



NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2013

Methodologie en globale resultaten

TNO innovation
for life



Centraal Bureau voor de Statistiek



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

M.H.J. van Zwieten
E.M.M. de Vroome
M.E.M., Mol
G.M.J. Mars
L.L.J. Koppes
S.N.J. van den Bossche



TNO/CBS-rapport

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2013

Methodologie en globale resultaten

› NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSONOMSTANDIGHEDEN 2013

Methodologie en globale resultaten

TNO

Innovatiegebied Arbeid

088 866 61 00

www.tno.nl/arbeid

Deze publicatie is gratis te downloaden via www.monitorarbeid.nl en via www.cbs.nl

ISBN 978-90-5986-444-3

© 2014 TNO/CBS, Hoofddorp/Heerlen

Auteurs

Drs. Marianne H.J. van Zwieten (TNO)

Dr. Ernest M.M. de Vroome (TNO)

Dr. Martine E.M. Mol (CBS)

Dr. Godelief M.J. Mars (CBS)

Dr. Lando L.J. Koppes (TNO)

Drs. Seth N.J. van den Bossche (TNO)

Met dank aan

Ministerie van SZW: Annerieke Franssen, Hein Kroft, Siebe Schouten en Piet Venema.

TNS Nipo: Sabine Hooijmans.

Het CBS: Vincent de Heij, Hendrika Lautenbach, John Michiels.

TNO: Wendela Hooftman, Jolanda ter Laak, Dick van Putten, Anita Venema,
Marga van der Zwaan.

Vormgeving

Coek Design, Zaandam

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



› Inhoudsopgave

1	Inleiding	9
1.1	Doel en inhoud van dit rapport	9
1.2	Openbaarmaking NEA-resultaten	9
1.3	Gebruik van de NEA door derden	10
2	Verantwoording van de vragen uit de NEA 2013	11
2.1	Overzicht van NEA-onderwerpen	11
2.2	Herkomst onderwerpen in de NEA	11
2.2.1	<i>Persoonsgegevens</i>	11
2.2.2	<i>Uw dienstverband</i>	12
2.2.3	<i>Uw beroep</i>	14
2.2.4	<i>Uw bedrijf</i>	14
2.2.5	<i>Uw werkomstandigheden</i>	15
2.2.6	<i>Klanten en collega's</i>	16
2.2.7	<i>Computergebruik</i>	17
2.2.8	<i>Arbeidsongevallen</i>	17
2.2.9	<i>Arbo-maatregelen</i>	18
2.2.10	<i>Bedrijfsveiligheid</i>	18
2.2.11	<i>Uw gezondheid</i>	18
2.2.12	<i>Ziekteverzuim</i>	19
2.2.13	<i>De laatste keer dat u heeft verzuimd</i>	20
2.2.14	<i>Chronische ziekte of aandoening</i>	20
2.2.15	<i>Functioneren en inzetbaarheid</i>	20
2.2.16	<i>Arbeidsvoorwaarden</i>	21
2.2.17	<i>Opleiding en ontwikkeling</i>	21
2.2.18	<i>Werk en thuis</i>	22
2.2.19	<i>Uw verdere loopbaan</i>	22
2.2.20	<i>Tevredenheid</i>	22
2.3	Verrijking van de NEA met registerdata	26

3	Dataverzameling NEA 2013	29
3.1	Steekproef	29
3.1.1	<i>Doelpopulatie</i>	29
3.1.2	<i>Steekproefkader</i>	29
3.1.3	<i>Steekproefomvang</i>	39
3.1.4	<i>Steekproeftrekking</i>	30
3.2	Veldwerk	32
3.2.1	<i>Wijze van dataverzameling</i>	32
3.2.2	<i>Responsperiode en verzenddata vragenlijst en reminders</i>	32
3.2.3	<i>Responsverhogende maatregelen</i>	33
3.2.4	<i>Dataverwerking</i>	35
3.2.5	<i>Bescherming persoonsgegevens</i>	36
3.3	Respons	37
3.3.1	<i>Steekproefvervuiling</i>	39
3.3.2	<i>Netto respons</i>	40
3.4	Non-responsanalyse	40
3.5	Weging	42
3.5.1	<i>Het bepalen van de gewichten</i>	42
3.5.2	<i>De gebruikte stratificaties en achtergrondgegevens</i>	43
3.5.3	<i>De gewichten</i>	44
4	Kwaliteit van de NEA 2013	53
4.1	Item non-respons	53
4.2	Betrouwbaarheid van de vragen	56
4.3	Bruikbaarheid van de 2013-gegevens ten bate van NEA-trendbeschrijving	57
5	Resultaten NEA 2013	59
	Literatuur	85
A.	Wijzigingenoverzicht NEA 2012 – NEA 2013	89
B.	NEA-vragenlijst, begeleidende folder, webenquête	93
C.	Reminderbrief	117
D.	Belprotocol non-responsonderzoek	119
E.	Screenshots NEA-website	121
F.	Vergelijking tussen respons en steekproefkader	123



1 Inleiding

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalige enquête onder werknemers in Nederland. In 2013 voerden TNO en CBS de tiende Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit, waarbij de dataverzameling is uitbesteed aan TNS Nipo.

Evenals de NEA's van 2007 tot en met 2012 (Van den Bossche e.a., 2008; Koppes e.a., 2009; 2010; 2011a; 2012; 2013), heeft de NEA 2013 een brede focus op arbeid. Arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden zijn de vier hoofdelementen van de arbeidssituatie van werknemers die in deze NEA worden bevraagd. Eerdere edities van de NEA (2003, 2005 en 2006; zie Van den Bossche e.a., 2004, 2006 en 2007) waren primair bedoeld om arbeidsomstandigheden in Nederland te monitoren.

Vanaf 2011 maakt de NEA deel uit van het Meerjarenprogramma Arbeid (2011-2014) van TNO. Dit overheidsgefinancierde programma richt zich op kennisontwikkeling op middellange termijn. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is regievoerder van het programma. Het ministerie levert tevens een directe financiële bijdrage aan het veldwerk van de NEA. De steekproeftrekking en onderzoeksprocedure van de NEA 2013 zijn nagenoeg ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren. De bruto steekproefomvang bedroeg wederom 80.000 personen, wat heeft geleid tot een netto respons van 23.303 werknemers.

1.1 Doel en inhoud van dit rapport

Dit rapport is bedoeld als methodologische verantwoording van de NEA 2013. Tevens presenteren we de globale resultaten. In hoofdstuk 2 beschrijven we de herkomst van de verschillende vragen. In hoofdstuk 3 wordt verslag gedaan van de dataverzameling. Hoofdstuk 4 gaat in op de kwaliteit en betrouwbaarheid van de NEA 2013-gegevens. Hoofdstuk 5 geeft ten slotte de globale resultaten van de NEA 2013 in tabelvorm. De bijlagen bevatten onder meer de vragenlijst en een vergelijking tussen respons en steekproefkader.

1.2 Openbaarmaking NEA-resultaten

De NEA-resultaten worden via verschillende media publiekelijk gemaakt. In de eerste plaats via dit rapport dat te downloaden is via de TNO-website www.monitorarbeid.nl, waar ook veel andere NEA-resultaten publiek toegankelijk zijn. Ten tweede zal een aantal belangrijke gegevens van de NEA worden geplaatst op StatLine (www.cbs.nl/statline), de internet-databank van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Ten derde zullen TNO en CBS diverse publicaties uitgeven op basis van de NEA, zoals weten-

schappelijke artikelen, pers- en nieuwsberichten, rapporten naar aanleiding van secundaire analyses, artikelen in het CBS webmagazine, etc. Een overzicht van publicaties op basis van de NEA is te vinden via www.monitorarbeid.nl.

1.3 Gebruik van de NEA door derden

Vanaf april 2015 zullen de NEA 2013-data -onder voorwaarden- aan derden toegankelijk worden gemaakt via het Centrum voor Beleidsstatistiek van het CBS. Hierbij bestaat de mogelijkheid om de NEA-gegevens te koppelen aan andere databronnen uit het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS. Meer informatie hierover is te vinden op www.cbs.nl/cvb.

2 Verantwoording van de vragen uit de NEA 2013

Het doel van de NEA is om tegemoet te komen aan de informatiebehoefte op het gebied van arbeid in Nederland van de overheid, werkgevers, vakbonden, brancheorganisaties, etc. Daartoe is het van belang om een aantal aspecten van arbeid periodiek na te vragen bij werknemers om trends te kunnen volgen. Daarnaast zijn er ontwikkelingen die de opname van nieuwe onderwerpen in de NEA rechtvaardigen. In dit hoofdstuk geven we een beknopt overzicht van de herkomst en operationalisatie van onderwerpen die zijn opgenomen in de NEA 2013. De keuze van onderwerpen is gezamenlijk bepaald door TNO, het CBS en het ministerie van SZW.

2.1 Overzicht van NEA-onderwerpen

In tabel 2.1 (op pagina 23-25) geven we een overzicht van de onderwerpen die in de enquête aan bod komen. Per module laten we zien hoeveel vragen deze omvat en van welke onderzoeken de vragen zijn afgeleid. In de tabel is te zien dat de schriftelijke NEA 2013-vragenlijst uit 199 vragen bestaat. In de internetvariant van de 2013-vragenlijst zijn deze vragen ook opgenomen, met daarnaast nog 2 extra vragen, dus in totaal 201 vragen. De 2013-vragenlijst bevat daarmee evenveel vragen als de 2012-vragenlijst. Ten opzichte van de NEA 2012 zijn 48 vragen verwijderd en 48 vragen nieuw toegevoegd aan zowel de schriftelijke vragenlijst als de internetvragenlijst. Vier vragen in de internetvragenlijst hebben een extra vervolgvraag gekregen en aan één vraag in de internetvragenlijst zijn twee vervolgvragen toegevoegd, bij drie vragen is een extra internetcomponent verwijderd. Er zijn 151 vragen gelijk gebleven ten opzichte van de NEA 2012. Het merendeel, namelijk 40, van de nieuw toegevoegde vragen is afkomstig van de NEA 2011, en twee nieuw toegevoegde vragen zijn afgeleid van vragen in de vervolgvragenlijsten van het NEA-cohortonderzoek (Koppes e.a., 2011b). De overige zes nieuw toegevoegde vragen zijn geheel nieuw in de NEA. In Bijlage A staan in een overzicht alle wijzigingen beschreven.

2.2 Herkomst onderwerpen in de NEA

In deze paragraaf bespreken we de herkomst van de vragen uit de NEA 2013 in detail.

2.2.1 *Persoonsgegevens*

De volgende sociale en demografische kenmerken van de respondenten komen aan bod:

- geslacht;
- geboortejaar;
- opleiding;
- samenstelling huishouden;

- aantal betaalde banen;
- inkomen uit andere bron;
- inkomen partner.

Informatie over geslacht, leeftijd en enkele andere achtergrondkenmerken van de respondenten is ook beschikbaar via registraties van het CBS. Meer informatie hierover is te vinden in paragraaf 2.3. De vraag naar opleiding is ontleend aan de Monitor Arboconvenanten (Dijkstra e.a., 2004).

De vraag naar het aantal betaalde banen dat iemand heeft, is afkomstig uit de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS; Smulders e.a., 2001). De reden om deze vraag op te nemen is tweeledig. Ten eerste is de vraag bedoeld om personen die geen werknemer zijn -en de lijst ten onrechte zouden invullen- te kunnen identificeren en te excluseren. De doelgroep van de NEA bestaat immers alleen uit werknemers. Echter, omdat het veldwerk van de NEA een klein jaar na de peildatum van het steekproefkader plaatsvindt, is een deel van de aangeschrevenen geen werknemer meer op het moment van ontvangst van de vragenlijst. De personen in de steekproef worden in de begeleidende folder gewezen op de deelnamecriteria, maar dus ook via bovengenoemde vraag naar het aantal betaalde banen. Ten tweede is deze vraag opgenomen om werknemers met één betaalde baan te kunnen vergelijken met werknemers die meer betaalde banen hebben.

In de internetvariant wordt respondenten die het antwoord ‘ja, meerdere betaalde banen’ hebben aangevinkt gevraagd wat de belangrijkste reden is van het hebben van meerdere banen. De keuze van antwoordcategorieën voor deze vraag is mede gebaseerd op Hipple (2010). De vraag naar inkomen uit andere bron naast het inkomen als werknemer is in 2012 opgesteld voor de NEA. Dit geldt ook voor de vraag naar het inkomen van de eventuele partner.

2.2.2 *Uw dienstverband*

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

- aard van het dienstverband;
- omvang dienstverband;
- gewenste omvang dienstverband;
- aantal dagen werkzaam in de week;
- afwijkende werktijden;
- overwerk;
- woon-werkverkeer;
- thuiswerk;
- duur werkzaam bij huidige werkgever;
- duur werkzaam in huidige functie;
- bedrijfsgrootte;
- leiding geven;
- veranderingen in het bedrijf.

De opbouw van de NEA staat het niet toe dat vragen over de arbeidssituatie betrekking hebben op meer dan één dienstverband. De respondenten zijn in het begin van de enquête (na de module 'Persoonsgegevens') daarom gevraagd om alle verdere vragen in de enquête alleen te beantwoorden met betrekking tot het dienstverband waaraan men gemiddeld de meeste tijd besteedt.

De vraag naar de aard van het dienstverband is afgeleid van de TAS. De opties 'freelancer', 'zelfstandig ondernemer' en 'meewerkend in gezinsbedrijf' zijn buiten beschouwing gelaten aangezien de NEA zich uitsluitend richt op werknemers. Ten opzichte van de TAS is tevens de categorie 'Werkzaam via Wet Sociale Werkvoorziening' toegevoegd. In de internetvariant wordt respondenten met een tijdelijk, uitzend- of oproepdienstverband additioneel gevraagd naar de belangrijkste reden van het hebben van een dergelijk dienstverband. Deze vraag is in 2013 voor de NEA ontwikkeld. De vragen rond de omvang van het dienstverband en het aantal dagen waarover men de arbeidsuren verspreidt zijn ontleend aan de Monitor Arboconvenanten. De gewenste omvang van het dienstverband wordt gemeten met een vraag afkomstig uit de TAS. De drie vragen rond afwijkende werktijden zijn ontleend aan het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS) van het CBS (CBS, 2003). De formulering van de laatste twee van deze drie vragen is enigszins anders dan in de POLS. De originele POLS vraagstelling 'Heeft u het afgelopen jaar wel eens in het weekeinde gewerkt? (antwoordcategorieën 'ja' of 'nee')' resulteert namelijk in hoge percentages bevestigende antwoorden, maar geeft weinig inzicht in de mate waarin op afwijkende werktijden wordt gewerkt. De aangepaste vraagstelling (zonder de toevoeging 'wel eens') geeft een preciezer beeld ten aanzien van werk op afwijkende werktijden, door te vragen naar de mate waarin men hiermee te maken heeft (antwoordcategorieën: 'ja, regelmatig', 'ja, soms', en 'nee'). De eerste twee vragen rond overwerk (structurele aard van overwerken en het aantal overwerkuren) zijn afkomstig uit de Monitor Arboconvenanten. De vraag naar uitbetaling van overuren is afkomstig van het NEA cohortonderzoek.

De vragen over de tijd die men besteedt aan woon-werkverkeer is afgeleid van de TAS. Anders dan in de TAS is in de NEA expliciet gemaakt dat de tijd uitgedrukt dient te worden per werkdag. Tevens wordt in de NEA de tijd uitgedrukt in minuten, wat leidt tot een grotere precisie dan de uitdrukking in uren zoals bij TAS. De vragen over de afgelegde afstand en de vervoermiddelen die meestal gebruikt worden voor woon-werkverkeer zijn in 2013 ontwikkeld voor de NEA.

Ook de vraag naar thuiswerk is afgeleid van en aangepast ten opzichte van de TAS. In de NEA wordt namelijk geëxpliciteerd dat overwerk niet meegerekend dient te worden door de respondent. Tevens wordt in de NEA gevraagd naar het gemiddelde aantal uren thuiswerk per week, terwijl de TAS gebruik maakt van een grovere driedeling (merendeel van werkzaamheden thuis, minder dan de helft thuis, geen thuiswerk). Aan de internetvariant van de NEA 2013 zijn twee vervolgvragen over thuiswerk nieuw toegevoegd. Het betreft een vraag naar het aantal dagen waarover de thuiswerkuren verdeeld zijn. Deze vraag wordt voorgelegd aan internetrespondenten die twee of meer uren per week thuis werken. De andere vraag betreft de belangrijkste reden om thuis te werken, en wordt

voorgelegd aan internetrespondenten die één of meer uren per week thuis werken. Deze twee nieuwe vragen zijn in 2013 ontwikkeld ten behoeve van de NEA.

