief dicht bij elkaar.

8.2 Gewijzigde vraagstellingen van vaste onderwerpen

In 2023 is de vraagstelling van een aantal vaste onderwerpen aangepast. In deze paragraaf worden de uitkomsten van de gewijzigde vraagstellingen nader toegelicht.

Chronische ziekte of aandoening

Aan de vragen over chronische ziekten/aandoeningen is Long COVID toegevoegd als antwoordcategorie. Dit kan een effect hebben gehad op de wijze waarop respondenten de vragen hebben ingevuld. Uit tabel 8.2.1 blijkt dat 1,3 procent van de werknemers Long COVID heeft opgegeven als langdurige ziekte, aandoening of handicap. Over het algemeen lijken de cijfers er niet op te wijzen dat het toevoegen van deze extra antwoordcategorie een grote invloed heeft gehad op de uitkomsten. Het percentage werknemers dat zegt géén langdurige ziekte, aandoening of handicap te hebben is zelfs iets hoger in 2023 dan in 2022, en is vergelijkbaar met 2021.

8.2.1 Werknemers van 15 tot 75 jaar met een langdurige ziekte, aandoening of handicap in procenten, NEA

	2021	2022	2023
Nee	64,4	64,0	64,5
Problemen met armen of handen	5,4	5,6	5,3
Problemen met benen of voeten	5,6	5,9	5,7
Problemen met rug en nek	8,8	9,4	8,4
Migraine of ernstige hoofdpijn	5,2	5,6	5,5
Hart- of vaatziekten	3,2	3,1	2,9
Astma, bronchitis, emfyseem	4,8	4,7	4,4
Long COVID	.	.	1,3
Maag- of darmstoornissen	3,5	3,4	3,5
Suikerziekte	2,1	2,1	2,2
Ernstige huidziekten	0,7	0,7	0,7
Psychische klachten/aandoeningen	4,3	4,8	4,6
Gehoörproblemen	2,4	2,5	2,4
Epilepsie	0,3	0,4	0,4
Levensbedreigende ziekten (bijv. kanker, aids)	1,0	0,8	0,8
Problemen met zien	2,1	2,6	2,4
Anders	6,5	5,9	5,8

Beroepsziekten

Ook bij de vragen over het hebben van beroepsziekten is Long COVID toegevoegd aan de lijst met antwoordcategorieën. De uitkomsten staan in de tabellen 8.2.2 en 8.2.3. Merk op dat deze cijfers betrekking hebben op beroepsziekten 'zowel door een arts vastgesteld als niet door een arts vastgesteld'. In publicaties worden doorgaans de cijfers gepubliceerd voor 'beroepsziekten vastgesteld door een arts'. Om de mogelijke invloed van de vragenlijstwijziging weer te geven, is hier daarvan afgeweken. In de vragenlijst wordt eerst gevraagd of men een van de volgende beroepsziekten heeft en vervolgens of die door een arts is vastgesteld.

8.2.2 Incidentie van beroepsziekten, zowel door arts vastgesteld als niet door arts vastgesteld, onder werknemers van 15 tot 75 jaar in procenten, NEA

	2020	2022	2023
Totaal incidentie	6,6	6,8	7,3
Gehoörproblemen	0,3	0,3	0,2
Overspannenheid/burn-out	2,6	3,1	3,3
Depressie	0,8	0,9	1,0
Posttraumatische stress stoornis (PTSS)	0,1	0,2	0,2
RSI (nek, schouder, arm, pols, hand)	1,8	1,4	1,4
Lage rug aandoening	1,4	1,2	1,4
Heup artrose	0,2	0,2	0,1
Knie artrose	0,3	0,3	0,4
Contacteczeem	0,1	0,1	0,1
Astma	0,1	0,1	0,1
COPD	0,0	0,0	0,1
Long COVID	.	.	0,4
Beroepsgebonden infectieziekte	0,2	0,3	0,1
Anders	0,5	0,4	0,5

8.2.3 Prevalentie van beroepsziekten, zowel door arts vastgesteld als niet door arts vastgesteld, onder werknemers van 15 tot 75 jaar in procenten, NEA

	2020	2022	2023
Totaal prevalentie	19,8	19,5	20,6
Gehoörproblemen	2,8	3,0	2,9
Overspannenheid/burn-out	5,5	5,9	6,3
Depressie	1,9	2,2	2,6
Posttraumatische stress stoornis (PTSS)	0,5	0,7	0,8
RSI (nek, schouder, arm, pols, hand)	6,3	5,3	5,2
Lage rug aandoening	6,7	5,9	6,2
Heup artrose	0,7	0,8	0,8
Knie artrose	1,5	1,6	1,6
Contacteczeem	0,5	0,3	0,5
Astma	0,7	1,2	1,1
COPD	0,3	0,3	0,3
Long COVID	.	.	1,2
Beroepsgebonden infectieziekte	0,3	0,5	0,3
Anders	1,6	1,5	1,6

In 2023 gaf 1,2 procent van de werknemers aan de beroepsziekte Long COVID te hebben; bij 0,4 procent waren de klachten in de afgelopen 12 maanden begonnen. Wanneer wordt gekeken naar de overige beroepsziekten, dan zijn er geen grote verschillen te zien in vergelijking met 2022. Wat wel opvalt, is dat zowel de totale incidentie als de totale prevalentie van beroepsziekten in 2023 hoger ligt. De incidentie is gestegen van 6,8 naar 7,3 procent en betreft het aandeel werknemers waarbij in het afgelopen jaar klachten van een beroepsziekte zijn begonnen. De prevalentie is gestegen van 19,5 naar 20,6 procent en betreft het aandeel werknemers dat zegt een beroepsziekte te hebben, ongeacht wanneer de klachten zijn begonnen.

Het is aannemelijk dat de hogere incidentie en prevalentie van beroepsziekten in 2023 deels samenhangt met het opnemen van de antwoordcategorie 'Long COVID'. Wanneer bij het berekenen van de incidentie de categorie Long COVID buiten beschouwing wordt gelaten, komt deze in 2023 uit op 7,0 procent. Bij de prevalentie komt het cijfer in dat geval uit op 19,9 procent. Opgemerkt moet worden dat klachten die in 2023 onder 'Long COVID' zijn gerapporteerd, in eerdere jaren mogelijk zijn gerapporteerd onder 'Beroepsgebonden infectieziekte' of 'Anders'. Echter liggen de percentages bij 'Anders' in 2023 niet lager dan in 2022. Wel is de incidentie en prevalentie van beroepsgebonden infectieziekten in 2023 lager dan in 2022, maar het verschil is kleiner dan de in 2023 gerapporteerde incidentie en prevalentie van Long COVID. Met andere woorden, het lijkt aannemelijk dat door het opnemen van de antwoordcategorie 'Long COVID' beroepsziekten worden gerapporteerd die in het voorgaande jaar niet (volledig) werden gerapporteerd.