Anciënniteit wordt in de NEA in kaart gebracht met twee vragen. We meten hoe lang een werknemer werkzaam is bij de huidige werkgever en hoe lang in zijn of haar huidige functie. Aangezien de NEA uitsluitend gericht is op werknemers terwijl de TAS ook zelfstandigen bevat is de TAS-vraag 'Hoe lang bent u reeds werkzaam in uw bedrijf?' voor de NEA vervangen door de vraag 'Hoe lang bent u werkzaam bij uw huidige werkgever?' De vraag 'Hoe lang bent u werkzaam in uw huidige functie?' is in 2007 nieuw toegevoegd.

De vraag over bedrijfsgrootte is ontleend aan de Monitor Arboconvenanten.

De TAS-vraag 'Geeft u leiding aan personeel of heeft u personeel in dienst?' is voor de NEA vervangen door de vraag 'Geeft u in uw huidige functie leiding?'. De afkappunten van de hoogste drie antwoordcategorieën van de vraag naar leidinggeven zijn aangepast zodat deze meer in overeenstemming zijn met de antwoordcategorieën van de voorafgaande vraag.

De vraag naar veranderingen in het bedrijf die in de voorafgaande 12 maanden hebben plaatsgevonden betreft een bewerking van internationaal veel gebruikte vragen, zoals die in Nederland onder meer door de OSA zijn gehanteerd. Dit zijn drie vragen uit de telefonische ronde van het OSA-vraagpaneel 2005-2006 waarin gevraagd werd of organisatorische veranderingen hebben plaatsgevonden, wat de veranderingen inhielden en waartoe ze hebben geleid.

2.2.3 *Uw beroep*

De open vraag naar beroep of functie is opgenomen in de NEA met als doel beroep in meer detail uit te splitsen dan op basis van de gesloten vraag mogelijk was. De gesloten vraag naar beroepsklasse is afgeleid van de Standaard Beroepen Classificatie 1992 van het CBS. Op basis van tellingen afkomstig uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) is deze indeling ingedikt tot de meest voorkomende groepen. Deze 'hoofdgroep-indeling' is ook gehanteerd in de TAS.

2.2.4 *Uw bedrijf*

De NEA-vragenlijst bevat twee vragen over de bedrijfstak waarin respondenten werkzaam zijn. Met behulp van een open vraag wordt nagegaan bij welk type bedrijf of instelling men op dit moment werkt. De antwoorden op deze open vraag zijn op 5-digit niveau (SBI-2008) gecodeerd door TNO, waarbij zorg is gedragen voor consistentie met de codering van open antwoorden in NEA's 2005-2012 (zie ook Dataverwerking, paragraaf 3.2.4). Naast deze 5-digit-indeling worden enkele ingedikte versies van de Standaard Bedrijfsindeling 2008 gebruikt, zoals een indeling in 40 sectoren voor de weging (zie paragraaf 3.5) en een indeling in 13 sectoren in de resultatentabel van hoofdstuk 5. Naast de 5-digit SBI-gegevens op basis van zelfrapportage zijn ook 5-digit SBI-gegevens beschikbaar op basis van registratie in de Polisadministratie. De zelfgerapporteerde bedrijfstak en geregistreerde bedrijfstak komen vaak niet (exact) overeen. In paragraaf 2.3 staat beschreven welke keuzes zijn gemaakt voor de bepaling van de definitieve bedrijfstak van een respondent.

De tweede vraag over bedrijfstak ('Kunt u aangeven in welke van onderstaande categorieën uw bedrijf of instelling het beste past?'), die ook werd gehanteerd in de NEA's van 2003-2012, is niet gebruikt bij de uiteindelijke vaststelling van de bedrijfstak van respondenten. De vraag onderscheidt enkele sectoren, die niet als zodanig in de SBI-indeling te vinden zijn (zoals provincies en gemeenten).

2.2.5 *Uw werkomstandigheden*

In deze module zijn vragen gesteld over de volgende fysieke en psychosociale werkomstandigheden:

- gevaarlijk werk;
- kracht zetten;
- trillingen;
- ongemakkelijke werkhouding;
- herhalende bewegingen;
- geluid;
- gevaarlijke stoffen;
- autonomie;
- werkdruk;
- emotionele belasting;
- cognitieve belasting;
- innovatief vermogen;
- werkhouding.

Met één vraag wordt vastgesteld hoe vaak een werknemer, naar eigen zeggen, gevaarlijk werk dient te verrichten. Deze vraag is overgenomen uit het Permanent Onderzoek LeefSituatie (POLS) van het CBS. 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 wordt met twee vragen gemeten. Beide vragen zijn afgeleid van POLS en de EBB van het CBS. Als eerste wordt gevraagd of de werknemer zijn stem moet verheffen om zich verstaanbaar te maken op het werk, als indicatie voor een kritiek geluidsniveau van 80dB(A). De tweede vraag gaat over het gebruik van gehoorbeschermers tijdens het werk in lawaai. De toevoeging 'wanneer u werkt in lawaai' bij deze tweede vraag maakt een preciezer beeld mogelijk van het gehoorbeschermende gedrag van respondenten. In 2013 is een nieuwe vraag toegevoegd voor internetrespondenten die aangeven dat ze niet of soms gehoorbeschermers dragen als ze werken in lawaai. Dit betreft de vraag naar de redenen van het niet, respectievelijk niet altijd, dragen van gehoorbeschermers. Deze, aan de internetvariant van de enquête toegevoegde vraag, is ontwikkeld voor de NEA.

Vier vragen zijn opgenomen over gevaarlijke stoffen. Het betreft een vraag naar het werken met water of waterige oplossingen, vragen naar huidcontact en het inademen van stoffen, en een vraag naar contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of

materiaal. De vragen zijn afgeleid van de uitgebreide NEA 2006-module over gevaarlijke stoffen.

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. De 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. Deze vraag is ontwikkeld voor de NEA.

Zes vragen zijn opgenomen in de NEA over werktempo en tijdsdruk. De eerste twee vragen zijn afkomstig uit de EBB en POLS van het CBS. De werktempo-vraag is sinds 1977 gehanteerd door het CBS, de vraag naar tijdsdruk is in 1996 voor het eerst opgenomen in CBS-enquêtes. De laatste vier vragen zijn ontleend aan de JCQ van Karasek en zijn ook in de TAS gebruikt om werkdruk te meten.

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 complexiteit van het werk ('cognitieve belasting') is gemeten met behulp van drie vragen die zijn afgeleid van de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998). De vragen geven een indicatie van de kwalitatieve kant van werkdruk, i.c. het beslag dat het werk geestelijk legt op de werknemer. Ook deze vragen maakten deel uit van de TAS.

In deze module zijn vier vragen opgenomen rond het thema innovatief vermogen. Deze vragen waren niet opgenomen in NEA 2012, maar wel in NEA 2007, 2009 en 2011. 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 PASOwerkgeverspanel (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 e.a., 2006).

Ten slotte wordt in deze module een vraag gesteld naar de relatieve tijdsbesteding aan zitten, staan en bewegen. Deze vraag is in 2013 ontwikkeld ten behoeve van de NEA.

2.2.6 *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;
- conflicten;
- ongewenst gedrag;

- discriminatie;
- seksuele aantrekking.

Sociale steun door de leidinggevende is opgenomen in de NEA met vier vragen. De vier vragen zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip 'Supervisory support', en zijn door Houtman e.a. (1995) vertaald. De vragen waren ook opgenomen in de TAS.

De vier 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.

Het optreden van conflicten in de voorgaande 12 maanden is in de NEA nagevraagd met betrekking tot conflicten met collega's, leidinggevende en werkgever. Deze drie vragen zijn ontwikkeld voor de NEA.

Vervolgens wordt een achttal vragen gesteld over de prevalentie van ongewenst gedrag op het werk. Het gaat daarbij om ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichame-lijk geweld en pesten. Er wordt bij elke vorm een onderscheid gemaakt tussen interne agressie (door leidinggevend en/of collega's) en externe agressie (door klanten, patiënten, leerlingen, etc.). De eerste vragen zijn een bewerkte vertaling van vragen uit de European Survey van de European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (Paoli & Merllié, 2001) en zijn eerder gebruikt in de TAS. De twee vragen over pesten zijn in 2005 toegevoegd aan de NEA.

De vraag of men in het afgelopen jaar persoonlijk is gediscrimineerd op het werk is in 2011 ontwikkeld voor de NEA. Deze module sluit af met een vraag naar seksuele aantrekking. Deze is gebaseerd op een vraag uit de vragenlijst Welzijn en ervaringen op het werk van het Sociaal en Cultureel Planbureau (Kuyper, 2013) en is in 2013 voor het eerst in de NEA opgenomen.

2.2.7 Computergebruik

De eerste vraag in de module 'Computergebruik' betreft de gemiddelde duur van werkgerelateerd beeldschermwerk. Deze vraag is afkomstig uit de Monitor Arboconvenanten. De tweede vraag gaat over het al dan niet uitvoeren van telewerk. Deze vraag is afkomstig uit de TAS.

2.2.8 Arbeidsongevallen

De NEA bevat zes vragen over arbeidsongevallen. De eerste vraag heeft betrekking op het aantal ongevallen waarbij een werknemer betrokken is geweest in het afgelopen jaar. De overige vijf vragen worden uitsluitend beantwoord door werknemers die in het afgelopen jaar een arbeidsongeval hebben gehad. Deze vragen spitsen zich toe op het meest recente ongeval. Respectievelijk wordt nagegaan welk soort letsel is opgelopen, of er sprake was van verzuim als gevolg van het ongeval, de duur van dit verzuim, of men is behandeld voor het ongeval en wat de aanleiding van het ongeval was. De eerste vier vragen uit de module zijn afgeleid van de EBB van het CBS. De formulering van de vragen in de NEA wijkt af van de EBB, hetgeen tot verschillen in ongevallenpercentages leidt (zie ook Ybema, Van den Bossche & Venema, 2006 en Granzier, Kösters & Van der Valk, 2008). Tot afwijking van de EBB-formulering is besloten om de definitie van

een arbeidsongeval in de NEA aan te laten sluiten bij de standaarddefinitie van een arbeidsongeval, zoals deze is vastgesteld in de Monitor Arbeidsongevallen (Jettinghoff e.a., 2008). Dit houdt in dat zowel lichamelijk letsel als geestelijke schade als gevolg van een ongeval of voorval tijdens het werk in deze definitie betrokken wordt, terwijl het in de CBS-definitie uitsluitend om lichamelijk letsel gaat. De specificatie ‘tijdens het werk’ betekent: terwijl de betrokkene bezig was met arbeid gedurende op het werk doorgebrachte tijd. Dit omvat ook ongevallen in het wegverkeer tijdens het werk. Ongevallen tijdens het woon-werkverkeer vallen buiten de definitie. De antwoordcategorieën bij de vraag naar de duur van het verzuim maken een operationalisatie van de Eurostat-definitie van ongevallen mogelijk (Eurostat, 2001). De vraag over waar of door wie een eventuele behandeling is uitgevoerd, betreft een bewerking van een vraag uit het OBiN-onderzoek (Ongevallen en Bewegen in Nederland) van Consument en Veiligheid (Vriend e.a., 2005). De vraag over het ontstaansmechanisme is gebaseerd op de ESAO-classificatie (Europese Statistiek van Arbeidsongevallen) van Eurostat (2001) en een vraag uit OBiN. Bij de laatste vraag in de internetvariant wordt respondenten gevraagd middels een open antwoord nadere toelichting te geven over het ontstaansmechanisme van het ongeval. Dit wordt echter uitsluitend gevraagd aan de internetrespondenten die het antwoord ‘Anders’ hebben aangevinkt.

2.2.9 Arbo-maatregelen

De mate waarin werknemers het wenselijk achten dat hun werkgever maatregelen treft, wordt nagevraagd ten aanzien van tien arbo-risico's. Deze vraag is in 2003 nieuw geformuleerd ten behoeve van de NEA. Er is gekozen om die arbo-risico'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.

Sinds 2009 is in deze module een – voor de NEA geformuleerde – vraag opgenomen naar de aanwezigheid van een preventiemedewerker of arbocoördinator.

2.2.10 Bedrijfsveiligheid

Met een vijftal vragen wordt een beeld verkregen van de veiligheidscultuur binnen bedrijven. De vragen waren niet opgenomen in NEA 2012, maar wel in eerdere NEA's. De eerste vier vragen zijn ontleend (vertaald en ingekort) aan Zohar & Luria (2005). De vijfde vraag, over het houden aan regels over veilig werken is opgesteld ten bate van de NEA.

2.2.11 Uw gezondheid

Om de effecten van werk op gezondheid te kunnen vaststellen zijn diverse gezondheidsindicatoren opgenomen. Deze indicatoren zijn:

- algemene gezondheidstoestand;
- klachten aan het bewegingsapparaat;

- burnoutklachten;
- lichaamslengte en –gewicht;
- mogelijkheid raadplegen bedrijfsarts;
- contact gehad met bedrijfsarts;
- beroepsziekte.

De algemene gezondheidstoestand van werknemers wordt in kaart gebracht met één vraag. Deze vraag is ontleend aan POLS van het CBS en is ook gebruikt in de TAS.

De eerste vier vragen naar klachten aan het bewegingsapparaat 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 vragen naar klachten aan de rug en aan heupen/benen/knieën/voeten aan toegevoegd. Deze vragen naar klachten aan het bewegingsapparaat waren niet opgenomen in NEA 2012, maar wel in eerdere NEA's.

Burnoutklachten, oftewel emotionele uitputting door het werk, worden gemeten met vijf vragen die grotendeels zijn overgenomen uit POLS. De vragen uit POLS zijn een bewerking van items uit de Utrechtse Burnout Schaal (de UBOS van Schaufeli & van Dierendonck, 2000).

Vragen naar lengte, gewicht en de mogelijkheid om een bedrijfsarts te raadplegen zijn in 2008 nieuw geformuleerd voor de NEA. In 2012 is een nieuwe vraag voor de NEA opgesteld of de werknemer ooit vanwege zijn gezondheid contact heeft gehad met een bedrijfsarts. In 2013 is hier een vervolgvraag aan toegevoegd, namelijk of de bedrijfsarts toen een beroepsziekte heeft geconstateerd. Deze vraag is afgeleid van de vraag uit de NEA 2012 naar beroepsziekte. De specificering dat de bedrijfsarts de beroepsziekte moet hebben geconstateerd maakt dat de vraag uit 2013 beter aansluit bij de Nationale beroepsziektenregistratie van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten dan de vraag uit 2012. Ook geeft de nieuwe vraag inzicht of langer dan een jaar geleden een beroepsziekte is geconstateerd. De toelichting bij de vraag en de antwoordcategorieën zijn overgenomen van de vraag naar beroepsziekten uit 2012.

2.2.12 Ziekteverzuim

Met een drietal vragen wordt het verzuimverleden van de werknemer in de 12 maanden voorafgaand aan de enquête nagegaan. Voorafgaand aan deze vragen geven we een definitie van verzuim. In de eerste plaats gaan we na of er sprake was van verzuim. Indien sprake was van verzuim worden 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.

In 2013 zijn twee nieuwe vragen toegevoegd naar het ziekmelden terwijl men niet ziek (genoeg) was en naar het werken terwijl men eigenlijk te ziek was. Respondenten die positief antwoorden, wordt tevens gevraagd het aantal dagen te specificeren. Beide vragen zijn met aanpassing overgenomen van de vervolgvragenlijsten van het NEA-cohortonderzoek (Koppes e.a. 2011b). Aan beide vragen is in de internetvariant van de vragenlijst een vervolgvraag toegevoegd voor de respondenten die positief antwoor-

den, namelijk naar de belangrijkste reden van de ziekmelding terwijl men eigenlijk niet ziek (genoeg) was, respectievelijk, het werken terwijl men eigenlijk te ziek was.

2.2.13 *De laatste keer dat u heeft verzuimd*

Vier vragen zijn opgenomen over het laatste verzuimgeval van werknemers. Dit laatste verzuimgeval kan eventueel langer dan 12 maanden geleden zijn, zodat ook een antwoord gegeven kan worden door werknemers die niet in de afgelopen 12 maanden, maar wel daarvoor hebben verzuimd. Als eerste vragen we naar de soort klachten waarmee men de laatste keer heeft verzuimd. Vervolgens gaan we na 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. 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' (Zwart e.a., 2002) van de Monitor Arboconvenanten.

2.2.14 *Chronische ziekte of aandoening*

In deze module wordt ten eerste gevraagd of werknemers één of meer van de genoemde langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps hebben. Ten tweede gaan we na of men door deze gezondheidsproblemen belemmerd wordt bij het uitvoeren van het werk. Vervolgens wordt gevraagd of de ziekte, aandoening of handicap het gevolg is van het werk dat men deed. Deze vraag is in 2012 nieuw toegevoegd ter vervanging van de minder werkgerichte vraag 'Waardoor is de ziekte of aandoening veroorzaakt?'. Ten slotte wordt gevraagd of er in verband met de gezondheidstoestand aanpassingen zijn verricht op het werk en of verdere aanpassingen nodig zijn. De vragen uit deze module zijn, met uitzondering van de derde vraag, afgeleid van de module 'Arbeidsgehandicapten' van de EBB.

2.2.15 *Functioneren en inzetbaarheid*

Deze module bestaat uit acht vragen. Ten eerste worden vier vragen gesteld over inzetbaarheid. Allereerst twee vragen over het werkvermogen, i.c. de fysieke en psychische geschiktheid voor de huidige baan. Vervolgens twee vragen over 'loopbaan self efficacy', namelijk het gemak waarmee een nieuwe baan/functie verkregen kan worden. Deze vragen zijn in 2010 nieuw ontwikkeld voor de NEA. In 2013 is een vijfde item toegevoegd, namelijk naar de geneigdheid om bij de huidige werkgever te blijven werken. Deze vraag is specifiek voor de NEA ontwikkeld.

Ten slotte wordt bevlogenheid gemeten met drie vragen die 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 burnoutvragen in de NEA.

2.2.16 Arbeidsvoorwaarden

De module 'Arbeidsvoorwaarden' bestaat uit acht onderdelen met in totaal 26 vragen die zijn opgesteld in nauw overleg met het ministerie van SZW. In de NEA 2012 waren slechts twee van deze 26 vragen over arbeidsvoorwaarden opgenomen. Deze vragen waren wel allemaal opgenomen in de NEA van 2011, en op een vraag na, in de NEA's van 2007 en 2009.

Allereerst wordt in deze module gevraagd een rapportcijfer te geven voor de tevredenheid met een veertiental arbeidsvoorwaarden. Deze serie vragen betreft een bewerking van vragen uit de AVON-monitor (Monitor Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau; Ten Have e.a., 2007) en de TAS. Vervolgens wordt gevraagd een rapportcijfer te geven voor het belang dat men acht aan het bestaan van vakbonden, personeelsvertegenwoordigingen en CAO's. Deze vragen zijn eveneens afgeleid van de AVON. Daarna wordt gevraagd of de werknemer lid is van een vakbond (cf. AVON) en, indien ontkennend wordt geantwoord, naar de redenen om geen lid te zijn (in 2007 opgesteld ten behoeve van de NEA). Ook wordt in deze module de vraag gesteld naar de aanwezigheid van een vorm van personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf (cf. AVON). De aanwezigheid van een CAO in het bedrijf wordt nagevraagd in combinatie met de tevredenheid met die CAO (indien aanwezig). Deze twee vragen zijn gebaseerd op AVON-vragen. Ten slotte wordt in deze module gevraagd een rapportcijfer te geven voor de tevredenheid over de vertegenwoordiging van de belangen van de werknemer door personeelszaken, de leidinggevende, de personeelsvertegenwoordiging en de vakbond. Deze tevredenheidsvragen zijn in 2007 opgesteld ten behoeve van de NEA.

2.2.17 Opleiding en ontwikkeling

Deze module richt zich op de 'employability' van werknemers en omvat allereerst twee vragen over functieverandering, één vraag over promotie en één vraag over demotie. Bij deze vragen wordt de voorafgaande twee jaar als referentieperiode genomen. De vragen over functieverandering en promotie zijn afkomstig uit de TAS en zijn oorspronkelijk ontleend aan Verboon e.a. (1999). De vraag naar demotie is in 2012 toegevoegd aan de NEA en is afkomstig van het NEA-cohortonderzoek (Koppes e.a., 2011b). Vervolgens is sinds 2010 een vraag opgenomen over de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk dat men doet. Deze vraag is gebaseerd op dergelijke items in de vragenlijst voor werkenden van het OSA-arbeidsaanbodpanel 2008. De resterende vragen in deze module zijn in 2012 ontwikkeld voor de NEA. Dit betreft allereerst vragen naar de mate waarin de leidinggevende de ontwikkeling van kennis en vaardigheden stimuleert en of een opleiding of cursus is gevolgd voor het werk. Vervolgens zijn zes vragen opgenomen voor respondenten die in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus hebben gevolgd. De eerste vijf vragen hebben betrekking op de laatst gevolgde opleiding of cursus. Gevraagd wordt naar het moment waarop de cursus of opleiding is gevolgd, de duur ervan, wie het initiatief nam, de financier en het doel. De laatste vraag gaat in op de behoefte aan een opleiding of cursus.

2.2.18 *Werk en thuis*

De module 'Werk en thuis' betreft een tweetal vragen over de wederzijdse beïnvloeding van de werk- en thuissituatie en één vraag over de financiële situatie van het huishouden. De thuis-werk-interferentie en werk-thuis-interferentie zijn ontleend aan de TAS, maar zijn oorspronkelijk opgesteld door Fox en Dwyer (1999). De in 2010 nieuw opgenomen vraag over de financiële situatie van het huishouden is in aangepaste vorm overgenomen uit de vragenlijst voor werkenden van het OSA-arbeidsaanbodpanel 2008.

2.2.19 *Uw verdere loopbaan*

Ten aanzien van de verdere loopbaan zijn vragen over de volgende onderwerpen opgenomen:

- werkzekerheid;
- vertrekvens;
- doorwerkleeftijd.

Over werkzekerheid zijn twee vragen opgenomen naar het risico om de huidige baan te verliezen en naar de bezorgdheid over het behoud van de huidige baan. Over vertrekvens zijn drie vragen in de NEA opgenomen. De eerste twee hebben het afgelopen jaar als referentieperiode en gaan na of de werknemer heeft nagedacht, respectievelijk, iets heeft ondernomen om ander werk te zoeken dan het werk bij de huidige werkgever. De laatste vraag betreft een specifieke tevredenheidsvraag, namelijk naar de wenselijkheid om over vijf jaar nog bij hetzelfde bedrijf te werken.

De vragen over werkzekerheid en vertrekvens zijn afkomstig uit TAS. De vragen over werkzekerheid en de eerste twee vragen over vertrekvens zijn oorspronkelijk ontleend aan Goudswaard e.a. (1998). De vraag over de wenselijkheid om over vijf jaar nog bij hetzelfde bedrijf te werken is oorspronkelijk ontleend aan de Vragenlijst Arbeid en Gezondheid (Gründemann, e.a. 1993).

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., 2011b). De tweede vraag is nieuw geformuleerd voor de NEA en afgeleid van een vraag uit het NEA-cohortonderzoek. Naast deze twee vragen die aan alle respondenten zijn gesteld, worden in de internetvariant van de vragenlijst, en uitsluitend bij werknemers van 45 jaar en ouder, twee vragen gesteld over determinanten van willen en kunnen doorwerken (zie de schermafdrucken in Bijlage B3). Deze vragen zijn in 2010 nieuw ontwikkeld voor de NEA.

2.2.20 *Tevredenheid*

Het laatste onderdeel van de NEA betreft tevredenheid met arbeidsomstandigheden en met het werk in het algemeen. Het gaat hierbij om een totaaloordeel over alle aspecten van arbeidsomstandigheden, respectievelijk, van het werk. Beide vragen zijn door TNO opgesteld ten behoeve van de NEA.

TABEL 2.1
 Overzicht onderwerpen NEA 2013

MODULE (AANTAL ITEMS)	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
01 Persoonsgegevens (7)	Geslacht (1) Geboortejaar (1) Opleiding (1) Samenstelling huishouden (1) Aantal betaalde banen (1) Inkomen uit andere bron (1) Inkomen partner (1) Provincie Regio Stedelijkheid Herkomst Generatie Burgerlijke staat	NEA TAS MA ^a TAS ^a TAS ^f NEA NEA Uit CBS-registraties (zie par. 2.3) Uit CBS-registraties (zie par. 2.3) Uit CBS-registraties (zie par. 2.3) Uit CBS-registraties (zie par. 2.3) Uit CBS-registraties (zie par. 2.3) Uit CBS-registraties (zie par. 2.3)
02 Uw dienstverband (19)	Aard dienstverband (1) Omvang dienstverband (1) Gewenste omvang dienstverband (1) Dagen werk in de week (1) Afwijkende werktijden (3) Overwerk (3) Woon-werkverkeer (3) Thuiswerk (1) Duur bij huidige werkgever (1) Duur in huidige functie (1) Bedrijfsgrootte (1) Leidinggeven (1) Veranderingen in het bedrijf (1)	TAS ^{a,e,f} MA ^a TAS MA ^a POLS ^a MA ^a (vraag 1-2); NEA (vraag 3) TAS ^a (Vraag 1); NEA (vraag 2-3) TAS ^{a,e,f} (2 vervolgvragen) TAS ^a TAS ^a TAS ^a MA ^a TAS ^a OSA-vraagpanel 2005-2006 ^a
03 Uw beroep (2)	Beroep (1) Beroepsgroep (1)	NEA TAS ^a
04 Uw bedrijf (2)	Bedrijfstak (SBI) Soort bedrijf (1) Bedrijfstak (1)	Uit CBS-registraties (zie par. 2.3) NEA ^b TAS ^a

MODULE (AANTAL ITEMS)	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
05 Uw werkomstandigheden (33)	Gevaarlijk werk (1) Kracht zetten (1) Trillingen (1) Ongemakkelijke werkhouding (1) Herhalende bewegingen (1) Geluid (1) Gebruik gehoorbeschermers (1) Gevaarlijke stoffen (3) Besmettelijke personen, dieren of materiaal (1) Autonomie (6) Werktempo en tijdsdruk (6) Emotionele belasting (3) Cognitieve belasting (3) Innovatief vermogen (4) Lichaamshouding (1)	POLS POLS/EBB EBB EBB ^a EBB ^a POLS/EBB POLS/EBB ^{a,e,f} NEA Arbeidsinspectie: Arbomonitor 2002 ^a POLS/EBB (vraag 1-5); NEA (vraag 6) POLS/EBB (vraag 1-2); TAS (vraag 3-6) TAS TAS QPS Nordic ^{a,c} (vraag 1); PASO ^{a,c} (vraag 2); ECI ^{a,e} (vraag 3-4) NEA ^d
06 Klanten en collega's (21)	Sociale steun door leidinggevende (4) Sociale steun door collega's (4) Conflict (3) Ongewenst gedrag (8) Discriminatie (1) Seksuele aantrekkling (1)	TAS ^a TAS NEA TAS NEA ^c Welzijn en ervaringen op het werk (Sociaal en Cultureel Planbureau) ^{a,d}
07 Computergebruik (2)	Beeldschermwerk (1) Telewerk (1)	MA TAS
08 Arbeidsongevallen (6)	Arbeidsongeval (6)	EBB ^a (vraag 1-4); OBIN ^{a,e} (vraag 5); OBIN ^{a,f} (vraag 6)
09 Arbo-maatregelen (11)	Benodigde Arbo-maatregelen (10) Preventiemedewerker (1)	NEA NEA NEA
10 Bedrijfsveiligheid (5)	Bedrijfsveiligheid (5)	NEA ^c
11 Uw gezondheid (17)	Algemene gezondheidstoestand (1) Klachten bewegingsapparaat (6) Burnoutklachten (5) Lengte en gewicht (2) Mogelijkheid raadplegen bedrijfsarts (1) Contact met bedrijfsarts (1) Beroepsziekte (1)	POLS/TAS TAS (vraag 1-4); NEA (vraag 5-6) POLS/UBOS ^a NEA NEA NEA NEA ^d
12 Ziekteverzuim (5)	Ziekteverzuim (3) Niet ziek ziekmeiden (1) Ziek doorwerken (1)	NEA NEA-cohortonderzoek ^{a,d,f} NEA-cohortonderzoek ^{a,d,f}
13 Laatste verzuimgeval (4)	Soort klacht (1) Verzuimduur (1) Werkgebondenheid (2)	MA ^{a,e} NEA MA (vraag 1); MA ^{a,e} (vraag 2)

MODULE (AANTAL ITEMS)	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
14 Chronische ziekte of aandoening (5)	Chronische aandoening (5)	EBB ^{a,e} (vraag 1); EBB ^a (vraag 2), NEA (vraag 3); EBB ^a (vraag 4, 5)
15 Functioneren en inzetbaarheid (8)	Werkgeschiktheid (2) Loopbaan self efficacy (2) Blijfgeneigtheid (1) Bevlogenheid (3)	NEA NEA NEA ^d UBES
16 Arbeidsvoorwaarden (26)	Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden (14) Belang van bonden, PVT's en CAO's (3) Lidmaatschap vakbond (2) Aanwezigheid PVT (1) Aanwezigheid en tevredenheid met CAO (2) Tevredenheid belangenvereniging (4)	Avon ^{a,c} (vraag 1-13); NEA ^c (vraag 14) Avon ^c Avon ^c (vraag 1); NEA ^c (vraag 2) Avon ^c Avon ^c NEA ^c
17 Opleiding en ontwikkeling (13)	Funcieverandering (2) Promotie (1) Demotie (1) Aansluiting kennis en vaardigheden bij werk (1) Opleiding (8)	TAS TAS NEA-cohortonderzoek OSA aanbodpanel 2008, werkenden ^a NEA
18 Werk en thuis (3)	Werk-thuisrelatie (2) Financiële situatie huishouden (1)	TAS OSA aanbodpanel 2008, werkenden ^a
19 Uw verdere loopbaan (7+2 internetvragen)	Werkzekerheid (2) Vertrekvens (3) Doorwerkleeftijd (2) Omstandigheden langer doorwerken (2)	TAS TAS NEA-cohortonderzoek (vraag 1); ^a (vraag 2) NEA ^g
20 Tevredenheid (2)	Tevredenheid arbeidsomstandigheden (1) Tevredenheid werk (1)	NEA TAS
TOTAAL	201 vragen (waarvan 2 uitsluitend via Internet)*	

* Dit is exclusief de acht additionele vragen die, uitsluitend in de internetvariant, na de keuze van bepaalde antwoordopties zijn gesteld

a aangepast t.o.v. originele vraagstelling;

b open vraag, gecodeerd (SBI/2008; 5 digit-niveau);

c vraag niet in NEA 2012, wel in een of meer eerdere NEA-edities;

d nieuw in NEA 2013;

e internetvariant is aangepast ten opzichte van NEA 2012;

f internetvariant bevat additionele vraag na één van de

antwoordopties;

g uitsluitend via internet

Avon: Monitor Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen

op ondernemingsniveau;

EBB: Enquête Beroepsbevolking;

Eci: Erasmus Concurrentie en Innovatiemonitor;

MA: Monitor Arboconvenanten;

NEA: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden;

OBIN: Ongevallen en Beweging in Nederland

OSA: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek

PASO: Panel Survey of Organisations;

POLS: Permanent Onderzoek Leefsituatie;

PVT: Personeelsvertegenwoordiging;

QPS Nordic: General Nordic Questionnaire for

Psychological and Social Factors at Work;

TAS: TNO Arbeidsituatie Survey;

UBES: Utrechtse Bevlogenheidschaal.

2.3 Verrijking van de NEA met registerdata

Doordat het CBS bij de steekproeftrekking aan iedere respondent een uniek volgnummer toekent, is het mogelijk om in een later stadium gegevens over deze respondenten uit andere CBS-registraties te koppelen aan data uit de NEA. Het databestand van de NEA wordt bij oplevering bovendien standaard verrijkt met enkele variabelen die bij de weging worden gebruikt (zie ook paragraaf 3.5). Deze informatie is afkomstig uit de Polisadministratie, die als steekproefkader dient voor de NEA, en de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA; zie paragraaf 3.1). Het gaat daarbij om 1) geslacht, 2) leeftijd/geboortjaar, 3) bedrijfstak, 4) herkomst/generatie, 5) regio/provincie, en 6) stedelijkheid.