Medische hulp bij een arbeidsongeval

Bij de vragen of en waar er na een arbeidsongeval medische hulp is ontvangen zijn een aantal antwoordcategorieën toegevoegd, te weten 'Ja, bij de huisarts of praktijkondersteuner', 'Ja, bij een fysiotherapeut' en 'Ja, bij een coach, psycholoog of ggz-ondersteuner'. In het verleden gaven namelijk relatief veel respondenten aan dat dat ze medische hulp ontvingen op een 'andere' locatie. Uit tabel 8.2.4 blijkt in ieder geval dat deze antwoordcategorie met 4,5 procent aanzienlijk minder wordt aangekruist door respondenten. Van de toegevoegde antwoordmogelijkheden wordt met 31,4 procent het vaakst aangegeven dat men na het arbeidsongeval medische hulp heeft gehad bij de huisarts of praktijkondersteuner. Daarmee is dat meteen de categorie die het vaakst wordt gekozen. Door deze toevoegingen kan in elk geval worden geconcludeerd dat de cijfers vanaf 2023 niet meer goed vergelijkbaar zijn met die van eerdere jaren. De gegevens zijn in het microdatabestand onder verschillende variabelen opgeslagen (Afl_Ong_Rec_LocHlp in plaats van Afl_Ong_Rec_WaarHulp_*).

8.2.4 Medische hulp gehad als gevolg van arbeidsongeval, in procenten van werknemers van 15 tot 75 jaar met een arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden, NEA

	2021	2022	2023
Ja, op het werk	20,1	19,5	20,5
Ja, bij de huisarts of praktijkondersteuner	.	.	31,4
Ja, op de (spoedeisende) eerstehulpafdeling van het ziekenhuis	15,6	11,6	11,8
Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, zonder overnachting	11,4	12,4	7,9
Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, minimaal één overnachting	2,0	1,7	1,6
Ja, bij een fysiotherapeut	.	.	10,9
Ja, bij een coach, psycholoog of ggz-hulpverlener	.	.	9,5
Ja, ergens anders	23,1	22,1	4,5
Nee, geen medische hulp gehad	38,5	41,7	32,4

Ander werk vinden

In het blok 'Uw verdere loopbaan' is de vraagtekst iets aangepast bij de vraag of werknemers in het afgelopen jaar iets hebben ondernomen om ander werk te vinden. In 2022 werd gevraagd of respondenten 'ook daadwerkelijk' iets hadden ondernomen. Deze twee woorden hadden betrekking op een vraag die oorspronkelijk daarvoor gesteld was, maar na het wegvallen van deze vraag was deze toevoeging overbodig en is daarom in 2023 weggelaten. De uitkomsten geven weinig aanleiding om te vermoeden dat de cijfers niet goed vergelijkbaar zijn. In 2023 gaf 26,6 procent van de werknemers aan iets te hebben ondernomen om ander werk te vinden, tegenover 26,1 procent in 2022.

Tevredenheid en belang kenmerken baan

Werknemers wordt gevraagd naar hoe tevreden ze zijn met en het belang dat ze hechten aan een set aan kenmerken van hun baan. Tot en met 2021 konden respondenten deze items leeg overslaan. Dat werd naar verhouding niet heel vaak gedaan. Vanaf 2022 is het niet meer mogelijk om vragen leeg over te slaan en wordt in plaats daarvan de antwoordmogelijkheid 'geen antwoord' aangeboden. Bij alle items over de tevredenheid met en het belang van arbeidsvoorwaarden is het percentage 'geen antwoord' vanaf 2022 hoger dan het percentage 'leeg' in voorgaande jaren, en bij een aantal items flink hoger. Deze flink hogere item non-respons is selectief. De item non-respons op de tevredenheid met thuiswerkmogelijkheden is bijvoorbeeld hoger onder respondenten die niet thuis werken dan onder respondenten die wel thuis werken. Zie hoofdstuk 8 van de onderzoeksbeschrijving van de [NEA 2022 \(https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2023/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden--nea---2022-onderzoeksbeschrijving\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2023/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden--nea---2022-onderzoeksbeschrijving).

Bij drie items is in 2023 een toelichting geplaatst: de tevredenheid met en het belang van vakbonden, en het belang van het bestaan van een pensioenregeling. Bij deze items wordt toegelicht dat we graag de mening van de respondent willen weten, ook als ze geen lid van een vakbond zijn of geen pensioenregeling hebben. Bij al deze kenmerken was in 2022 het percentage dat antwoordde met 'geen antwoord' namelijk relatief groot.

Met de toevoeging van de toelichting is het percentage 'geen antwoord' op de vraag in hoeverre werknemers tevreden zijn met de vertegenwoordiging van hun belangen door vakbonden afgenomen, van 45,3 procent in 2022 naar 39,0 procent van de respondenten in 2023. Zie tabel 8.2.5. Bij de andere twee items met een toegevoegde toelichting wijkt het percentage 'geen antwoord' in 2023 vrijwel niet af van dat in 2022.

8.2.5 Non-responspercentage van gewijzigde items over tevredenheid met en belang van kenmerken van de baan, NEA

	2021 % leeg overgeslagen	2022 % 'geen antwoord'	2023 % 'geen antwoord'
Vertegenwoordiging van belangen door vakbonden	5,0	45,3	39,0
Belang van:			
Het bestaan van vakbonden	1,7	16,2	16,0
Het bestaan van pensioenregeling	1,0	5,1	5,2

De gewogen resultaten laten zien dat werknemers in 2023 iets vaker (heel) tevreden zijn met de vertegenwoordiging van hun belangen door vakbonden. Zie tabel 8.2.6. Dit cijfer is dus door het opnemen van de toelichting niet dichterbij het cijfer van 2021 komen te liggen. Verder wordt in 2023 het bestaan van vakbonden iets vaker (heel) belangrijk gevonden. Het belang van een pensioenregeling werd in 2022 al door een overgrote meerderheid van de werknemers aangegeven, dat cijfer is vrijwel gelijk aan dat van 2023.

8.2.6 Tevredenheid en belang van kenmerken van de baan voor werknemers van 15 tot 75 jaar, in procenten, NEA

	2021	2022	2023
Tevredenheid met:			
Vertegenwoordiging van belangen door vakbonden	78,4	79,6	82,4
Belang van:			
Het bestaan van vakbonden	71,7	76,9	78,0
Het bestaan van pensioenregeling	95,2	96,5	96,6

Concluderend is bij drie items een toelichting opgenomen en heeft dit bij één item geleid tot minder item non-respons. De uitkomst bij dit item verschilt tussen 2023 en 2022 (iets meer werknemers zijn (heel) tevreden met de vertegenwoordiging van belangen door vakbonden). Dit kan samenhangen met de toevoeging in de vragenlijst, maar het kan ook een 'werkelijke ontwikkeling' weergeven (geheel of deels).

Tabel 8.2.7 bevat de item non-respons voor alle kenmerken van de baan waarvoor werknemers om hun tevredenheid wordt gevraagd. Vergeleken met 2022 is in 2023 de item non-respons niet alleen lager bij de vertegenwoordiging door vakbonden, waar een toelichting is toegevoegd, maar ook bij de twee daaropvolgende items over de cao en de personeelsvertegenwoordiging. In 2022 en 2023 is het percentage 'geen antwoord' bij de tevredenheidsitems flink hoger dan het percentage 'leeg' in 2021. Vanaf 2022 is het echter niet meer mogelijk om de vraag leeg over te slaan.

8.2.7 Non-responspercentage van gewijzigde items over tevredenheid met kenmerken van de baan, NEA

	2021	2022	2023
	% leeg overgeslagen	% 'geen antwoord'	% 'geen antwoord'
Interessant werk	0,2	2,4	2,6
Mogelijkheid om te leren	0,9	6,0	6,3
Goede leidinggevers	0,7	4,8	4,7
Goed salaris	0,4	2,4	2,4
Goede werkzekerheid	0,5	2,7	2,9
Mogelijkheid om in deeltijd te werken	1,4	16,3	16,6
Mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen	1,4	15,2	15,8
Mogelijkheid om thuis te werken	4,6	33,7	32,8
Reistijd/afstand naar het werk	0,8	3,8	3,6
Dienstverband/contractvorm	0,9	3,9	4,2
Vertegenwoordiging van belangen door vakbonden ¹⁾	5,0	45,3	39,0
De cao	2,9	23,0	20,0
Vertegenwoordiging van belangen door OR/MR	4,4	36,5	33,8
Uw pensioenregeling	2,0	20,7	20,0

¹⁾ Bij dit item is vanaf 2023 een extra toelichting geplaatst.