Na de verrijking zijn van elke respondent dus twee waarden voor geslacht, leeftijd/geboortjaar en bedrijfstak bekend. Ten eerste is bekend wat de respondent zelf in de vragenlijst heeft ingevuld, en ten tweede is de informatie uit de Polisadministratie of GBA bekend. De gegevens uit de enquête komen niet altijd overeen met die uit de Polisadministratie of GBA. Mogelijk hebben sommige mensen aan wie de vragenlijst was toegestuurd de vragenlijst door iemand anders in laten vullen. Het risico hierop is vooral groot, wanneer op het aangeschreven adres twee of meer personen wonen met dezelfde familienaam en/of voorletter(s). Het is ook denkbaar dat respondenten per abuis of vanuit privacyoverwegingen onjuiste gegevens noteren. In het geval van bedrijfstak is daarnaast een aantal oorzaken van een eventuele mismatch tussen de Polisadministratie en de NEA denkbaar. Ten eerste komt de informatie uit de Polisadministratie met een vertraging beschikbaar. De peildatum voor de NEA 2013 ligt in 2012 (eind december). Er is dus een mismatch tussen de enquête en de informatie uit de Polisadministratie wanneer een werknemer na die tijd van bedrijfstak is gewisseld. Ten tweede wordt in de Polisadministratie de primaire bedrijfstak van een werknemer bepaald op basis van de grootste loonsom, terwijl in de enquête wordt gevraagd de vragen in te vullen voor de baan waaraan de meeste tijd wordt gespendeerd. Wanneer een persoon meer dan één dienstverband heeft, kan het voorkomen dat de baan met de meeste uren niet de baan is waarin ook het meeste wordt verdiend. Ten derde wordt de bedrijfstak in de enquête in kaart gebracht middels een open vraag, die vervolgens wordt gecodeerd. Bij het omschrijven van het soort bedrijf of instelling door de respondent, en bij de codering daarvan door TNO kan uiteraard ook misclassificatie optreden. Ten vierde wordt bedrijfstak in de registraties bepaald bij inschrijving van een bedrijf of instelling bij de Kamer van Koophandel. Onjuistheid kan ontstaan op het moment van inschrijving door onduidelijke of onjuiste omschrijving van het bedrijf door de inschrijver, maar ook bij de codering door de medewerker van de Kamer van Koophandel. Ten vijfde kan mismatch ontstaan doordat de activiteiten van het bedrijf in de jaren na inschrijving zijn veranderd, zodat deze niet meer volledig passen bij de sector waartoe het bedrijf op het moment van inschrijving behoorde. De Kamers van Koophandel controleren echter regelmatig of de beschrijving van de hoofdactiviteit nog juist is, waardoor deze verandering van bedrijfsactiviteit waarschijnlijk geen grote bron van discrepantie is tussen zelfrapportage en registra-

tie. Ten slotte leveren veel bedrijven meer dan één type producten of diensten, waardoor deze bedrijven tot meerdere bedrijfstakken gerekend kunnen worden. In een dergelijk geval kan in de registratie de ene (sub)sector staan, terwijl de respondent de (sub)sector rapporteert behorend tot een andere bedrijfsactiviteit van hetzelfde bedrijf.

Hieronder staat beschreven welke keuzes zijn gemaakt in het geval van een mismatch tussen de zelfgerapporteerde gegevens en die uit de Polisadministratie of GBA. Bij het maken van deze keuzes is gebruik gemaakt van de registratiegegevens van leeftijd/geboortejaar, geslacht en bedrijfstak, de door de respondenten zelf ingevoerde gegevens, en de scans van de schriftelijk ingevulde vragenlijsten.

Keuze van leeftijd/geboortejaar & geslacht

Indien de leeftijd, het geboortejaar of het geslacht van de respondent niet genoteerd staat in de zelfrapportage dan wel de registratie, dan is gekozen voor de waarde die wel beschikbaar is. In geval van discrepantie op leeftijd/geboortejaar of geslacht wordt een iets andere procedure gevolgd voor schriftelijke respondenten dan voor internetrespondenten.

Alle schriftelijk ingevulde vragenlijsten zijn gescand en als pdf-bestand beschikbaar. Allereerst zijn alle 221 pdf-bestanden van respondenten met discrepantie tussen zelfrapportage en registratie op het oog beoordeeld. In 114 gevallen bleek uit deze visuele inspectie dat de discrepantie is ontstaan door een scanfout. In deze gevallen is de discrepantie uiteraard opgeheven door correctie van de zelfrapportage. In de resterende 107 gevallen van discrepantie heeft inspectie van de pdf-bestanden niet geleid tot het opheffen van de discrepantie.

Vervolgens is voor schriftelijke en internetrespondenten eenzelfde procedure gevolgd. Namelijk, indien er discrepantie was op geslacht, dan is de zelfrapportage gekozen als bron voor het definitieve geslacht en geboortejaar. Indien er uitsluitend discrepantie was op geboortejaar en een type of schrijffout bij de zelfrapportage van geboortejaar was waarschijnlijk, dan is gekozen voor het geboortejaar dat in de registratie staat. Indien er uitsluitend discrepantie was op geboortejaar en een type of schrijffout bij de zelfrapportage van geboortejaar was niet waarschijnlijk, dan is gekozen voor het geboortejaar dat in de zelfrapportage staat. Een type of schrijffout achtten we waarschijnlijk in de volgende drie gevallen: 1) wanneer leeftijd was ingevuld in plaats van geboortejaar (althans, de laatste twee digits daarvan); 2) wanneer slechts één van de twee digits verschilde (bijvoorbeeld 54 in plaats van 51, of 60 in plaats van 90); en 3) wanneer de twee digits waren verwisseld (bijvoorbeeld 78 in plaats van 87).

De leeftijd van respondenten is vervolgens afgeleid van het geboortejaar, en in geval van registratie ook de geboortemaand. Indien is gekozen voor het geboortejaar uit de registratie (dat is in het merendeel van de gevallen, 99,8%; slechts in 53 van de 23.303 cases niet), is 30 september 2013 gekozen als peildatum voor de bepaling van de leeftijd van de respondent, aangezien deze datum ongeveer overeenkomt met de start van het veldwerk. Aangezien alleen het geboortejaar en niet de maand bekend

is bij respondenten waarvoor de keuze is gevallen op de zelfrapportage, is bij hen 31 december 2013 gebruikt als peildatum voor de bepaling van de leeftijd.

Keuze van bedrijfstak

Van alle respondenten is de geregistreerde bedrijfstak bekend, aangezien dit een selectie criterium was bij de steekproeftrekking. Bij respondenten van wie de zelfgerapporteerde gegevens ontbreken of niet eenduidig tot een SBI-sector waren te herleiden, is de geregistreerde bedrijfstak hun definitieve bedrijfstak geworden (N = 618 / 23.303; 2,7%). Daarnaast was er in ruim een derde van de gevallen geen discrepantie tussen de zelfgerapporteerde en de geregistreerde bedrijfstak, en hoefde geen keuze te worden gemaakt (N = 8.017 / 23.303; 34,4%). Bij de overige respondenten was er wel discrepantie tussen de zelfgerapporteerde en de geregistreerde bedrijfstak. Als er discrepantie was op bedrijfstak én geslacht, dan is gekozen voor de zelfgerapporteerde bedrijfstak (N = 52 / 23.303; 0,2%). Was er geen discrepantie op geslacht, maar wel op bedrijfstak en geboortjaar (en was het bovendien niet waarschijnlijk dat er door de respondent een type- of schrijffout was gemaakt bij het geboortjaar), dan is eveneens gekozen voor de zelfgerapporteerde bedrijfstak (N = 18 / 23.303; 0,1%). Voor de overblijvende 14.598 respondenten is in 1.313 gevallen gekozen voor de zelfgerapporteerde bedrijfstak omdat men aangaf 11 maanden of korter bij de huidige werkgever in dienst te zijn geweest (N = 1.313 / 23.303; 5,6%). Bij deze korte dienstduur weerspiegelt de zelfgerapporteerde bedrijfstak zeer waarschijnlijk het beste de bedrijfstak ten tijde van het invullen van de NEA-vragenlijst. In enkele gevallen ontbrak het gegeven omtrent de anciënniteit bij de huidige werkgever, en is de tijdsduur die men werkzaam was in de huidige functie als proxy gebruikt. Bij de rest van de respondenten met discrepantie tussen zelfgerapporteerde en geregistreerde bedrijfstak is gekozen voor de geregistreerde bedrijfstak (N = 13.285 / 23.303; 57,0%). Dit zijn dus de respondenten die aangaven al een jaar of langer in dienst te zijn bij de huidige werkgever, of waarbij de diensttijd en de functieduur onbekend waren.

3 Dataverzameling NEA 2013

3.1 Steekproef

3.1.1 Doelpopulatie

De doelpopulatie van de NEA 2013 zijn werknemers die in Nederland wonen en werken. Feitelijk gaat het om alle personen van 15 tot en met 64 jaar die, op het moment van uitvoering van de NEA 2013, betaald werk verrichtten in loondienst. Hiertoe behoren ook personen die een dienstverband hadden, maar op dat moment geen arbeidsprestaties leverden wegens ziekte, zwangerschapsverlof, zorgverlof of een andere tijdelijke loopbaanonderbreking.

3.1.2 Steekproefkader

Aan de basis van het steekproefkader voor de steekproef van de NEA 2013 staat de Gemeentelijke Basisadministratie Persoonsgegevens (GBA). Door de GBA te koppelen aan de Polisadministratie, eigendom van het UWV, Belastingdienst en het CBS, kan een selectie worden gemaakt van de personen in de GBA die betaald werk in loondienst verrichten. De Polisadministratie bevat gegevens over alle banen van werknemers die verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en voor wie loonbelasting verschuldigd is. Net als voor de NEA 2012 is voor de NEA 2013 de Polisadministratie van december van het voorafgaande jaar gebruikt als steekproefkader. Dit bestand van de Polisadministratie heeft 31 december 2012 als peildatum. Een nadeel van het gebruik van een bestand met een peildatum die vóór het eigenlijke veldwerk ligt, is dat mensen die na deze peildatum zijn begonnen met werken in dit bestand ontbreken. Deze instroom van werknemers betreft jaarlijks ongeveer 8 procent van alle werknemers en bestaat voornamelijk uit jongeren die hun opleiding net hebben afgerond (CBS, 2014a, 2014b). Jongeren die op de peildatum naast hun studie een vakantie- of bijbaantje hadden, zijn overigens wél vertegenwoordigd in de Polisadministratie. Anderzijds bevat de Polisadministratie personen die na december 2012 zijn uitgestroomd uit een werknemersbaan. Daardoor is een deel niet langer werknemer ten tijde van de enquête en zal ten onrechte in de steekproef terecht komen. Rond 8 procent van alle werknemers verlaat jaarlijks het werknemerschap. Dit betreft personen die de overstap van werknemer naar zelfstandige hebben gemaakt, ouderen die met (vervroegd) pensioen zijn gegaan, mensen die werkloos of arbeidsongeschikt zijn geworden en personen die om een andere reden met werken zijn gestopt (CBS, 2014a, 2014b). Ondanks deze beperkingen vormt de Polisadministratie van 2012 een goede benadering van de populatie werknemers in 2013. De meeste werknemers van 2012 hebben één jaar later nog steeds een baan als werknemer. Omgekeerd geldt ook dat de meeste werknemers in 2013 één jaar eerder ook al als werknemer te boek stonden. Uit de Polisadministratie zijn alle werknemers geselecteerd die bij aanvang van de veldwerkfase, 1 oktober 2013, minimaal 15 jaar en maximaal 64 jaar oud zijn. Werknemers die tevens als zelfstandige werkzaam zijn, komen ook in het steekproef-

kader terecht. Personen die uitsluitend als zelfstandige werkzaam zijn behoren niet tot het steekproefkader. De omvang van het steekproefkader was bijna 7.1 miljoen personen. Aan het steekproefkader is een aantal achtergrondvariabelen toegevoegd (zie tabel 3.1). Op basis van de leeftijd op 1 oktober 2013 is de variabele leeftijds-klasse gemaakt. Van de indeling naar bedrijfsklasse, volgens de standaardbedrijfsin- deling (SBI'08), zijn het sectienummer en de sectieletter vastgelegd. Werknemers die meer dan één baan hebben, zijn ingedeeld op basis van hun hoofdbaan. Dit is de baan op 31 december 2012 met het hoogste maandloon. Verder is het COROP-gebied (een regionale indeling in 40 gebieden) afgeleid uit de gemeentecode.

3.1.3 Steekproefomvang

Het gewenste aantal respondenten van de NEA 2013 bedroeg 25.000. In 2011 bedroeg de respons 32,4% en in 2012 was de respons 35,2%. Op basis hiervan was de verwachting dat de respons in 2013 tussen de 30% en de 35% zou liggen. De bruto steekproefomvang zou dan, gezien deze verwachting, tussen de 71.500 en de 83.500 moeten liggen. Om te compenseren voor eventuele ruis in de steekproeftrekking en vervuiling van het steekproefkader werd de uiteindelijke bruto steekproefomvang, net als in 2012, vastgesteld op 80.000.

Het is uit eerdere peilingen van de NEA bekend dat het responspercentage onder jongeren en niet-westerse allochtonen lager ligt dan bij anderen. Om te zorgen dat er toch voldoende jongeren en niet-westerse allochtonen aan het onderzoek meedoen, is de trekkingskans van deze twee groepen met 50% verhoogd. Jongeren en niet-westerse allochtonen zijn dus oververtegenwoordigd in de steekproef van 80.000 personen. De leeftijdsafbakening van jongeren die oververtegenwoordigd worden in de steekproef, is niet in alle jaren gelijk. Bij de NEA 2005, 2006, 2007 en 2008 is de trekkingskans verhoogd van personen die op 1 oktober van het veldwerkjaar 15 tot en met 24 jaar waren. Bij de NEA 2009 en 2010 is dit gedaan voor personen die op 1 januari van het veldwerkjaar 15 tot en met 22 jaar waren. Bij de steekproeftrekking van de NEA 2011, 2012 en 2013 zijn jongeren die op 1 oktober van het veldwerkjaar 15 tot en met 22 jaar waren, oververtegenwoordigd. Doordat leeftijdscategorieën (10-jaarsklassen) als weegfactor zijn opgenomen in het weegmodel van de NEA heeft deze verandering geen consequenties voor de verdeling van respondenten over deze leeftijdscategorieën.

3.1.4 Steekproeftrekking

De steekproef is een systematische Probability Proportional to Size-steekproef. Alle personen in het steekproefkader hebben dezelfde trekkingskans, behalve de jongeren (de personen die bij aanvang van het veldwerk 15 tot en met 22 jaar zijn) en de niet-westerse allochtonen. Deze personen hebben een trekkingskans die 50% hoger is.

Het steekproefkader is eerst gesorteerd op geslacht, leeftijdsklasse, COROP-gebied¹ en bedrijfsklasse. Daarna zijn de personen binnen een groep van hetzelfde geslacht, dezelfde leeftijdsklasse, hetzelfde COROP-gebied en dezelfde bedrijfsklasse, in willekeurige volgorde geplaatst. Door het steekproefkader op deze manier te ‘schudden’ laten de personen in de steekproef vrijwel dezelfde verdeling zien naar geslacht, leeftijdsklasse, COROP-gebied en economische activiteit van het bedrijf waar zij werken, als de personen in het steekproefkader.

Uit dit kader is een steekproef getrokken van 100.000 personen. Vervolgens zijn via de GBA de namen en adressen van de getrokken personen opgevraagd. Van de personen die zijn uitgeschreven uit de GBA, krijgt het CBS geen namen en adressen. Een aantal personen heeft bij de gemeente te kennen gegeven dat zij niet willen dat de gemeente hun persoonsgegevens aan derden levert. Deze personen worden verwijderd uit de steekproef, net zoals personen die wonen in een institutioneel huishouden of een asielzoekerscentrum. Ook worden personen verwijderd uit de steekproef, die op een adres wonen dat het afgelopen jaar al is benaderd voor een CBS-steekproefonderzoek. Ten slotte worden personen uit de steekproef verwijderd die in de steekproef van de NEA 2012 zaten. Na het verwijderen van deze personen blijft er een steekproef over van ruim 80.000 personen. Uit deze steekproef wordt volledig willekeurig de definitieve steekproef van 80.000 personen getrokken. In tabel 3.1 staat een overzicht van de gegevens die van iedere persoon bij de steekproeftrekking zijn vastgelegd.

TABEL 3.1

Vastgelegde gegevens bij steekproeftrekking

BRON	VARIABLEN
Polisadministratie	Bedrijfsklasse volgens de standaardbedrijfsindeling uit 2008 (SBI)
	Maandloon van december 2012
Gemeentelijke Basis Administratie (GBA)	Geslacht
	Leeftijd op 1 oktober 2013
	Gemeentecode
	Herkomstgroepering en -generatie

1 Een COROP-gebied is een regionaal gebied binnen Nederland dat deel uitmaakt van de COROP-indeling. COROP staat voor Coördinatie Commissie Regionaal OnderzoeksProgramma.

3.2 Veldwerk

3.2.1 *Wijze van dataverzameling*

Bij de NEA wordt gebruik gemaakt van twee methoden van dataverzameling, namelijk met een schriftelijke vragenlijst (Paper and Pencil Interviewing, PAPI) en met een internetvragenlijst (Computer Assisted Web Interviewing, CAWI). Bovendien bestaat de mogelijkheid tot telefonische afname. Dit is van toepassing op de personen die op eigen initiatief naar de helpdesk belden of mailden en aangaven problemen te hebben met het invullen van de vragenlijst. Van deze mogelijkheid is echter geen gebruik gemaakt.

Alle personen uit de steekproef zijn door TNS Nipo schriftelijk benaderd op hun woonadres. Het adressenbestand van 80.000 personen is eind week 36 door het CBS aan TNS Nipo geleverd. Iedere persoon uit het bestand ontving een vragenlijst met daarbij een folder waarin het onderzoek werd toegelicht en men werd uitgenodigd om deel te nemen (zie bijlage B). De ingevulde schriftelijke vragenlijst kon kosteloos worden teruggezonden naar TNS Nipo. Op de voor- en achterzijde van de vragenlijst stond een inlogcode vermeld, waarmee men de enquête via internet kon invullen.

3.2.2 *Responsperiode en verzenddata vragenlijst en reminders*

De beoogde netto respons van de NEA bedraagt 25.000 werknemers. Om deze respons te halen is een bruto steekproef van 80.000 personen getrokken (zie ook paragraaf 3.1). De 80.000 vragenlijsten voor deze personen zijn op 3 oktober 2013 verzonden.

De remindervragenlijsten zijn verstuurd op 4 november aan in totaal 65.000 personen. Dit betrof nagenoeg alle personen van wie op 23 oktober nog geen reactie was ontvangen. Verondersteld werd, op basis van het voorgaande jaar, dat maximaal 65.000 respondenten op het moment van de uitstuur van de remindervragenlijst niet gereageerd zouden hebben. Dit bleken uiteindelijk ongeveer 66.200 respondenten te zijn. Zo'n 1.200 respondenten hebben de remindervragenlijst dan ook niet ontvangen, maar zij hebben indien zij nog niet hadden gereageerd op 21 november wel de reminderbrief gekregen. Op 25 november zijn reminderbrieven verstuurd aan 30.000 van de 56.233 personen die op 21 november nog niet hadden gereageerd. Verondersteld werd dat 30.000 reminderbrieven zouden moeten worden verstuurd om de respons te halen. Omdat de respons de eerste weken van het veldwerk echter achterbleef, is op 27 november alsnog ook aan de overige 26.233 personen een reminderbrief gestuurd. De responsperiode is afgesloten op 16 december 2013.

3.2.3 Responsverhogende maatregelen

De volgende maatregelen zijn getroffen om een zo hoog mogelijke respons te realiseren:

1. Waarborging privacy

Het onderzoek voldoet volledig aan de Wet bescherming persoonsgegevens (zie paragraaf 3.2.5). Er zijn diverse maatregelen getroffen om respondenten maximaal te beschermen tegen schendingen van de privacy. Via de begeleidende folder (bijlage B.2) zijn de respondenten hierover geïnformeerd.

2. Lengte, inhoud en lay-out van de vragenlijst en informatiefolder

Om de aantrekkelijkheid van het invullen zo groot mogelijk te maken, is veel aandacht besteed aan de inhoud en lay-out van de vragenlijst en folder. Een professioneel DTP-bureau ontwikkelde in 2005 een herkenbare NEA-huisstijl die ook in de jaren daarna is toegepast. Deze huisstijl is ook gebruikt voor de lay-out van de internetvragenlijst. De verwachte invultijd (circa 20 minuten) is op de begeleidende folder en in de vragenlijst vermeld.

Hiernaast zijn interviewtechnische controles uitgevoerd op de vragenlijst (zowel de schriftelijke als de internetvariant) en op de folder door medewerkers van TNO, TNS Nipo, CBS, en in voorgaande jaren door Intomart. Hierbij is gelet op duidelijkheid, begrijpelijkheid, formulering, spelling, grammatica, lay-out en volgorde van de vragen en antwoordcategorieën.

De vragen in de enquête zijn helder en eenduidig geformuleerd en er is gebruik gemaakt van elkaar uitsluitende antwoordcategorieën. Het aantal doorverwijzingen is zoveel mogelijk beperkt. In de enquête komen slechts drie open vragen voor die aan alle respondenten worden gesteld, naast zes open vragen die uitsluitend zijn gesteld aan kleine selecties van (internet)respondenten die bij bepaalde vragen een specifiek antwoord hebben gegeven.

3. Mixed-mode aanpak

Zoals reeds in paragraaf 3.2.1 is toegelicht, heeft iedere respondent de keuze uit een schriftelijke- en internetvariant (via desktop, mobiel of tablet) van de enquête. Bovendien kon de enquête, indien noodzakelijk, telefonisch worden afgenomen. Van deze laatste mogelijkheid is geen gebruik gemaakt. Het invullen van de internetvragenlijst kon tussentijds worden afgesloten en op een later moment worden voortgezet.

4. Helpdesk

Gedurende de volledige periode van dataverzameling konden respondenten bellen met een helpdesk, als zij vragen hadden over het onderzoek. In de brochure die men ontving bij de vragenlijst, stond het gratis telefoonnummer van de helpdesk vermeld. De helpdesk was op werkdagen bereikbaar van 9.00 tot 17.00 uur. In totaal maakten 458 personen gebruik van de telefonische helpdesk. De overgrote meerderheid gaf aan niet te willen deelnemen aan de enquête, omdat men geen baan had of geen zin had. Respondenten konden ook mailen naar het speciale mailadres nea2013@tns-nipo.com. In totaal zijn 149 e-mails binnengekomen en beantwoord. Er zijn ook enkele

vragen binnengekomen via de website van TNO die voor beantwoording zijn doorge-
stuurd naar TNS Nipo. Naast de telefonische en email-helpdesk was een internethelp-
desk beschikbaar (zie bijlage E). Deze helpdesk bestond uit diverse webpagina's.
Onder meer was er een pagina met informatie over privacy en anonimiteit, een pagina
met informatie over de uitvoerders van de NEA en een pagina met antwoorden op veel-
gestelde vragen. Voor deze laatste pagina is gebruik gemaakt van veel voorkomende
vragen in voorgaande NEA's.

5. *Periode van aanschrijving*

Het veldwerk is in oktober gestart. Volgens het CBS is de respons in deze periode van
het jaar doorgaans het hoogst.

6. *Reminders*

Er zijn op twee momenten gedurende de enquêteperiode schriftelijke reminders inge-
zet. Na ongeveer 5 weken is de volledige vragenlijst als reminder gestuurd (met op de
voorzijde aangegeven dat het een herinnering betreft), en na 8 weken is een schriftel-
ijke reminder gestuurd in de vorm van een brief, voorzien van de inlogcode voor de
internetvragenlijst. De reminders zijn alleen naar die personen verstuurd, waarvan op
het moment van het drukken van de betreffende reminder nog geen respons was ont-
vangen. De herinneringsbrief is te vinden in bijlage C.

7. *Beloning*

Als tegemoetkoming voor deelname zijn 250 Staatsloten van € 26,- en 250 VVV
cadeaubonnen ter waarde van € 25,- verloot. In de vragenlijst konden de deelnemers
aangeven waar hun keuze naar uitging. In plaats van deelname aan de verloting kon-
den de respondenten ook kiezen voor het steunen van een goed doel. Voor iedere
ingevulde vragenlijst werd in dat geval € 2,50 overgemaakt naar het goede doel van de
keuze van de respondent. Er kon gekozen worden uit vier goede doelen, namelijk:
Amnesty International, KWF Kankerbestrijding, War Child en Wereld Natuur Fonds. Op
22 december 2013 zijn de 500 prijzen verloot. De prijswinnaars hebben hun prijs in
januari thuisgestuurd gekregen en de winnende codes zijn op de website bekendge-
maakt. De volgende bedragen zijn overgemaakt naar de goede doelen: KWF
Kankerbestrijding: € 10.027,50, Amnesty International: € 1.807,50, War Child: €
3.452,50, en Wereld Natuur Fonds: € 3.250,-.

8. *Terugkoppeling resultaten*

Op de website www.monitorarbeid.nl/nea wordt een overzicht gegeven van publicaties
die zijn verschenen op basis van de NEA. Via de internethelpdesk en via de internet-
vragenlijst worden respondenten op het bestaan van deze site geattendeerd. In de
informatiefolder wordt aangegeven dat de resultaten van de NEA 2013 vanaf mei
2014 publiekelijk worden gemaakt middels rapporten en persberichten.

3.2.4 Dataverwerking

Alle schriftelijk ontvangen vragenlijsten zijn optisch ingelezen (gescand). Getallen zijn daarbij door zogenoemde Optical Character Recognition (OCR) software gedigitaliseerd, vervolgens gecontroleerd, en zo nodig gecorrigeerd door datatypisten. Op basis van frequentie-uitdraaien zijn uitbijters opgespoord die vervolgens handmatig zijn bekeken en indien nodig zijn gecorrigeerd. De schriftelijke antwoorden op open vragen zoals naar bedrijfstak, zijn volledig handmatig ingevoerd. Daarnaast zijn door TNS Nipo ter controle 5% van de ingescande schriftelijke vragenlijsten vergeleken met de data die door het scanbureau zijn geleverd. Ten slotte heeft TNO tien random geselecteerde pdf-bestanden van gescande schriftelijk ingevulde vragenlijsten vergeleken met het (geanonimiseerde) SPSS-databestand dat zij van TNS Nipo ontving. Hierbij heeft TNO geen systematische scanfouten gevonden.

De schriftelijke en internetrespons zijn vastgelegd in SPSS-bestanden. Deze zijn samengevoegd en door TNS Nipo globaal opgeschoond. Deze opschoning bestond uit het verwijderen van dubbele respondenten en het verwijderen van respondenten die minder dan 75% van de items hadden ingevuld (exclusief items die vanwege doorverwijzing niet voor elke respondent van toepassing zijn). Ook zijn de respondenten uit het databestand verwijderd die de vraag 'Heeft u een betaalde baan?' niet hadden ingevuld.

Het coderen van de open antwoorden op de vraag naar het soort bedrijf of instelling is tot en met de NEA 2010 door het betrokken veldwerkbureau uitgevoerd. Daarna heeft TNO echter alle inconsistenties in de codering van de open antwoorden op deze vraag in de NEA's van 2005 tot en met 2010 opgeheven. Hiermee kregen twee dezelfde omschrijvingen consequent dezelfde SBI-bedrijfstakcode, dus los van de voorkeuren en/of de nauwgezetheid van de specifieke codeurs in de verschillende NEA-jaargangen. Voor de NEA's 2011, 2012, en 2013 heeft TNO zelf de codering uitgevoerd. De combinatie van open antwoorden van de NEA's van 2005 tot en met 2012 met bijbehorende gesynchroniseerde codes, zijn gebruikt om de 22.749 NEA-respondenten een SBI-code te geven, die in 2013 een antwoord hadden gegeven op de open vraag naar het soort bedrijf of instelling. Het merendeel ($17.137 / 23.303 = 73,5\%$) van de open bedrijfstak-antwoorden in 2013 betrof een bedrijfstakomschrijving die al door één of meer van de 187.060 respondenten in de NEA's van 2005 tot en met 2012 was gegeven. Deze omschrijvingen hebben in NEA 2013 automatisch dezelfde SBI-bedrijfstakcode gekregen als alle eerdere respondenten met die omschrijving. Echter, 26,5% procent van de NEA 2013-respondenten ($6.166 / 23.303$) gaf een open antwoord dat nog niet in eerdere NEA's was gegeven. Deze open antwoorden zijn door TNO handmatig voorzien van een gesynchroniseerde SBI93-bedrijfstakcode. Deze codering vond plaats met behulp van ontwikkelde software, waarbij eenvoudig een keuze kon worden gemaakt op basis van de omschrijvingen en de bijbehorende codes die in alle voorgaande jaren waren gegeven. In 64 gevallen was het open antwoord van de respondent echter zodanig onduidelijk (bijvoorbeeld 'Van alles'), dat er geen bedrijfstakcode kon worden bepaald. Vanwege de overgang van SBI93 naar SBI2008 zijn de SBI93-codes van de zelfrapportage van de NEA respon-

denten in alle jaargangen (inclusief 2013) met door TNO ontwikkelde software omgezet in SBI2008-codes.

Vervolgens heeft TNO het zelfrapportagebestand gekoppeld aan het CBS-bestand met geregistreerd geboortejaar, geslacht en SBI2008 bedrijfstakgegevens van alle 80.000 personen in de oorspronkelijke steekproef. Uit dit gekoppelde bestand zijn allereerst de respondenten verwijderd die uiteindelijk niet hebben gerespondeerd. Bij een aantal respondenten was er een verschil tussen de zelfrapportage van geboortejaar, geslacht en/of bedrijfstak en het geregistreerde geboortejaar, geslacht en/of bedrijfstak. Voordat TNO dit bestand terugstuurde naar het CBS ten behoeve van de weging en verdere verrijking, heeft TNO deze discrepanties opgeheven met behulp van de in paragraaf 2.3 beschreven beslisregels.

Het CBS heeft de data vervolgens verder verrijkt met gegevens uit de Polisadministratie en de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA; zie paragraaf 2.3), en voorzien van weegfactoren (zie paragraaf 3.5). In de meeste gevallen is de start van het veldwerk gekozen als peildatum voor de bepaling van de definitieve leeftijd (i.c. 1 oktober 2013). Respondenten waarvoor de zelfrapportage is gekozen ter bepaling van de definitieve leeftijd, hebben echter 31 december 2013 als peildatum gekregen voor de bepaling van de definitieve leeftijd, omdat in de zelfrapportage de geboortedag en geboortemaand niet werden gevraagd.

Vervolgens zijn door TNO een aantal afgeleide variabelen toegevoegd, zoals het ziekteverzuimpercentage en schaalscores e.d., en hebben TNO en CBS onafhankelijk van elkaar diverse plausibiliteitschecks uitgevoerd op het (geanonimiseerde) eindbestand. TNO heeft de bevindingen van alle controles gelogd in een centrale SPSS-opschoningssyntax. Met behulp van deze syntax is het databestand tevens voorzien van labels bij alle vragen en antwoorden, en ten slotte vrijgemaakt van alle resterende inconsistenties, resulterend in een eenvoudig toegankelijke, consistente en opgeschoonde SPSS-datafile.

3.2.5 Bescherming persoonsgegevens

De gegevens die uit de NEA voortvloeien, worden volstrekt vertrouwelijk behandeld door zowel TNO, CBS als TNS Nipo. Het onderzoek voldoet volledig aan de voorschriften uit de Wet Bescherming Persoonsgegevens.

De dataverzameling vindt plaats door TNS Nipo. TNS Nipo ontvangt daartoe een adresbestand van het CBS. Alle personen in het adressenbestand zijn door TNS Nipo voorzien van een unieke, random aangemaakte, code. Deze code is op de voor- en achterzijde van iedere vragenlijst geprint in de vorm van een inlogcode voor de internetvragenlijst en een barcode. Het werken met de code dient drie doelen. Ten eerste is de code nodig om de beloning te kunnen versturen (zie paragraaf 3.2.3). Zonder code is de link tussen de adressen en ingevulde vragenlijsten immers niet te leggen. Ten tweede maakt de code het mogelijk om gerichte herinneringen te versturen. Zodoende hoeven niet alle personen uit de steekproef opnieuw benaderd te worden, maar alleen zij die op een bepaald moment nog niet hebben gereageerd. Ten slotte is

de code nodig om respondenten in een later stadium aan het Sociaal Statistisch Bestand (zie www.cbs.nl/cvb) te kunnen koppelen. Na afronding van het veldwerk heeft TNS Nipo het NEA 2013-databestand aan TNO geleverd. Dit bestand dat TNO van TNS Nipo ontvangt bevat geen naam-, adres- of woonplaatsgegevens. Na de verzending van de beloningen aan de respondenten is het adressenbestand door TNS Nipo vernietigd.