Bij de items met de hoogste percentages 'geen antwoord' is nagegaan of er sprake is van selectiviteit. Dat is het geval. De item non-respons op de tevredenheid met vakbonden hangt bijvoorbeeld samen met vakbondslidmaatschap. Zie ook hoofdstuk 8 van de onderzoeksbeschrijving van de onderzoeksbeschrijving van de [NEA 2022 \(https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2023/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden--nea---2022-onderzoeksbeschrijving\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2023/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden--nea---2022-onderzoeksbeschrijving). Na het opnemen van de toelichting in 2023 is de item non-respons weliswaar iets lager, maar nog steeds selectief. Bij het vergelijken van cijfers door de tijd is het van belang daar rekening mee te houden.

Tabel 8.2.8 bevat de percentages item non-respons voor alle kenmerken van de baan waarvoor werknemers wordt gevraagd hoe belangrijk ze dat vinden. De verschillen hierin zijn tussen 2023 en 2022 relatief beperkt. Bij de mogelijkheid om thuis te werken en de cao wordt in 2023 iets minder vaak 'geen antwoord' opgegeven door respondenten.

8.2.8 Non-responspercentage van gewijzigde items over belang van kenmerken van de baan, NEA

	2021	2022	2023
	% leeg overgeslagen	% 'geen antwoord'	% 'geen antwoord'
Interessant werk	0,4	1,7	1,8
Mogelijkheid om te leren	0,7	3,3	3,2
Goede leidinggevers	0,8	2,3	2,5
Goed salaris	0,5	1,3	1,4
Goede werkzekerheid	0,7	1,6	1,7
Mogelijkheid om in deeltijd te werken	1,0	7,3	7,2
Mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen	1,1	7,7	7,6
Mogelijkheid om thuis te werken	2,1	14,7	14,2
Reistijd/afstand naar het werk	0,8	3,2	3,1
Een vast contract	0,8	2,7	2,8
Het bestaan van vakbonden ¹⁾	1,7	16,2	16,0
Het bestaan van cao's	1,4	9,1	8,4
Het bestaan van OR/MR	1,8	14,8	14,1
Het bestaan van een pensioenregeling ¹⁾	1,0	5,1	5,2

¹⁾ Bij deze items is vanaf 2023 een extra toelichting geplaatst.

8.3 Item non-respons vaste vragen

In de NEA zijn respondenten niet verplicht om vragen te beantwoorden. In het verleden werd de NEA (ook) op papier ingevuld en was het niet mogelijk om dit te verplichten. Bij de introductie van internetwaarneming is ervoor gekozen om het bij internetwaarneming mogelijk te maken dat vragen leeg worden overgeslagen, vanuit de gedachte dat waarneming via papier en internet dan wat non-respons mogelijkheid betreft zoveel mogelijk op elkaar lijken. Als uitvloeisel daarvan kunnen veel vragen die al jaren in de NEA worden gesteld leeg overgeslagen worden.

Sinds 2018 wordt de NEA uitsluitend via internet waargenomen. De mogelijkheid om vragen leeg over te slaan is bij de meeste bestaande vragen behouden om mogelijke trendbreuken te voorkomen. Nieuwe vragen kunnen echter niet meer leeg overgeslagen worden. In plaats daarvan wordt de antwoordmogelijkheid 'geen antwoord' aangeboden. Zo is voor alle respondenten duidelijk dat het mogelijk is om een vraag niet te beantwoorden en toch verder te gaan met de vragenlijst. Ook is zo duidelijk dat een respondent bewust geen antwoord heeft gegeven en niet per ongeluk op 'volgende' heeft geklikt terwijl nog geen antwoord gekozen was.

Gemiddeld wordt een vraag in de NEA door 3,5 procent van de respondenten niet beantwoord. Niet alle vragen worden aan alle respondenten gesteld. De berekening van de item non-respons is gebaseerd op respondenten waaraan de betrokken vraag is gesteld. Bij sommige vragen geven meer respondenten geen antwoord dan bij andere. [Tabel 8.3.1](https://www.cbs.nl/-/media/excel/2024/16/tabel-8-3-1.xlsx) (<https://www.cbs.nl/-/media/excel/2024/16/tabel-8-3-1.xlsx>) geeft een overzicht van alle vaste vragen waarop 5 procent of meer van de respondenten in 2023 geen antwoord heeft gegeven. Het betreft haast uitsluitend vragen waarbij de antwoordmogelijkheid 'geen antwoord' aangeboden wordt.

Auteur(s): G.M.J. Mars (CBS), S.G. van den Heuvel (TNO), J.C.M. Knops (CBS), E.M.M. de Vroome (TNO), W.J.M. Gielen (CBS), L.M.C. van Dam (TNO), G.M. Gommans (CBS), B.J.M. Janssen (CBS)

Publicatiedatum: 17-4-2024 00:00

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023 - Onderzoeksbeschrijving

9. Vergelijkbaarheid over de tijd

De NEA wordt sinds 2005 uitgevoerd en veel vragen worden al meerdere jaren gesteld. Dat maakt het mogelijk om de NEA te gebruiken om trends te beschrijven. Tot en met 2013 kan dat voor werknemers van 15 tot 65 jaar en vanaf 2014 voor werknemers van 15 tot 75 jaar.

In de loop der jaren zijn wijzigingen doorgevoerd in de wijze van gegevensverzameling en verwerking. Daardoor zijn cijfers mogelijk niet in alle gevallen volgtijdelijk vergelijkbaar. De volgende paragrafen geven een beknopt overzicht van wijzigingen in de gegevensverzameling die samen lijken te gaan met wijzigingen in de uitkomsten.

9.1 Vergelijkbaarheid 2023 met eerdere jaren

In 2023 zijn vier wijzigingen doorgevoerd in het vaste deel van de NEA vragenlijst. In hoofdstuk 8 zijn de uitkomsten van de desbetreffende onderwerpen nader toegelicht en deze worden hier samengevat.

Ten eerste is 'Long COVID' toegevoegd aan de antwoordmogelijkheden bij de vragen over chronische ziekten en beroepsziekten. Het lijkt aannemelijk dat mede hierdoor de incidentie en prevalentie van beroepsziekten in 2023 iets hoger ligt dan in eerdere jaren. Bij de chronische ziekten wijzen de cijfers er niet op dat het toevoegen van de extra antwoordcategorie grote invloed heeft gehad op de uitkomsten.

Ten tweede zijn de antwoordmogelijkheden uitgebreid bij de vraag waar men medische hulp heeft gehad na het meest recente arbeidsongeval. De uitkomsten zijn hierdoor niet vergelijkbaar.

Ten derde is de tekst aangepast bij de vraag of werknemers iets hebben ondernomen om ander werk te vinden. Dit lijkt geen gevolgen gehad te hebben voor de uitkomsten.