Na de vernietiging van het adressenbestand kan uitsluitend het CBS de link leggen tussen de gegevens uit de enquête en andere informatiebronnen (Sociaal Statistisch Bestand). Dit gebeurt met behulp van een speciaal koppelnummer (het zogenaamde RIN-nummer). Het CBS voert dergelijke koppelingen alleen uit met goed beveiligde computersystemen waartoe onbevoegden geen toegang hebben. Naast het CBS beschikken alleen TNO en SZW over het databestand. De bestanden zijn volledig geanonimiseerd. Via het Centrum voor Beleidsstatistiek van het CBS is het voor onderzoeksinstituten mogelijk om – onder voorwaarden – analyses uit te voeren op het geanonimiseerde NEA-bestand. De informatie die op basis van de NEA, al dan niet in combinatie met andere bronnen, naar buiten wordt gebracht is nooit herleidbaar naar individuele personen.

In de begeleidende folder bij de NEA (zie bijlage B.2) zijn potentiële respondenten uitgebreid geïnformeerd over de waarborging van hun privacy.

3.3 Respons

Een overzicht van de totale respons is weergegeven in tabel 3.2 en figuur 3.1. Van de 80.000 personen die een uitnodiging tot deelname aan de enquête hebben ontvangen, zijn 24.480 vragenlijsten retour ontvangen (inclusief dubbelen). Het merendeel van de respondenten (62,2%) vulde de vragenlijst schriftelijk in, terwijl 37,8% de internetvariant verkoos. De redenen waarom de meeste respondenten voor de schriftelijke variant hebben gekozen, zijn niet bekend. Mogelijk ervaren de meeste werknemers het invullen van een schriftelijke vragenlijst als minder omslachtig. Een andere reden kan zijn dat men het ook makkelijker vindt om tussentijds te stoppen en later weer verder te gaan met de schriftelijke vragenlijst, dan met de internetvragenlijst.

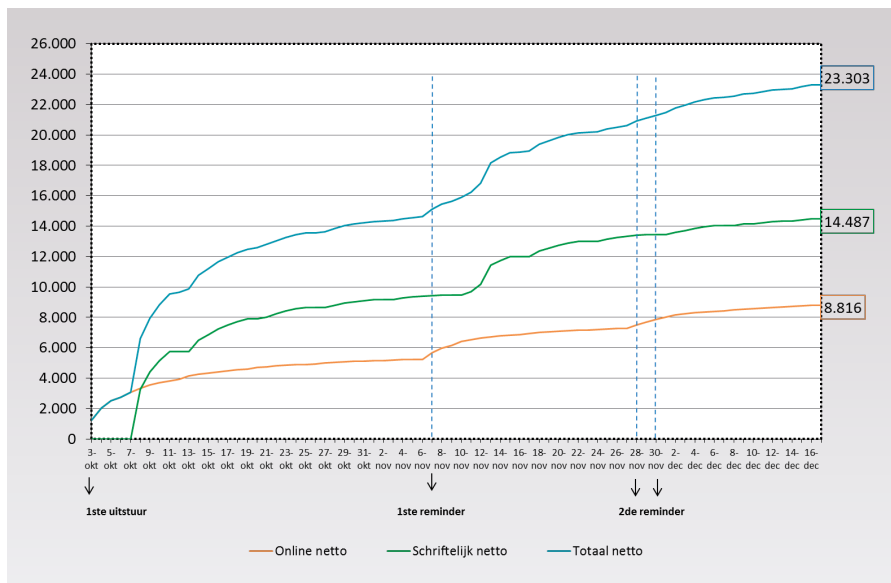
TABEL 3.2

Responsoverzicht NEA 2013

	N
Bruto steekproef	80.000
Geschatte steekproefvervuiling	8.415
Geschatte netto steekproef	71.585
Totale respons	24.480
Niet bruikbare respons	1.177
Te weinig ingevulde antwoorden (eis: >75%)	1.020
Vraag over betaalde baan niet ingevuld	48
Dubbel	107
Niet scanbaar	2
Bruikbare respons	23.303
Schriftelijk	14.487
Internet	8.816
RESPONSPERCENTAGE	
Bruto (Totale respons/Bruto steekproef)	30,6%
Netto (Bruikbare respons/Netto steekproef)	32,6%

FIGUUR 3.1

Responsverloop NEA 2013



3.3.1 Steekproefvervuiling

Een deel van de aangeschreven personen behoorde niet tot het steekproefkader. Dit hangt onder meer samen met het feit dat de peildatum voor het steekproefkader (Polisadministratie) van de NEA 2013 in december 2012 ligt. Een aantal personen heeft na die datum het arbeidsproces verlaten of is volledig als zelfstandige gaan werken.

Non-respondenten

Hoe groot de steekproefvervuiling is, wordt voor de non-respondenten geschat op basis van een telefonische non-responsenquête. TNS Nipo heeft van 18 t/m 20 december 2013 een telefonische non-responsenquête uitgevoerd. Het belprotocol voor de telefonisten van het callcenter van TNS Nipo, is te vinden in bijlage D. In totaal heeft met 558 personen uit de steekproef een gesprek plaatsgevonden over de reden waarom zij niet hebben deelgenomen aan de NEA. Tabel 3.3 toont het overzicht van de antwoorden die de ondervraagden gaven.

TABEL 3.3

Resultaten non-responsenquête

	AANTAL	%
Heeft de vragenlijst niet ingevuld, want:		
- niet werkzaam: (pre)pensioen/VUT/FPU	10	2
- niet werkzaam: student	25	4
- niet werkzaam: WAO/WIA	1	0
- niet werkzaam: WW	29	5
- werkzaam als zelfstandige	5	1
- niet werkzaam, anders	6	1
- geen interesse	144	26
- geen tijd/te druk	187	34
- anders, namelijk	140	25
- weet niet/geen opgave	11	2
TOTAAL	558	100

Cursief in tabel 3.3 staan de personen die onterecht in de NEA-steekproef zaten. Naast deze 76 personen wordt op basis van het open antwoord van één persoon uit de categorie ‘anders namelijk’ verwacht dat ook deze onterecht in de NEA-steekproef zat. Deze 77 van de 558 is de geschatte steekproefvervuiling van de Polisadministratie onder non-respondenten (13,8%). Van het totale aantal non-respondenten (80.000 - 23.303 respondenten - 1.177 respondenten met afgekeurde data = 55.520) schatten we dat er $(0,138 * 55.520 =) 7.684$ onterecht in de steekproef zaten.

Respondenten

Voor de respondenten wordt de steekproefvervuiling bepaald op basis van het antwoord op de vraag: “Heeft u momenteel een betaalde baan?”. Indien deze vraag negatief wordt beantwoord behoort de betreffende respondent niet tot het steekproefkader. Van de 23.303 respondenten met goedgekeurde data hebben er geen de antwoordcategorie “Nee, géén betaalde baan” aangekruist. Van de 1.177 (unieke) respondenten met afgekeurde data hebben 961 een antwoord gegeven op de vraag “Heeft u momenteel een betaalde baan?”. Van deze 961 hebben 724 de antwoordcategorie “Nee, géén betaalde baan” aangekruist. Dat betekent dat zij onterecht in de steekproef zaten. Voor de 216 respondenten met missing data op deze vraag werd verwacht dat het percentage dat ten onrechte in de steekproef zit hetzelfde zal zijn als onder non-respondenten ($0,138 * 216 = 30$ respondenten). Van de 1.177 respondenten met afgekeurde data zaten ($724 + 30 =$) 754 personen onterecht en ($1.177 - 754 =$) 423 personen terecht in het steekproefkader.

Totaal

Het totale aantal personen dat onterecht in de steekproef zat is daarmee (7.684 van de non-respondenten + 754 van de respondenten =) 8.438. De totale steekproefvervuiling in 2013 onder respondenten en non-respondenten samen wordt geschat op ($8.438 / 80.000 =$) 10,5%. Het percentage personen dat onterecht in de steekproef van de NEA 2013 zat, is daarmee vergelijkbaar met vorige jaren.

3.3.2 *Netto respons*

Op basis van de berekeningen onder respondenten en onder non-respondenten is de steekproefvervuiling geschat op 10,5%, waardoor de netto steekproef feitelijk bestond uit 71.562 personen. Na correctie voor deze geschatte steekproefvervuiling komt de netto respons uit op 32,6%.

3.4 Vergelijking respons met steekproefkader

Vormen de personen die aan de NEA hebben meegedaan een goede afspiegeling van het steekproefkader? Om deze vraag te beantwoorden, vergelijken we de verdeling van een aantal achtergrondkenmerken -geslacht, leeftijd, herkomst, opleiding, bedrijfstak, stedelijkheid en regio- tussen de respondenten van de NEA en het steekproefkader. Hieronder staan de conclusies van al deze vergelijkingen beschreven. De bijbehorende tabellen staan weergegeven in Bijlage F.

De verdeling van mannen en vrouwen in de NEA-respons en in de Polisadministratie laat zien dat in verhouding minder mannen en meer vrouwen aan de NEA hebben meegedaan, ten opzichte van de populatie (de Polisadministratie).

Vergelijking van de procentuele omvang van leeftijdscategorieën tussen de respons en het steekproefkader laat zien dat mannen van 55 tot en met 64 jaar zijn oververtegenwoordigd in de respons. Het verschil bedraagt 8 procentpunt. Ook de mannen in de leeftijdscategorie van 45 tot en met 54 jaar zijn met 3 procentpunten oververtegenwoordigd in de respons. Mannen in de leeftijdscategorie van 15- tot en met 44 jaar zijn in de NEA juist iets minder goed vertegenwoordigd dan in de Polisadministratie. Net als bij mannen blijkt ook bij de vrouwen de leeftijdscategorie van 45 tot en met 64 jaar oververtegenwoordigd te zijn. De 15- tot en met 24- jarigen zijn, zowel bij mannen als bij vrouwen, ondervertegenwoordigd ondanks de oververtegenwoordiging van 15 tot en met 22-jarigen in de steekproef (zie paragraaf 3.1.3).

Uit de samenstelling van de NEA en de Polisadministratie naar herkomst en geslacht blijkt dat zowel bij de mannen als bij de vrouwen de autochtonen met 5 procentpunt zijn oververtegenwoordigd. Ondanks de oververtegenwoordiging van niet-westerse allochtonen in de steekproef, zijn de niet-westerse allochtonen in de NEA iets ondervertegenwoordigd.

Verder wordt de verdeling van de NEA naar opleidingsniveau vergeleken met de Polisadministratie waarop de verdeling naar opleidingsniveau van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2012 is toegepast, omdat de Polisadministratie geen informatie over opleiding bevat. Deze vergelijking wijst uit dat ruim 1 op de 4 NEA-respondenten een hogere beroepsopleiding heeft genoten, terwijl volgens de EBB ongeveer 1 op de 5 werknemers een hogere beroepsopleiding heeft gehad. Mensen met een hogere beroepsopleiding zijn dus oververtegenwoordigd in de NEA ten opzichte van de EBB. Werknemers die een opleiding op mavo of vmboniveau hebben afgemaakt, zijn in de NEA ondervertegenwoordigd. Het aandeel werknemers in de NEA met een ander opleidingsniveau is vergelijkbaar met de EBB.

Tot slot is gekeken naar de samenstelling van de NEA en de Polisadministratie naar bedrijfstak, stedelijkheid en regio. De samenstelling van de NEA naar bedrijfstak laat zien dat vrijwel alle 40 bedrijfstakken goed zijn vertegenwoordigd. Alleen werknemers in 1) verhuur en lease van auto's, consumentenartikelen, machines en overige goederen, arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus, 2) detailhandel en 3) logiesverstrekking, eet- en drinkgelegenheden zijn in de NEA meer dan een procentpunt ondervertegenwoordigd. Respondenten werkzaam in 1) openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, 2) onderwijs, 3) gezondheids- en welzijnszorg en 4) verpleging en verzorging zijn juist iets oververtegenwoordigd in de NEA. Wat betreft stedelijkheid en regio vormt de NEA een goede afspiegeling van het steekproefkader. Alleen werknemers in zeer sterk stedelijke regio's zijn met 2 procentpunt ondervertegenwoordigd.

3.5 Weging

Verschillen tussen de doelpopulatie en de NEA-respons – bijvoorbeeld in de verdeling van mannen en vrouwen en van jonge en oudere werknemers – kunnen de representativiteit van NEA-bevindingen verminderen. Om de vertekening door selectiviteit van de respons tot een minimum te beperken, wordt de respons gewogen. Zo blijkt de respons bij de mannen lager te zijn dan bij de vrouwen. Daarom krijgen mannen gemiddeld een hoger gewicht toegekend en vrouwen gemiddeld een lager gewicht. Bij de steekproeftrekking werd al rekening gehouden met een lagere respons onder jongeren en onder niet-westerse allochtonen en werd de steekproeffractie voor deze bevolkingsgroepen verhoogd (oversampling). Indien er ondanks deze oversampling toch een ongelijke verdeling tussen respons en doelpopulatie bestaat wordt hiervoor door de weging alsnog gecorrigeerd. Het toepassen van gewichten wordt ophogen genoemd als de gewichten optellen tot de populatieomvang (het steekproefkader). Deze gewichten worden ophooggewichten genoemd. Bij analyses wordt ook vaak gewerkt met gewichten die zodanig genormeerd zijn dat het gemiddelde van de gewichten 1 is. In dat geval komt de som van de gewichten overeen met het aantal respondenten. Voor de NEA 2013 is hetzelfde weegmodel gebruikt als voor de NEA 2012. De volgende paragraaf beschrijft kort de toegepaste methode voor het bepalen van gewichten. De publicatie Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005 (van den Bossche et al., 2006) bevat een uitgebreidere beschrijving van de weging.

3.5.1 *Het bepalen van de gewichten*

Bij de NEA is er met ongelijke kansen getrokken én is er sprake van responsverschillen. Hierdoor zal de samenstelling van zowel de steekproef als de respons verschillen van de samenstelling van de populatie. De basistechniek die dit kan verhelpen, is poststratificatie. Bij poststratificatie wordt de populatie opgesplitst in strata, bijvoorbeeld leeftijdscategorieën. Aan elke persoon binnen een stratum wordt een gewicht toegekend, zodanig dat de som van de gewichten binnen het stratum gelijk is aan het populatietotaal binnen hetzelfde stratum. Bij de NEA wordt een aantal stratificaties achtereenvolgens toegepast. Eerst wordt het gewicht voor het eerste stratum bepaald. Dit gewicht dient als uitgangspunt voor het volgende stratum. De gewichten worden indien nodig aangepast om uit te komen op het populatietotaal voor het volgende stratum. Deze procedure wordt herhaald totdat alle stratificaties zijn doorlopen. Dit is het einde van de eerste iteratieslag. Daarna begint een tweede iteratieslag waarbij weer alle stratificaties worden doorlopen.

In het algemeen convergeren de gewichten naar eindgewichten waarbij de geschatte stratumtotalen voor alle stratificaties overeenkomen met het vooraf vastgestelde populatietotaal. Deze methode staat bekend onder de naam IPF (Iterative Proportional Fitting) en RR-estimation (Ranking Ratio estimation). Deze methode kan worden toegepast met behulp van het weegprogramma BASCULA, een onderdeel van BLAISE, dat is ontwikkeld door het CBS.

3.5.2 De gebruikte stratificaties en achtergrondgegevens

De NEA-respons wordt gewogen naar de volgende variabelen:

1. geslacht
2. leeftijd in vijf 10-jaarsklassen
3. bedrijfstak in 40 secties en subsecties van de standaardbedrijfsindeling (SBI2008)
4. herkomst in vijf klassen: autochtoon, westers allochtoon en niet-westers allochtoon, waarbij de allochtonen zijn ingedeeld in eerste en tweede generatie
5. regio: de provincies en de vier grootste gemeenten apart
6. stedelijkheid in vijf klassen
7. opleiding in vijf klassen

Voor de bepaling van de weegcoëfficiënten zijn de volgende stratificaties toegepast:

1. geslacht x leeftijdsklasse x herkomst
2. bedrijfstak
3. regio x stedelijkheid
4. geslacht x leeftijdsklasse x opleiding

Het x-teken geeft aan dat de strata worden gevormd door de combinaties van de weergegeven variabelen.