Ten vierde zijn toelichtingen opgenomen bij drie items over de tevredenheid met en het belang van kenmerken van de baan, met als doel de item-nonrespons te verlagen. Dit lijkt bij één van de items enige invloed gehad te hebben op de item non-respons. De uitkomst bij dat item verschilt ten opzichte van het voorgaande jaar, maar het lastig te zeggen in hoeverre dat samenhangt met de vragenlijstwijziging.

9.2 Vergelijkbaarheid 2022 met eerdere jaren

Vanaf het verslagjaar 2022 verschilt de wijze waarop gegevens voor de NEA zijn verzameld en verwerkt op een aantal punten van eerdere verslagjaren. Daardoor zijn de cijfers vanaf 2022 mogelijk niet in alle gevallen vergelijkbaar met de cijfers tot en met 2021. Het betreft de volgende wijzigingen:

- split-half ontwerp: de steekproef wordt, nadat deze is getrokken, willekeurig in twee helften ('clusters') verdeeld en de twee clusters krijgen deels andere vragen;
- vaste versus ad hoc vragen: voor de jaren 2022 tot en met 2025 is vastgesteld welke vragen jaarlijks gesteld worden en daarnaast is er beperkt ruimte voor wisselende onderwerpen;
- meertalige vragenlijst: de vragenlijst is in het Nederlands en in het Engels beschikbaar;
- wijziging vraagstelling vaste onderwerpen: voor enkele vaste onderwerpen zijn de vraagteksten herzien en/of vereenvoudigd;
- item non-responsoptie: de vragen over de tevredenheid met en het belang van arbeidsvoorwaarden kunnen voortaan niet meer leeg overgeslagen worden en hebben in plaats daarvan de antwoordmogelijkheid 'geen antwoord';
- oversamplingstrategie: de steekproefuitzet wordt verhoogd onder werknemers in een aantal bedrijfstakken om voldoende waarnemingen voor publicatie te realiseren, maar niet langer onder jongeren en personen met een niet-westerse herkomst;
- weegmethode: de weging wordt apart uitgevoerd voor cluster 1 en 2 en vervolgens worden de gewichten gecombineerd;
- weegmodel: het weegmodel is vervangen door een nieuw ontworpen weegmodel.

Bovenstaande brengt met zich mee dat bij vragen waarvan de formulering identiek is gebleven, de context veranderd is. Dit kan ertoe leiden dat respondenten anders antwoorden.

Een voorbeeld van andere uitkomsten door een gewijzigde context lijken de vragen over tevredenheid met het werken en met de arbeidsomstandigheden te zijn. De uitkomsten hiervoor verschillen in 2022 tussen de beide clusters en dit is ook in 2023 het geval. Een voorbeeld van onvergelykbare uitkomsten door een gewijzigde vraagstelling betreft het onderwerp ongewenst gedrag. Met de nieuwe vraagstelling is in 2022 minder ongewenst gedrag gemeten dan in voorgaande jaren. Met name 'een enkele keer ongewenst gedrag meegemaakt' komt in 2022 minder voor dan eerst, wat samen kan hangen met het invoeren van een getrapte vraagstelling. Een nadere beschrijving van de gevolgen van de wijzigingen is beschikbaar in de onderzoeksbeschrijving van de [NEA 2022 \(https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2023/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden--nea---2022-onderzoeksbeschrijving\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2023/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden--nea---2022-onderzoeksbeschrijving), in het bijzonder hoofdstuk 8 en 9.

Hoewel er een groot aantal wijzigingen is doorgevoerd in 2022 en hierdoor cijfers over sommige onderwerpen niet volgtijdelijk vergelijkbaar zijn, zijn er ook onderwerpen waarvoor het aannemelijk is dat de cijfers wel volgtijdelijk kunnen worden vergeleken. TNO en het CBS doen dit uitsluitend als de vraagstelling niet is gewijzigd, gebruik van het vorige weegmodel voor de cijfers over 2022 niet tot andere conclusies leidt over verschillen tussen 2021 en 2022, en er geen andere 'aannemelijke redenen' zijn om een methodebreuk te vermoeden.

9.3 Volgtijdelijke vergelijkbaarheid in eerdere jaren

In 2021 en 2020 zijn alle vragen in het blok 'Werkomstandigheden' niet gesteld aan werknemers waarvan het werk op de enquêtedatum stillag/niet mocht worden uitgevoerd vanwege coronamaatregelen. Het betreft 0,5% van alle werknemers in 2021 en 2,5% in 2020. Binnen bedrijfstakken, beroepen, leeftijdsklassen en andere kenmerken kan dit percentage hoger of lager uitvallen. De cijfers voor de variabelen in dit blok zijn berekend voor werknemers waarvan het werk op de enquêtedatum niet stillag vanwege coronamaatregelen.

In 2019 zijn de vragen over conflicten op het werk weggelaten (Hooftman e.a., 2020). Dit leek effect te hebben op de prevalentie van ongewenst gedrag dat in dat jaar meer voor kwam dan in eerdere jaren. In 2020 zijn de vragen over conflicten op het werk weer opgenomen in de vragenlijst.

Sinds 2018 start het blok over arbeidsvoorwaarden jaarlijks met de vraag over tevredenheid, alleen in oneven jaren gevolgd door de vraag over het belang daarvan (Hooftman e.a., 2019). Zo worden beide onderwerpen steeds in dezelfde context uitgevraagd. Deze contextwijziging werkt eenmalig door in de uitkomsten. De uitkomsten over het belang zijn niet vergelijkbaar tussen 2019 en 2017 en de uitkomsten over de tevredenheid niet tussen 2018 en 2017.

In 2018 is ook de wijze van gegevensverzameling gewijzigd: de vragenlijst kan sindsdien uitsluitend via internet en niet meer op papier ingevuld worden (Hooftman e.a., 2019). Dit kan systematische effecten hebben op de uitkomsten. De verwachting was (Roberts e.a., 2017) dat dit niet of nauwelijks gevolgen zou hebben voor de uitkomsten op een aantal kernindicatoren. De resultaten van de NEA 2018 bevestigden deze aanname. Desondanks is het bij het maken en interpreteren van trendbeschrijvingen, waarin zowel gegevens uit de jaren vóór 2018 als gegevens uit 2018 en later worden gebruikt, van belang hier alert op te zijn.

In 2014 is de NEA grootschaliger veranderd, onder andere ten aanzien van de benaderingsstrategie (zie Hooftman e.a., 2015). Het CBS en TNO hebben elk de vergelijkbaarheid van de NEA-uitkomsten van vóór en na 2014 onderzocht (zie: Mars e.a. (2015), Mars e.a. (2016) en Hooftman e.a. (2016)). Deze analyses leiden deels, maar niet geheel tot dezelfde conclusies. Bij het maken en interpreteren van trendbeschrijvingen waarin zowel gegevens uit de jaren vóór 2014 als gegevens uit 2014 en later worden gebruikt is het van belang om rekening te houden met deze mogelijke methodologische trendbreuken.

Auteur(s): G.M.J. Mars (CBS), S.G. van den Heuvel (TNO), J.C.M. Knops (CBS), E.M.M. de Vroome (TNO), W.J.M. Gielen (CBS), L.M.C. van Dam (TNO), G.M. Gommans (CBS), B.J.M. Janssen (CBS)
Publicatiedatum: 17-4-2024 00:00

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023 - Onderzoeksbeschrijving

10. Gebruik van de NEA door derden

TNO en het CBS publiceren afzonderlijk, gezamenlijk en in samenwerking met derden op basis van de NEA. Daarnaast kunnen derden zelf statistisch onderzoek doen met de microdatabestanden.

Vanaf april 2025 zullen de NEA 2023-data – onder voorwaarden – aan geautoriseerde instellingen toegankelijk worden gemaakt via CBS Microdata Services. Hierbij bestaat de mogelijkheid om de NEA-gegevens te koppelen aan andere databronnen uit het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden van het CBS. Meer informatie hierover is te vinden op de pagina '[Zelf onderzoek doen \(https://www.cbs.nl/nl-onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen\)](https://www.cbs.nl/nl-onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen)' van het CBS.

Vanaf april 2025 is ook een statistisch beveiligd bestand beschikbaar via [DANS \(http://easy.dans.knaw.nl\)](http://easy.dans.knaw.nl). Statistische beveiliging voorkomt dat er inhoudelijke conclusies over herkenbare eenheden kunnen worden getrokken.

10.1 Publicatiemogelijkheden deelpopulaties

De uitkomsten van de NEA kunnen niet alleen voor alle werknemers beschreven worden, maar ook voor deelpopulaties. Uitsplitsingen zijn beschikbaar via de [benchmarktool \(https://monitorarbeid.tno.nl/cijfers-en-trends/werknemers/\)](https://monitorarbeid.tno.nl/cijfers-en-trends/werknemers/) van TNO en via [StatLine \(https://opendata.cbs.nl/statline/CBS/nl/navigatieScherm/thema?themaNr=82191\)](https://opendata.cbs.nl/statline/CBS/nl/navigatieScherm/thema?themaNr=82191), de elektronische databank van het CBS. Verder bevat de publicatie '[NEA 2023 Resultaten in vogelvlucht \(https://monitorarbeid.tno.nl/publicatie/?category=&tag=vogelvlucht#post-publication-row\)](https://monitorarbeid.tno.nl/publicatie/?category=&tag=vogelvlucht#post-publication-row)' (verschijnt in mei 2024), naast een globale beschrijving van de uitkomsten, een uitgebreide tabel met uitkomsten voor alle werknemers en uitsplitsingen voor mannen en vrouwen, vier leeftijdsklassen en dertien bedrijfstakken. TNO en het CBS kunnen op verzoek andere of meer gedetailleerde uitsplitsingen samenstellen. Geautoriseerde onderzoeksinstellingen kunnen dit ook zelf doen.

Een deel van de vragen in de NEA zijn specifiek in de NEA opgenomen om deelpopulaties te kunnen beschrijven. Het gaat daarbij om demografische gegevens, onderwijs, dienstverband, bedrijf en beroep. Voor hetzelfde doel is de bruikbare respons van de NEA verrijkt met een aantal registergegevens, zie paragraaf 5.2.

NEA onderwerpen kunnen naar de kenmerken in deze modules uitgesplitst worden in meer of mindere mate van detail. Er kan bijvoorbeeld alleen onderscheid gemaakt worden tussen werknemers met een vaste en een flexibele arbeidsrelatie, of ook tussen verschillende soorten flexibele arbeidsrelaties. Het behaalde onderwijsniveau kan in drie of vijf categorieën verdeeld worden. Voor bedrijf en beroep zijn zeer gedetailleerde classificaties beschikbaar (5 respectievelijk 4 digit niveau), maar er kan ook gepubliceerd worden op het hoofdniveau van de indelingen. Het detailniveau tot waarop uitsplitsingen mogelijk zijn, hangt af van het onderliggende aantal responsen. TNO en het CBS kunnen desgevraagd nagaan of publicatie over een specifieke deelpopulatie mogelijk is.

Vanaf 2022 is het split-half ontwerp ingevoerd en in 2021 en 2020 is hiermee geëxperimenteerd. Onderwerpen die slechts aan één cluster zijn voorgelegd kunnen minder gedetailleerd uitgesplitst worden dan onderwerpen die aan de hele steekproef zijn voorgelegd. Tabel A.1 in bijlage A beschrijft in welk cluster de vaste onderwerpen zijn uitgevraagd vanaf 2022. Tabel A.2 doet dit voor de ad hoc onderwerpen van de NEA 2023.

Overigens wordt in de NEA naar achtergrondkenmerken gevraagd om NEA onderwerpen voor deelpopulaties te kunnen beschrijven en niet om de omvang van deze deelpopulaties te schatten. Voor dit laatste doel kan beter gebruik gemaakt worden van de EBB. Zie hiervoor StatLine publicaties over [arbeidsdeelname \(https://opendata.cbs.nl/CBS/nl/navigatieScherm/thema?themaNr=82996\)](https://opendata.cbs.nl/CBS/nl/navigatieScherm/thema?themaNr=82996) en de [werkzame beroepsbevolking \(https://opendata.cbs.nl/CBS/nl/navigatieScherm/thema?themaNr=82997\)](https://opendata.cbs.nl/CBS/nl/navigatieScherm/thema?themaNr=82997). Datzelfde geldt voor de omvang van de doelpopulatie. De NEA 'telt' namelijk niet 'zelf' hoeveel werknemers er in Nederland zijn, maar hoogt middels een weegfactor uitkomsten op naar populatieaantallen die bekend zijn uit registergegevens.

10.2 Instructies bij bestand

Geslacht en leeftijd

De variabelen die het geslacht en de leeftijd van de respondent beschrijven, betreffen registergegevens gecorrigeerd voor zelfrapportage. De leeftijd is de leeftijd op enquêtedatum. Tot de doelpopulatie behoren personen die op 1 oktober van het waarnemjaar 15 tot 75 jaar oud zijn. Personen die 1 oktober nog geen 75 jaar oud zijn, maar op de enquêtedatum wel, zijn als bruikbare respons met leeftijd '75' in het bestand opgenomen en worden bij de hoogste leeftijdsklasse ingedeeld.

Split-halfontwerp

De variabele SE_Cluster beschrijft of een persoon aan split-halfcluster 1 of 2 is toebedeeld. In de vragenlijstdocumentatie is met '(1)' en '(2)' beschreven welke vragen aan welk cluster gesteld worden.

Weegfactoren

In het microdatabestand zijn twee soorten weegfactoren opgenomen: een proportioneel gewicht dat optelt tot de steekproefomvang en ophooggewichten die optellen tot de populatieomvang. Schattingen voor gemiddeldes en percentages zijn consistent op basis van beide soorten gewichten.

De weegmethode is vanaf de NEA 2022 gewijzigd. Zie voor meer informatie de [onderzoeksbeschrijving van de NEA 2022 \(https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2023/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden--nea---2022-onderzoeksbeschrijving\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2023/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden--nea---2022-onderzoeksbeschrijving). Bovendien is in de NEA 2020 en NEA 2021 geëxperimenteerd met het split-half design en zijn daarbij andere keuzes in de weging gemaakt dan vanaf de NEA 2022. Gebruikers van het bestand moeten daarom goed opletten welke weegfactor voor de gewenste analyses van toepassing is. Tabel 10.2.1 beschrijft voor welk onderwerp welke weegfactor voor welk jaar aangezet kan worden. Voor enkele onderwerpen geldt een uitzondering.

10.2.1 Gebruik weegfactoren NEA

Jaar	Onderwerp gesteld aan	Proportioneel gewicht	Ophooggewicht
Alle jaren	Hele steekproef	Weeg	Weegpop
Vanaf 2022	Cluster 1	Weeg	Weegpop_cluster1
Vanaf 2022	Cluster 2	Weeg	Weegpop_cluster2

Voor percentages, gemiddelden en andere beschrijvingsmaten kan het proportionele gewicht 'weeg' voor elk onderwerp en elk jaar gebruikt worden, ongeacht of het onderwerp bij de hele steekproef of slechts in één cluster is uitgevraagd. Voor 2021 en 2020 geldt voor enkele onderwerpen een uitzondering, zie hieronder.