De eerste zes variabelen zijn afkomstig uit het steekproefkader (de Polisadministratie). De stratumindeling komt dus rechtstreeks uit het steekproefkader². Voor de variabele opleiding geldt dit niet. De Polisadministratie bevat namelijk geen informatie over opleiding. De stratumverdeling van de variabele opleiding is gebaseerd op de uitkomsten van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van 2012. Een beperking hiervan is dat zowel bij de NEA als bij de EBB de opleiding niet van alle respondenten bekend is. Deze personen worden voor de weging toegevoegd aan de categorie Basisonderwijs. NEA-respondenten die aangeven dat ze geen opleiding hebben gevolgd, worden ook aan deze categorie toegevoegd. Daar komt bij dat de EBB is gebaseerd op een steekproef uit de gehele bevolking en er een schatting wordt gemaakt van de verdeling over opleidingscategorieën van werknemers van 15 tot en met 64 jaar. Daarentegen is de NEA gebaseerd op een steekproef van werknemers die geregistreerd staan in de Polisadministratie. Door deze verschillen kan met de weging naar de opleidingsverdeling uit de EBB een kleine afwijking geïntroduceerd worden.

2 De variabelen geslacht, leeftijd en SBI2008 zijn voorafgaand aan de weging gecorrigeerd met zelfrapportage, zoals beschreven in paragraaf 2.3.

3.5.3 De gewichten

Tabel 3.4 toont de eindgewichten van de vijf leeftijdsklassen van mannen en vrouwen. Voor alle mannen samen geldt dat zij in de NEA zijn ondervertegenwoordigd. Ze hebben dus een weegcoëfficiënt groter dan 1. Mannen van 45 tot en met 64 jaar zijn daarentegen oververtegenwoordigd en hebben daarom een gemiddeld gewicht kleiner dan 1. Vrouwen zijn in de NEA oververtegenwoordigd en hebben dus een weegcoëfficiënt kleiner dan 1. Vrouwen van 15 tot en met 24 jaar zijn echter ondervertegenwoordigd waardoor hun gemiddelde groter is dan 1.

TABEL 3.4

Leeftijd naar geslacht: aantallen in de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	N (Polis- administratie, x 1000)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
Mannen				
15-24 jaar	915	521	1,88	1,39
25-34 jaar	1.787	750	1,39	0,52
35-44 jaar	2.411	828	1,14	0,40
45-54 jaar	3.120	918	0,97	0,26
55-64 jaar	2.861	661	0,76	0,22
TOTAAL MANNEN	11.094	3.678	1,10	0,60
Vrouwen				
15-24 jaar	1.469	537	1,21	0,83
25-34 jaar	2.593	735	0,94	0,43
35-44 jaar	2.668	776	0,96	0,31
45-54 jaar	3.187	828	0,86	0,25
55-64 jaar	2.292	497	0,72	0,25
TOTAAL VROUWEN	12.209	3.372	0,91	0,44
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	23.303	7.051	1,00	0,53

De eindgewichten van de indeling naar herkomst en geslacht staan in tabel 3.5. Bij de mannen hebben de niet-westerse allochtonen van de 2e generatie de hoogste gemiddelde weegcoëfficiënt. Ook bij de vrouwen zijn de niet-westerse allochtonen van de 2e generatie het sterkst ondervertegenwoordigd. De autochtonen hebben de laagste weegcoëfficiënt.

TABEL 3.5

Herkomst naar geslacht: aantallen in de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	N (Polis- administratie, x 1000)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
Mannen				
Autochtoon	9.704	3.015	1,03	0,53
Westers allochtoon, 1e generatie	204	131	2,12	0,97
Westers allochtoon, 2e generatie	486	182	1,24	0,61
Niet-westers allochtoon, 1e generatie	521	236	1,48	0,51
Niet-westers allochtoon, 2e generatie	179	114	2,16	1,24
TOTAAL MANNEN	11.094	3.678	1,10	0,60
Vrouwen				
Autochtoon	10.520	2.746	0,86	0,39
Westers allochtoon, 1e generatie	378	143	1,25	0,62
Westers allochtoon, 2e generatie	536	168	1,04	0,38
Niet-westers allochtoon, 1e generatie	506	196	1,26	0,43
Niet-westers allochtoon, 2e generatie	269	120	1,51	0,72
TOTAAL VROUWEN	12.209	3.372	0,91	0,44
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	23.303	7.051	1,00	0,53

Ten opzichte van de EBB zijn werknemers met basisonderwijs ondervertegenwoordigd in de NEA, evenals werknemers met een mavo/vmbo diploma (tabel 3.6). Zij hebben een weegcoëfficiënt die groter is dan 1. Onder de NEA-respondenten zijn werknemers met een hbo diploma en academici oververtegenwoordigd.

TABEL 3.6

Opleiding naar geslacht: aantallen in de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie met verdeling naar opleidingsniveau van de Enquête Beroepsbevolking (EBB 2012)), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten*

	n (NEA)	N (Polis-administratie, x 1000)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
Mannen				
Basonderwijs	634	248	1,29	0,57
Mavo/vmbo	1.641	745	1,50	1,17
Havo/vwo/mbo	4.480	1.519	1,12	0,37
Hbo	2.871	746	0,86	0,33
Wo	1.468	420	0,95	0,34
TOTAAL MANNEN	11.094	3.678	1,10	0,60
Vrouwen				
Basonderwijs	487	191	1,30	0,47
Mavo/vmbo	1.627	617	1,25	0,78
Havo/vwo/mbo	5.079	1.460	0,95	0,30
Hbo	3.554	762	0,71	0,26
Wo	1.462	342	0,77	0,26
TOTAAL VROUWEN	12.209	3.372	0,91	0,44
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	23.303	7.051	1,00	0,53

* De verdeling naar opleidingsniveau naar leeftijd en geslacht is bepaald op basis van de EBB. De verdeling van opleidingsniveau is vervolgens toegepast op de verdeling van leeftijd en geslacht uit de Polisadministratie.

In verreweg de meeste bedrijfsklassen liggen de gemiddelde weegcoëfficiënten tussen de 0,8 en 1,2 (tabel 3.7). Bij de bedrijfsklasse “Huishoudens met huishoudelijk personeel (zoals dienstmeisjes, koks, tuinlieden)” blijkt de weegcoëfficiënt relatief groot te zijn. Echter, over deze bedrijfsklasse wordt vanwege de kleine aantallen niet afzonderlijk gepubliceerd.

TABEL 3.7

Bedrijfstak: aantallen in de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	N (Polis- administratie, x 1000)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
A Landbouw, bosbouw en visserij	204	78	1,26	0,84
B Winning van delfstoffen	31	8	0,83	0,42
CA Vervaardiging van voedingsmiddelen, vervaardiging van dranken en vervaardiging van tabaksproducten	393	116	0,97	0,45
CB Vervaardiging van kleding, vervaardiging van leer, lederwaren en schoenen	48	14	0,94	0,28
CC Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk (geen meubels) Vervaardiging van papier, karton en papier- en kartonwaren en vervaardiging van drukkerijen, reproductie van opgenomen media	175	51	0,96	0,46
CD Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	17	5	0,99	0,33
CE Vervaardiging van chemische producten	176	43	0,80	0,49
CF Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	49	12	0,83	0,32
CG Vervaardiging van producten van rubber en kunststof en vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale product	181	50	0,91	0,34
CH Vervaardiging van metalen in primaire vorm en vervaardiging van producten van metaal (geen machines en apparaten)	295	95	1,06	0,52
CI Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	95	25	0,86	0,39
CJ Vervaardiging van elektrische apparatuur	76	19	0,83	0,30
CK Vervaardiging van overige machines en apparaten	277	73	0,87	0,43
CL Vervaardiging van auto's, aanhangwagens en opleggers en vervaardiging van overige transportmiddelen	118	33	0,93	0,44
CM Vervaardiging van meubels, vervaardiging van overige goederen, reparatie en installatie van machines en apparaten	509	170	1,11	0,44
D Productie in distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	98	25	0,84	0,51
E Winning en distributie van water, afvalwaterinzameling en -behandeling, voorbereiding tot recycling	127	36	0,93	0,26

	n (NEA)	N (Polis- administratie, x 1000)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
F Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw en projectontwikkeling, grond-, water- en wegenbouw (geen grondverzet), gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw	921	316	1,13	0,62
G1 Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	282	107	1,26	0,61
G2 Groothandel en handelsbemiddeling (niet in auto's en motorfietsen)	1.238	424	1,13	0,44
G3 Detailhandel (niet in auto's)	1.811	669	1,22	0,84
H Vervoer- over land, water, luchtvaart, opslag en dienstverlening, post en koeriers	1.110	332	0,99	0,44
I Logiesverstrekking, eet- en drinkgelegenheden	643	292	1,50	0,90
JA Uitgeverijen, productie en distributie van films en televisieprogramma's, maken en uitgeven van geluidsopnamen, verzorgen en uitzenden van radio- en televisieprogramma's	143	47	1,09	0,39
JB Telecommunicatie	90	30	1,12	0,43
JC Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie en op het gebied van informatie	416	139	1,11	0,34
K Financiële instellingen (geen verzekeringen en pensioenfondsen), verzekeringen en pensioenfondsen (geen verplichte sociale verzekeringen), overige financiële dienstverlening	886	278	1,04	0,26
L Verhuur van en handel in onroerend goed	203	60	0,98	0,52
MA Rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadvisering en administratie, holdings (geen financiële), concerndiensten binnen eigen concern en managementadvisering, architecten, ingenieurs en technisch ontwerp en advies, keuring en controle	1.132	338	0,99	0,27
MB Speur- en ontwikkelingswerk	162	33	0,66	0,27
MC Reclame en marktonderzoek, Industrieel ontwerp en vormgeving, fotografie, vertaling en overige consultancy, veterinaire dienstverlening personeelsbeheer, reisbemiddeling, reisorganisatie, toeristische informatie en reserveringsbureaus, beveiliging en opsporing	185	67	1,20	0,36
N Verhuur en lease van auto's, consumentenartikelen, machines en overige goederen, arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en	1.257	640	1,68	0,53

	n (NEA)	N (Polis- administratie, x 1000)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
O en U Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, Extraterritoriale organisaties en lichamen	1.959	474	0,80	0,32
P Onderwijs	2.003	471	0,78	0,25
QA Gezondheidszorg	2192	488	0,74	0,26
QB1 Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	1.786	426	0,79	0,33
QB2 Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	1.243	321	0,85	0,34
R Kunst, culturele uitleencentra, openbare archieven, musea, dieren- en plantentuinen, natuurbehoud, loterijen en kansspelen, sport en recreatie	308	102	1,09	0,61
S Levensbeschouwelijke en politieke organisaties, belangen- en ideële organisaties, hobbyclubs, reparatie van computers en consumentenartikelen, Wellness en overige dienstverlening, uitvaartbranche	446	125	0,93	0,40
T Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel, Niet-gespecificeerde productie van goederen en diensten door particuliere huishoudens voor eigen gebruik	18	19	3,47	0,28
TOTAAL	23.303	7.051	1,00	0,53

* Onbekenden uit de polisadministratie (N=19) zijn naar rato verdeeld over andere categorieën voor het bepalen van de randtotalen

De landelijke dekking van de NEA blijkt goed te zijn. De weegcoëfficiënten van de indeling naar stedelijkheid (tabel 3.8) en regio (tabel 3.9) liggen dicht bij de 1. Het feit dat de vier grootste gemeenten (uitgezonderd Utrecht) gewichten groter dan 1 hebben, hangt samen met het feit dat jongeren en niet-westerse allochtonen zijn ondervertegenwoordigd in de respons. Deze twee groepen wonen namelijk vaker dan anderen in de grote steden.

TABEL 3.8

Stedelijkheid: aantallen in de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	N (Polis- administratie, x 1000)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
Zeer sterk stedelijk	4.072	1.390	1,13	0,56
Sterk stedelijk	6.523	2.006	1,02	0,53
Matig stedelijk	4.901	1.415	0,95	0,51
Weinig stedelijk	5.291	1.531	0,96	0,51
Niet stedelijk	2.516	708	0,93	0,54
TOTAAL	23.303	7.051	1,00	0,53

TABEL 3.9

Regio: aantallen in de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	N (Polis- administratie, x 1000)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gem.	st.dev.
Amsterdam	888	335	1,25	0,61
Rotterdam	644	240	1,23	0,61
Den Haag	512	195	1,26	0,57
Utrecht (stad)	504	151	0,99	0,44
Groningen	782	234	0,99	0,43
Friesland	829	252	1,01	0,53
Drenthe	688	193	0,93	0,46
Overijssel	1.586	481	1,00	0,55
Flevoland	548	172	1,04	0,60
Gelderland	2.983	849	0,94	0,48
Utrecht	1.363	399	0,97	0,53
Noord-Holland	2.592	817	1,04	0,52
Zuid-Holland	3.560	1.060	0,98	0,53
Zeeland	490	151	1,02	0,54
Noord-Brabant	3.690	1.068	0,96	0,53
Limburg	1.644	452	0,91	0,51
TOTAAL	23.303	7.051	1,00	0,53

Geconcludeerd wordt dat de NEA-respons wat betreft geslacht, leeftijd, herkomst en bedrijfstak een redelijk goede afspiegeling vormt van het steekproefkader. Qua stedelijkheid en regio komt de NEA-respons goed overeen met het steekproefkader.

In het weegmodel van de NEA zijn demografische, sociaal-economische en regionale kenmerken opgenomen. Deze kenmerken hangen samen met zowel de respons als de arbeidsomstandigheden in brede zin (het hoofdonderwerp van de NEA). De weging zorgt ervoor dat de verdeling van de variabelen in de respons overeenkomt met de verdeling van diezelfde variabelen in het steekproefkader.



4 Kwaliteit van de NEA 2013

In dit hoofdstuk gaan we in op de non-respons per item, die mogelijk veroorzaakt wordt door onduidelijke formulering, onduidelijkheden in de lay-out, niet-optimale doorverwijzing (routing), of andere redenen. Daarnaast staan we stil bij de betrouwbaarheid van de gebruikte schalen die uit meerdere items bestaan. Daarmee krijgen we tevens een indicatie van mogelijke verbeterpunten in de enquête.

4.1 Item non-respons

Evenals in vorige jaargangen konden de respondenten items onbeantwoord laten, zowel in de schriftelijke als in de internetvragenlijst. Beantwoorden van een item was niet verplicht, ook niet bij het invullen via internet. Verplicht antwoorden zou tot ongewenste verschillen kunnen leiden tussen de schriftelijke en de internetversie van de vragenlijst. De hoofdtabel in hoofdstuk 5 geeft de bruikbare respons per item in absolute aantallen weer [N]. In die hoofdtabel zijn alle percentages en gemiddelden uitsluitend berekend op basis van de bij elk item behorende bruikbare respons.

De respons op items kan lager zijn dan de totale respons op de enquête (23.303) om drie redenen. Ten eerste zijn sommige (vervolg)vragen slechts aan een deel van de respondenten gesteld, namelijk als uit antwoorden op eerdere vragen bleek dat de vervolgvragen alleen op hen van toepassing waren. De overige respondenten zijn middels doorverwijzing (routing) om die vervolgvragen heen geleid. Ten tweede is bij een aantal vragen de antwoordcategorie 'Niet van toepassing' aangeboden. Dit betreft de items 5f ('Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkappen of oordopjes?'), 6a (4 items over de sociale steun van de leidinggevende), en 6b (4 items over de sociale steun van collega's). Hetzelfde geldt voor de vragen in de module 'Arbeidsvoorwaarden': '16a. Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden u bent over de volgende [14] zaken', '16b. Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe belangrijk u de volgende [3] zaken vindt?', '16g. Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden u bent over deze CAO?', en '16h. 'Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden u bent over de vertegenwoordiging van uw belangen door de onderstaande [4] personen of partijen?'. De antwoordcategorie 'Niet van toepassing' is bij deze items niet meegeteld bij het berekenen van het non-responspercentage. Ten derde kan een antwoord ontbreken, terwijl de respondent dit wel 'had moeten invullen'. Alleen in dit laatste geval spreken we van item non-respons.