Voor populatieaantallen is het ophooggewicht nodig. 'Weegpop' is van toepassing voor onderwerpen die in de hele steekproef zijn uitgevraagd. Dit geldt voor alle jaren.

'Weegpop_cluster1' is van toepassing voor onderwerpen die vanaf 2022 bij cluster 1 zijn uitgevraagd. De variabele 'weegpop_cluster1' wordt vanaf 2022 gemaakt, maar is ook voor eerdere jaren gevuld. Voor 2014-2021 is weegpop_cluster1 gevuld met 'weegpop'. Gebruikers van het bestand kunnen zo direct een gewogen reeks uitdraaien voor een onderwerp dat vanaf 2022 in een cluster is uitgevraagd en in eerdere jaren in de hele steekproef.

'Weegpop_cluster2' is van toepassing voor onderwerpen die vanaf 2022 bij cluster 2 zijn uitgevraagd. De variabele 'weegpop_cluster2' wordt vanaf 2022 gemaakt, maar is ook voor eerdere jaren gevuld. Voor 2014-2021 is weegpop_cluster2 gevuld met 'weegpop'. Gebruikers van het bestand kunnen zo direct een gewogen reeks uitdraaien voor een onderwerp dat vanaf 2022 in een cluster is uitgevraagd en in eerdere jaren in de hele steekproef.

Extra aandacht is nodig voor de onderwerpen 'informeel leren' en 'bevlogenheid'. Hiervoor kan niet zonder meer een reeks met één gewicht voor alle jaren uitgedraaid worden, omdat de onderwerpen in 2020 in het experimentele split-half ontwerp zijn uitgevraagd. In dat jaar is de weging van het split-half ontwerp anders aangepakt.

Voor het onderwerp 'bevlogenheid' moet voor 2020 'weeg_B' of 'weegpop_B' aangezet worden en voor overige jaren weegpop_cluster 2 (voor 2014 is weegpop_cluster2 gevuld met weegpop). Zie Tabel 10.2.2.

10.2.2 Gewichten voor Bevlogenheid

Jaar	Onderwerp gesteld aan	Proportioneel gewicht	Ophooggewicht
2014	Hele steekproef	Weeg	Weegpop c.q. weegpop_cluster2
2020	Cluster 1	Weeg_B	Weegpop_B
2022	Cluster 2	Weeg	Weegpop_cluster2

Voor het onderwerp 'informeel leren' moet voor 2020 'weeg_B' of 'weegpop_B' aangezet worden en voor overige jaren weegpop_cluster2. Zie Tabel 10.2.3.

10.2.3 Gewichten voor Informeel leren

Jaar	Onderwerp gesteld aan	Proportioneel gewicht	Ophooggewicht
2020	Cluster 1	Weeg_B	Weegpop_B
2022	Cluster 2	Weeg	Weegpop_cluster2

In 2020 en 2021 zijn nog enkele andere onderwerpen in het experimentele split-half ontwerp uitgevraagd. Deze onderwerpen zijn uitsluitend in die jaren uitgevraagd. De gewichten die van toepassing zijn staan in tabel 10.2.4. Deze gewichten blijven in het microdatabestand beschikbaar.

10.2.4 Gewichten voor eenmalige split-half onderwerpen in NEA 2020 en 2021

Onderwerp	Jaar	Proportioneel gewicht	Ophooggewicht
Kantooromgevingen	2020	Weeg_A	Weegpop_A
Klimaat	2021	Weeg_A	Weegpop_A
Waarde van werk	2021	Weeg_B	Weegpop_B

Stratum

Gebruikers die verschillen willen toetsen volgens een methode die rekening houdt met het steekproefontwerp, hebben de steekproefstrata nodig. De variabele `Afl_marges_stratum` beschrijft het stratum waartoe de respondent bij steekproeftrekking behoort. Vanaf 2018 zijn er substrata voor het onderwijs en vanaf 2022 substrata voor het primair onderwijs. Daarom zijn vanaf 2018 en 2022 andere stratumcodes gevuld dan in de voorgaande jaren.

Auteur(s): G.M.J. Mars (CBS), S.G. van den Heuvel (TNO), J.C.M. Knops (CBS), E.M.M. de Vroome (TNO), W.J.M. Gielen (CBS), L.M.C. van Dam (TNO), G.M. Gommans (CBS), B.J.M. Janssen (CBS)
Publicatiedatum: 17-4-2024 00:00

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023 - Onderzoeksbeschrijving

Literatuur

Blatter, B.M., Bongers, P.M., Kraan, K.O., en S. Dhondt (2000). RSI-klachten in de werkende populatie. De mate van vóórkomen en de relatie met beeldschermwerk, muisgebruik en andere ICT gerelateerde factoren. Hoofddorp: TNO.

CBS (z.d. a). Enquête Beroepsbevolking (EBB) (<https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksomschrijvingen/enquete-beroepsbevolking--ebb-->). Den Haag/Heerlen/Aruba: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS (z.d. b). Permanent Onderzoek LeefSituatie (POLS) (<https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksomschrijvingen/permanent-onderzoek-leefsituatie--pols---basisvragenlijst-1997-2008>), Basisvragenlijst: 1997-2008. Den Haag/Heerlen/Aruba: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS (z.d. c). Veiligheidsmonitor (<https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksomschrijvingen/veiligheidsmonitor--vanaf-2021-->) (vanaf 2021). Den Haag/Heerlen/Aruba: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS (2022a). Minder flexwerkers dan voor coronacrisis ondanks toename. Den Haag/Heerlen/Aruba: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS (2022b). Werkonderzoek 2022 (<https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2022/47/werkonderzoek-2022>). Den Haag/Heerlen/Aruba: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Centraal Bureau voor de Statistiek, RIVM en VeiligheidNL (2015). Leefstijlmonitor 2015 (<https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen/microdatabestanden/lsm-2015-leefstijlmonitor-bewegen-en-ongevallen-2015> CEDEFOP (2015). European skills and jobs survey (ESJS). European skills and jobs survey (ESJS). | CEDEFOP (europa.eu)).

College voor de Rechten van de Mens (z.d.). Discriminatie uitgelegd (<https://mensenrechten.nl/nl/discriminatie-uitgelegd>).

Dam, L.M.C. van, G.M.J. Mars, J.C.M. Knops, S.G. van den Heuvel, E.M.M. de Vroome, A.J.S.F. Pleijers, M.M.M.J. Ramaekers en B.J.M. Janssen (2022). Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2021: Methodologie. Leiden/Den Haag/Heerlen/Aruba: TNO/CBS.

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams (<https://doi.org/10.2307/2666999>). Administrative Science Quarterly 44(2), 350-383.

Eurofound (2017). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update). Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Eurostat (2001). Europese statistiek van arbeidsongevallen (ESAO). Methodiek. Uitgave 2001. Luxemburg: Europese Commissie – Directoraat Generaal Werkgelegenheid en Sociale Zaken.

Eurostat (2012). Europese statistieken inzake arbeidsongevallen (ESAO); beknopte methodiek editie 2012. Eurostat Methodologies and working papers. Luxemburg: Europese Commissie.

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

Goodman, S.A. en D.J. Svyantek (1999). Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter, J. Voc Behavior, 55(2), 254-275.

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

Auteur(s): G.M.J. Mars (CBS), S.G. van den Heuvel (TNO), J.C.M. Knops (CBS), E.M.M. de Vroome (TNO), W.J.M. Gielen (CBS), L.M.C. van Dam (TNO), G.M. Gommans (CBS), B.J.M. Janssen (CBS)

Publicatiedatum: 17-4-2024 00:00

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023 - Onderzoeksbeschrijving

Bijlage A

Overzicht van onderwerpen in de vragenlijst

De tabellen in deze bijlage zijn bedoeld als naslagwerk voor gebruikers van de NEA. [Tabel A.1](https://www.cbs.nl/-/media/excel/2024/13/tabela1.xlsx) (<https://www.cbs.nl/-/media/excel/2024/13/tabela1.xlsx>) beschrijft de vraagnamen van de vaste onderwerpen in de NEA 2023, of deze aan cluster 1, 2 of beide gesteld zijn en met welke weegfactor cijfers over het onderwerp samen te stellen zijn. [Tabel A.2](https://www.cbs.nl/-/media/excel/2024/13/tabela2.xlsx) (<https://www.cbs.nl/-/media/excel/2024/13/tabela2.xlsx>) doet hetzelfde voor de ad hoc onderwerpen van de NEA 2023.

[Tabel A.3](https://www.cbs.nl/-/media/excel/2024/13/tabela3.xlsx) (<https://www.cbs.nl/-/media/excel/2024/13/tabela3.xlsx>) geeft vanaf de NEA 2014 een globaal overzicht welke onderwerpen in welk jaar zijn opgenomen in de vragenlijst. Gedetailleerdere informatie is beschikbaar in de onderzoeksbeschrijvingen (methodologische rapporten) van de desbetreffende jaren. Deze zijn beschikbaar op de websites van [TNO](https://monitorarbeid.tno.nl/publicatie/?category=methodologie&tag=nea#post-publication-row) (<https://monitorarbeid.tno.nl/publicatie/?category=methodologie&tag=nea#post-publication-row>) en het [CBS](https://www.cbs.nl/nl-onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksomschrijvingen/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-nea-) (<https://www.cbs.nl/nl-onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksomschrijvingen/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-nea->).

Auteur(s): G.M.J. Mars (CBS), S.G. van den Heuvel (TNO), J.C.M. Knops (CBS), E.M.M. de Vroome (TNO), W.J.M. Gielen (CBS), L.M.C. van Dam (TNO), G.M. Gommans (CBS), B.J.M. Janssen (CBS)
Publicatiedatum: 17-4-2024 00:00

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023 - Onderzoeksbeschrijving

Bijlage B

Overzicht van strata bij steekproeftrekking

Auteur(s): G.M.J. Mars (CBS), S.G. van den Heuvel (TNO), J.C.M. Knops (CBS), E.M.M. de Vroome (TNO), W.J.M. Gielen (CBS), L.M.C. van Dam (TNO), G.M. Gommans (CBS), B.J.M. Janssen (CBS)
Publicatiedatum: 17-4-2024 00:00

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023 - Onderzoeksbeschrijving

Bijlage C

Representativiteit van de respons

C.1 Procentuele verdeling over steekproefstrata, NEA 2023

	Populatie	Uitgezette steekproef	Bruikbare respons
1	1,0	1,1	1,0
2	0,1	0,3	0,4
3	1,6	1,5	1,4
4	0,2	0,5	0,5
5	0,6	0,5	0,5
6	0,1	0,4	0,4
7	0,6	0,5	0,5
8	0,2	0,3	0,4
9	0,7	0,7	0,6
10	1,3	1,2	1,1
11	0,3	0,3	0,4
12	0,3	0,6	0,7
13	1,2	1,0	1,0
14	0,5	0,4	0,4
15	1,7	1,7	1,4
16	0,4	0,3	0,4
17	0,5	0,5	0,5
18	4,2	4,2	3,6
19	1,4	1,4	1,1
20	6,1	5,5	5,3
21	9,2	8,5	7,9
22	4,6	3,9	3,9
23	5,1	6,1	4,5
24	0,5	0,5	0,5
25	0,3	0,3	0,4
26	3,1	2,4	2,6
27	3,4	2,6	2,7
28	0,8	0,7	0,8
29	5,2	3,9	4,4
30	0,6	0,4	0,5
31	1,0	0,9	0,8
32	9,4	10,7	7,9
33	6,8	4,7	6,0
34	-	-	-
35	6,9	5,0	5,9
36	6,3	5,3	5,3
37	3,8	3,3	3,2
38	1,5	1,4	1,3
39	1,4	1,2	1,3
40	0,4	0,9	0,4
41	-	-	-
42	1,6	5,5	7,0
43	3,0	2,2	2,6
44	1,9	5,7	6,8
45	0,1	0,4	0,5
46	0,2	0,7	0,9

C.2 Procentuele verdeling over geslacht, NEA 2023

	Populatie	Uitgezette steekproef	Bruikbare respons
Mannen	51,2	49,9	49,2
Vrouwen	48,8	50,1	50,8

C.3 Procentuele verdeling over geslacht en leeftijd, NEA 2023

	Populatie	Uitgezette steekproef	Bruikbare respons
Mannen 15 tot 25 jaar	8,2	8,0	5,9
Mannen 25 tot 35 jaar	10,8	10,6	8,5
Mannen 35 tot 45 jaar	9,8	9,6	9,5
Mannen 45 tot 55 jaar	10,1	9,6	10,1
Mannen 55 tot 65 jaar	10,1	9,8	12,4
Mannen 65 tot 75 jaar	2,2	2,3	2,9
Vrouwen 15 tot 25 jaar	8,4	8,2	6,9
Vrouwen 25 tot 35 jaar	10,7	10,8	9,8
Vrouwen 35 tot 45 jaar	9,5	10,2	10,1
Vrouwen 45 tot 55 jaar	9,9	10,1	10,6
Vrouwen 55 tot 65 jaar	8,9	9,2	11,6
Vrouwen 65 tot 75 jaar	1,4	1,6	1,7

C.4 Procentuele verdeling over herkomst, NEA 2023

	Populatie	Uitgezette steekproef	Bruikbare respons
Geboren Nederland met 2 ouders geboren Nederland	74,6	75,0	82,2
Geboren Nederland met ouder(s) geboren in Europa (exclusief Nederland)	2,5	2,5	2,3
Geboren in Europa (exclusief Nederland)	6,3	6,0	4,4
Geboren in Nederland met ouder(s) geboren buiten Europa	7,5	7,3	5,3
Geboren buiten Europa	9,1	9,1	5,8

C.5 Procentuele verdeling over herkomstlanden, NEA 2023

	Populatie	Uitgezette steekproef	Bruikbare respons
Nederland	74,6	75,0	82,2
Europa exclusief Nederland en Polen	7,2	7,0	5,9
Turkije	2,2	2,3	1,3
Marokko	1,9	1,9	0,8
Suriname	2,2	2,1	1,3
Nederlands-Caribisch gebied	1,1	1,0	0,7
Indonesië	2,1	2,0	2,1
Overig Afrika, Azië, Amerika, Oceanië en onbekend	7,2	7,2	4,9
Polen	1,5	1,5	0,8

C.6 Procentuele verdeling over type huishouden, NEA 2023

	Populatie	Uitgezette steekproef	Bruikbare respons
Eenpersoonshuishouden	17,3	17,3	14,4
Niet gehuwd paar zonder kinderen	11,0	10,9	11,1
Gehuwd paar zonder kinderen	13,7	13,9	18,1
Niet gehuwd paar met kinderen	10,3	10,3	10,1
Gehuwd paar met kinderen	38,5	38,4	39,5
Eenouderhuishouden	8,4	8,5	6,3
Overig huishouden	0,8	0,8	0,5

C.7 Procentuele verdeling over type contract, NEA 2023

	Populatie	Uitgezette steekproef	Bruikbare respons
Vast	67,1	67,2	72,5
Flexibel	32,9	32,8	27,5

C.8 Procentuele verdeling over primaire inkomensdecien, NEA 2023

	Populatie	Uitgezette steekproef	Bruikbare respons
1e deciel inclusief onbekend	13,7	13,4	11,1
2e deciel	7,7	7,7	6,0
3e deciel	8,3	8,4	6,7
4e deciel	9,1	9,2	8,0
5e deciel	9,7	10,1	9,2
6e deciel	10,1	10,5	10,4
7e deciel	10,4	10,6	11,2
8e deciel	10,5	10,5	12,2
9e deciel	10,5	10,3	13,0
10e deciel	10,1	9,4	12,1

B.1 Bedrijfsklasse (stratum) volgens de SBI-40 indeling

Nummer	SBI 40
1	Landbouw, bosbouw en visserij
2	Winning van delfstoffen
3	Vervaardiging van voedingsmiddelen
4	Vervaardiging van textiel, kleding en leer
5	Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier, drukkerijen
6	Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking
7	Vervaardiging van chemische producten
8	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten
9	Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten
10	Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal (geen machines en apparaten)
11	Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur
12	Vervaardiging van elektrische apparatuur
13	Vervaardiging van overige machines en apparaten
14	Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen
15	Vervaardiging van meubels en overige goederen, reparatie en installatie van machines en apparaten
16	Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht
17	Winning en distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering
18	Bouwnijverheid
19	Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers
20	Groothandel en handelsbemiddeling
21	Detailhandel (niet in auto's)
22	Vervoer en opslag
23	Logiesverstrekking en eet- en drinkgelegenheden
24	Uitgeverijen, productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's
25	Telecommunicatie
26	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie
27	Financiële instellingen
28	Verhuur van en handel in onroerend goed
29	Rechtskundige dienstverlening en accountancy, holdings (geen financiële), architecten en ingenieurs
30	Speur- en ontwikkelingswerk
31	Reclame en marktonderzoek, industrieel ontwerp en vormgeving, veterinaire dienstverlening
32	Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening
33	Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, extraterritoriale organisaties
34	Onderwijs
35	Gezondheidszorg
36	Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting
37	Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting
38	Cultuur, sport en recreatie
39	Overige dienstverlening
40	Huishoudens als werkgever

B.2 Substrata in bedrijfsklasse 34 Onderwijs

Nummer	Substratum
42	Algemeen vormend voortgezet onderwijs
43	Overig onderwijs
44	Basisonderwijs voor leerplichtigen
45	Speciaal basisonderwijs
46	Speciaal onderwijs in expertisecentra

Heuvel, S. van den, L. Koopmans en E. de Vroome (2022). Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM); Methodologisch rapport (2010-2021). Leiden: TNO.

Hipple, S.F. (2010). Multiple jobholding during the 2000s. *Monthly Labor Review*, 7, 21-32.

Hooftman, W.E., G.M.J. Mars, B. Janssen, E.E.M. de Vroome en S.N.J. van den Bossche (2015). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014: Methodologie en globale resultaten. Leiden/Den Haag/Heerlen/Aruba: TNO/CBS.

Hooftman, W.E., E.E.M. de Vroome en S.N.J. van den Bossche (2016). Trendanalyses op basis van de NEA: een beschouwing van de NEA designwijzigingen per 2014. Leiden: TNO.

Hooftman W.E., G.M.J. Mars, B. Janssen, E.E.M. de Vroome, B.J.M. Janssen, A.J.S.F. Pleijers, M.M.M.J. Ramaekers en S.N.J. van den Bossche (2019). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018: Methodologie en globale resultaten. Leiden/Den Haag/Heerlen/Aruba: TNO/CBS.

Hooftman W.E., G.M.J. Mars, J.C.M. Knops, L.M.C. van Dam, E.M.M. de Vroome, B.J.M. Janssen, A.J.S.F. Pleijers en S.N.J. van den Bossche (2020). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019: Methodologie en globale resultaten. Leiden/Den Haag/Heerlen/Aruba: TNO/CBS.

Hooftman W.E., G.M.J. Mars, J.C.M. Knops, L.M.C. van Dam, E.M.M. de Vroome, M.M.M.J. Ramaekers en B.J.M. Janssen (2021). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020: Methodologie. Leiden/Den Haag/Heerlen/Aruba: TNO/CBS.

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

Jansen, J.J.P., F.A.J. van den Bosch en H.W. Volberda (2006). Erasmus Concurrentie- en InnovatieMonitor. Vragenlijst. Rotterdam: Erasmus Universiteit/Rotterdam School of Management (RSM).

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

Karasek, R.A., Chr. Brisson, N. Kawakami, I.L.D. Houtman, P. Bongers en B. Amick (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322-355.

Koppes, L.L.J., E.M.M. de Vroome en S.N.J. van den Bossche (2011). NEA Cohortonderzoek 2007-2009; Methoden en eerste resultaten. Hoofddorp: TNO.

Kristensen, T. en V. Borg. (2000). Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), Copenhagen: National Institute of Occupational Health.

KU Leuven (2004). PASO (Panel Survey of Organisations). Vragenlijst. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven.

Lindström, K., M. Dallner, A.L. Elo, F. Gamberale, S. Knardahl, A. Skogstad en E. Orhade (1997). Review of Psychological and social factors at work and suggestions for the General Nordic questionnaire (QPS Nordic). Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

Mars, G.M.J., A.J.S.F. Pleijers en R.M.A. Willems (2015). Analyse methodebreuk Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden – Bedrijfsongevallen Nederland (NEA-BON) 2014. Intern rapport. Den Haag/Heerlen: CBS.

Mars, G.M.J., J.J.M. Michiels en R.M.A. Willems (2016). Follow-up analyse methodebreuk Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden – Bedrijfsongevallen Nederland (NEA-BON) 2014. Den Haag/Heerlen: CBS.

Roberts, A., D. Groffen en B. Schouten (2017). Analyse toegevoegde waarde schriftelijke vragenlijsten NEA. Interne nota. Den Haag | Heerlen: CBS.

Schaufeli, W.B. en D. van Dierendonck (2000). Handleiding van de Utrechtse Burnout Schaal (ubos). Lisse: Swets & Zeitlinger.

Schaufeli, W.B., A.B. Bakker en M. Salanova (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.

Sloten, G.C. van, A. Nauta, en P.R.A. Oeij (2005). Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau: AVON monitor 2004. Den Haag: TNO.

Smulders, P.G.W., F. Andries en F.W.J. Otten (2001). Hoe denken Nederlanders over hun werk ...? : opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de TNO Arbeidssituatie Survey. Hoofddorp: TNO.

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

Zwart, B.C.H. de, W.M. Heijdel en T.J. Veerman (2002). Ontwikkeling vragenlijstmodule ziekteverzuim en reïntegratiebeleid: in het kader van uniformering monitoring arboconvenanten (UMA). Leiden: AStri.