Bij vraag '6h. Tot wie voelt u zich seksueel aangetrokken?' gaf 0,4% het antwoord: 'Weet ik niet/anders', en 11,5% gaf expliciet aan geen antwoord te willen geven. Anders dan bij de andere items, was 'Geen antwoord' bij deze vraag naar seksuele voorkeur een expliciete antwoordcategorie. Het antwoord 'Weet ik niet/anders' zien we in dit kader als een 'legitiem' antwoord en niet als non-respons; maar het antwoord 'Geen antwoord' zien we in dit kader wel als non-respons. Daarnaast vinkten of kruis-

ten 200 respondenten (0,9%) helemaal niets aan. Zowel het antwoord 'Geen antwoord' als 'niets aanvinken of –kruisen' zien we bij dit item als 'non-respons'.

Over het algemeen is de item non-respons bij de NEA laag. Op enkele items is echter sprake van een relatief grote mate van non-respons. In tabel 4.1 zijn de 10 items met het hoogste non-responspercentage te zien. Het gaat daarbij dus om de non-respons van degenen die betrokken item 'hadden moeten invullen', gegeven hun voorgaande antwoorden. Zo hadden er 375 personen een specificatie moeten geven van het aantal arbeidsongevallen als dat er twee of meer waren, maar van die subgroep heeft 13,7% die specificatie niet gegeven; een item non-respons dus van 13,7%.

TABEL 4.1

Non-responspercentage van de 10 items met de hoogste non-respons in 2013

	TOTAAL	MAN	VROUW	15-24 jr	25-54 jr	55-64 jr
8a. Aantal ongevallen tijdens het werk in de afgelopen 12 maanden [N=375]	13,7%	11,8%	16,7%	6,3% ▼	15,5%	15,2%
6f. Tot wie voelt u zich seksueel aangetrokken? [N=23.303]	12,4%	9,3% ▼	15,8% ▲	8,2% ▼	11,8% ▼	18,7% ▲
2l. Hoeveel van uw normale betaalde arbeid ver-richt u gemiddeld thuis? [N=23.303]	7,5%	5,8% ▼	9,3% ▲	4,6% ▼	6,9% ▼	12,5% ▲
18b. Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezins-verantwoordelijkheden? [N=23.303]	6,2%	5,7% ▼	6,9% ▲	4,7% ▼	5,7% ▼	10,0% ▲
17i. Hoeveel dagen heeft u aan deze opleiding of cursus besteed? [N=12.403]	5,4%	4,4% ▼	6,5% ▲	10,8% ▲	4,5% ▼	6,0%
16h.d. Tevredenheid belangen-behartiging: De vakbond [N=10.555]	4,8%	4,0% ▼	5,9% ▲	10,6% ▲	4,3% ▼	4,2%
2k. Hoeveel tijd besteedt u op een gemiddelde werkdag aan woon-werkverkeer? [N=23.303]	4,3%	3,7% ▼	5,0% ▲	5,7% ▲	3,7% ▼	5,9% ▲
11b.d. Heeft u de afgelopen 12 maanden last (pijn, onge-mak) gehad van uw polsen/handen? [N=23.303]	4,2%	3,8% ▼	4,5% ▲	2,1% ▼	3,7% ▼	7,9% ▲
16d. Waarom bent u geen lid van een vakbond? [N=17.920]	4,1%	3,8% ▼	4,5% ▲	5,8% ▲	3,6% ▼	4,8%
17l. Wat was het belangrijkste doel van deze opleiding of cursus? [N=12.403]	4,1%	3,7%	4,4%	7,7% ▲	3,3% ▼	5,0% ▲

▼/▲: $p < 0,05$. Tussen rechte haakjes het aantal respondenten dat op de betrokken vraag een antwoord 'had moeten geven'.

De non-respons was evenals in 2012 relatief hoog op de items omtrent het aantal arbeidsongevallen (13,7%) en het aantal uur thuiswerken (7,5%, tabel 4.1). Bij enkele vragen met een relatief hoge non-respons, zoals het item over het aantal uur thuiswerken, speelt vermoedelijk een rol dat de betreffende vraag niet van toepassing was op de respondent, maar dat de respondent heeft verzuimd om '0', 'Nee', of 'Niet van toepassing' ook daadwerkelijk in te vullen. 'Missing' op aantal uur thuiswerken komt in dat geval eigenlijk neer op 'Nooit thuis werken'. Een andere reden voor non-respons is waarschijnlijk dat sommige respondenten het moeilijk vonden om een exact aantal in te vullen, bijvoorbeeld het precieze aantal ongevallen.

Als we de non-respons uitsplitsen naar geslacht en leeftijd, dan komt er een zeer consistent (en vrijwel altijd significant) verschilpatroon naar voren, en dat is dat de item non-respons onder vrouwen beduidend hoger is dan onder mannen, en dat de item non-respons meestal hoger is bij werknemers van 55-64 jaar.

Tabel 4.2 laat zien dat de non-respons van alle nieuw (nooit eerder) opgenomen vragen in de NEA 2013 over het algemeen acceptabel was. De non-respons op de vraag naar seksuele voorkeur bleek echter relatief hoog (12,4%). Ook de non-respons op de vraag naar het exacte aantal dagen ziek doorwerken was relatief hoog (3,5%).

TABEL 4.2

Non-responspercentage van nooit eerder in de NEA opgenomen items

IN 2013 NIEUW OPGENOMEN VRAGEN	AANTAL RESPONDENTEN AAN WIE DEZE VRAAG IS GESTELD	NON-RESPONS PERCENTAGE
2a.2. Wat is de belangrijkste reden waarom u een tijdelijk, uitzend-, oproep-, of inval-dienstverband heeft? [WEB-only]	1.969	0,1%
2k.2. Welke afstand legt u af aan woon-werkverkeer?	23.303	2,7%
2k.3. Welke vervoermiddelen gebruikt u meestal voor woon-werkverkeer?	23.303	0,6%
2l.2. Over hoeveel dagen zijn deze thuiswerkuren verdeeld? [WEB-only; werkt ten minste 2 uur thuis]	2.164	0,6%
2l.3. Wat is voor u de belangrijkste reden om thuis te werken? [WEB-only; werkt ten minste 1 uur thuis]	2.609	0,6%
5e.2. Waarom gebruikt u geen gehoorbeschermers wanneer u werkt in lawaai?	765 *)	0,0%
5m. Welk deel van uw werktijd bent u aan het [zitten; staan; bewegen]?	23.303	0,8%
6f. Tot wie voelt u zich seksueel aangetrokken?	23.303	12,4% **)
11g. Heeft de bedrijfsarts toen een beroepsziekte bij u geconstateerd?	7.751	2,1%
12d. Heeft u zich ziek gemeld terwijl u eigenlijk niet ziek (genoeg) was?	23.303	0,8%
12d. Hoeveel dagen heeft u zich ziek gemeld terwijl u eigenlijk niet ziek (genoeg) was?	23.303	0,9%
12e. Heeft u gewerkt terwijl u eigenlijk te ziek was?	23.303	2,3%
12e. Hoeveel dagen heeft u gewerkt terwijl u eigenlijk te ziek was?	23.303	3,5%
15a.e. Ik zou bij mijn huidige werkgever blijven werken, ook als ik ergens anders hetzelfde werk voor hetzelfde salaris zou kunnen gaan doen	23.303	1,3%

*) De vraag 'Waarom gebruikt u geen gehoorbeschermers wanneer u werkt in lawaai?' is alléén gevraagd aan degenen die 'Nee' antwoordden op de vraag: 'Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers?'.
 **) 'Weet ik niet/anders' is als valide antwoord gerekend.

4.2 Betrouwbaarheid van de vragen

De NEA-vragenlijst bevat diverse items die zijn beoogd om samengevoegd te worden tot een schaal. Dit geldt onder meer voor de items over autonomie, tijdsdruk, emotionele belasting, en burn-out. Op deze schalen zijn betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd, waarbij gekeken is of alle items voldoende onderdeel zijn van het concept dat de schaal pretendeert te meten. Indien een item binnen een schaal duidelijk afwijkend is van de overige items, dan haalt het de interne consistentie of betrouwbaarheid van

de schaal omlaag. Een vuistregel (de Heus e.a., 1995) is dat een schaal met een betrouwbaarheidscoëfficiënt of Cronbach's alfa van ten minste 0,80 in het algemeen als 'goed' wordt betiteld. Ligt de alfa tussen 0,60 en 0,80 dan is de betrouwbaarheid 'redelijk', en ligt de alfa onder 0,60, dan kan de schaal niet als betrouwbaar door de beugel.

De betrouwbaarheid van de schalen 'Zelfstandigheid/autonomie', en 'Employability' is redelijk tot goed, en de betrouwbaarheid van de overige schalen is goed (tabel 4.3).

TABEL 4.3

Betrouwbaarheid van de NEA-concepten in 2013

CONCEPT	VRAAGITEMS	AANTAL ITEMS	CRONBACH'S α
Zelfstandigheid/autonomie	5g.a t/m 5g.e	5	0,77
Zelfstandigheid/autonomie *)	5g.a t/m 5g.f	6	0,78
Tijdsdruk	5h.a en 5h.b	2	0,82
Taakeisen	5i.a t/m 5i.d	4	0,86
Emotionele belasting	5j.a t/m 5j.c	3	0,83
Cognitieve belasting (moeilijkheidsgraad)	5k.a t/m 5k.c	3	0,83
Innovatief vermogen	5l.a t/m 5l.d	4	0,83
Sociale steun leidinggevende	6a.a t/m 6a.d	4	0,86
Sociale steun collega's	6b.a t/m 6b.d	4	0,83
Veiligheidscultuur	10a.a t/m 10a.d	4	0,91
Veiligheidscultuur **)	10a.a t/m 10a.e	5	0,93
Burn-outklachten	11c.a t/m 11c.e	5	0,87
Employability	15a.a t/m 15a.d	4	0,69
Bevlogenheid	15b.a t/m 15b.c	3	0,83

*) Inclusief: 'Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt?' [toegevoegd in 2011].

***) Inclusief: 'Op mijn werk houdt men zich aan de regels over veilig werk' [toegevoegd in 2008].

4.3 NEA-trendbeschrijving bij wijziging vraagcontext

De vragenlijst NEA 2013 is op een aantal punten aangepast ten opzichte van de NEA-vragenlijst van 2012 (zie eventueel Hoofdstuk 2 en bijlage A). Door deze veranderingen kan het zijn dat de resultaten van vragen die in 2012 en 2013 op dezelfde wijze waren geformuleerd, toch niet goed vergelijkbaar zijn. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de context waarin de vraag wordt gesteld gewijzigd is tussen 2012 en 2013, waardoor respondenten de vraag anders interpreteren.

Bij de NEA 2013 zijn er in een aantal gevallen aanwijzingen dat er sprake kan zijn van een contexteffect. Deze worden hieronder beschreven. In NEA 2012 is na vraag 5a

(Moet u gevaarlijk werk doen?) een vervolgvraag (5b) gesteld naar het belangrijkste gevaar dan men in het werk loopt. De prevalenties van de antwoordcategorieën van vraag 5a in NEA 2013 zijn niet vergelijkbaar met de prevalenties in NEA 2012 door het achterwege blijven van deze vervolgvraag. De context van deze vraag in NEA 2013 is echter identiek aan de context van deze vraag in NEA 2011, NEA 2009 en NEA 2007, en trendbeschrijving ten opzichte van die NEA's is daardoor wel mogelijk.

In 2013 volgt in de internetvariant na de vraag naar gebruik van gehoorbescherming een vervolgvraag naar de reden van het niet dragen van gehoorbescherming. Ondanks dat de vervolgvraag verschijnt op een aparte pagina, heeft deze verandering van context mogelijk de resultaten beïnvloed.

De vragen naar burn-outklachten worden in 2007 t/m 2009, 2011 en 2013 voorafgegaan door vragen over klachten aan nek, schouders, armen/ellebogen en/of polsen/handen. In 2010 en 2012 zijn deze vragen niet opgenomen. Mogelijk dat deze contextwijziging (mede) de lichte schommeling veroorzaakt die is te zien in de jaar op jaar resultaten.

5 Resultaten NEA 2013

In dit hoofdstuk presenteren we de (gewogen) frequentieverdeling van alle vragen in de NEA, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd (3 klassen) en bedrijfstak (13 klassen). Tevens geven we de gemiddelde schaalscores en de scores op enkele afgeleide variabelen en indicatoren, zoals het verzuim- en ongevallenpercentage. De NEA-gegevens kunnen ook naar andere en meer gedetailleerde leeftijdscategorieën en SBI-indelingen worden uitgesplitst, of naar geheel andere factoren, zoals bijvoorbeeld bedrijfsgrootte of geografische regio. Vanwege de ruimte die additionele uitsplitsing op papier inneemt is daarvoor in dit rapport niet gekozen.

In de grote resultatentabel op de volgende pagina's is elk verschil tussen een onderscheiden groep enerzijds (bijvoorbeeld 'mannen' of de leeftijdscategorie '55-64 jaar') en alle andere cases anderzijds, getoetst op significantie. Een gemarkeerde groep is op het betrokken gegeven significant verschillend van alle andere cases op dezelfde regel. We gebruiken het teken '▲' (of '△') wanneer een groep significant *hoger* scoort dan het totaal, en het teken '▼' (of '▽') voor een significant *lager* scorende groep ($p < 0,05$). Percentages zijn getoetst met de Pearson χ^2 toets; gemiddelden met de *t*-test.

Of er een gesloten ('▲') of een open (of '△') symbool wordt gebruikt, hangt af van de grootte van het corresponderende verschil, herberekend naar Cohen's *d* (Cohen, 1977). Bij verhoudingsgewijs grote verschillen tussen groepen (Cohen's $d \geq 0,20$) gebruiken we een gesloten symbool ('▲'); bij verhoudingsgewijs kleine verschillen (Cohen's $d < 0,20$) gebruiken we een open symbool ('△'). Er is daarmee náást het significantiecriterium ook een grootte-criterium in acht genomen (Cohen's *d* is de grootte van het verschil tussen groepen in verhouding tot de standaarddeviatie in de gemeten variabele). De reden voor de opname van dit extra criterium is het feit dat door het grote aantal respondenten in de NEA ook relatief kleine verschillen al snel een *p*-waarde hebben die kleiner is dan 0,05. Door naast de *p*-waarde ook naar de effectgrootte te kijken, en dat weer te geven in het al dan niet gesloten zijn van het significantiesymbool, ontstaat een gedifferentieerder beeld.

	GESLACHT		LEEFTIJD			BEDRIJFSTAK (SBI2008)														
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening	
N:	23.303	12.157	11.146	3.495	15.984	3.824	257	2.559	1.045	3.970	1.096	964	718	918	3.761	1.562	1.556	4.079	817	
%:	47,8%	52%	48%	15%	69%	16%	1,1%	11%	4,5%	17%	4,7%	4,1%	3,1%	3,9%	16%	6,7%	6,7%	18%	3,5%	
1. PERSOONSBEGEVENS																				
Geslacht [N=23.303]	52,2%	100%	0%	49,3%	51,6%	57,1%	74,6%	78,9%	89,8%	53,0%	76,2%	49,7%	69,6%	56,1%	56,8%	61,6%	35,5%	15,8%	34,2%	
Leeftijd [N=23.303]	47,8%	0%	100%	50,7%	48,4%	42,9%	25,4%	21,1%	10,2%	47,0%	23,8%	50,3%	30,4%	43,9%	43,2%	38,4%	64,5%	84,2%	65,8%	
Leeftijd (N=23.303)	15,0%	14,2%	15,9%	100%	0%	0%	37,9%	7,8%	11,9%	32,7%	8,9%	51,8%	5,7%	2,5%	11,4%	3,7%	4,5%	10,1%	17,7%	
Leeftijd (N=23.303)	21,1%	20,4%	21,8%	0%	30,7%	0%	14,5%	16,6%	23,6%	18,9%	20,5%	16,6%	29,3%	21,5%	15,1%	15,1%	22,8%	21,6%	20,4%	
Leeftijd (N=23.303)	3,3%	3,6%	3,2%	2,9%	3,4%	3,4%	3,2%	3,5%	3,1%	2,9%	2,1%	2,1%	2,9%	2,6%	3,5%	3,3%	4,1%	4,2%	2,8%	
Leeftijd (N=23.303)	3,6%	3,4%	3,8%	3,9%	3,6%	3,4%	1,3%	3,0%	3,8%	3,6%	3,4%	4,0%	1,9%	3,2%	3,0%	4,3%	3,0%	4,3%	4,4%	
Leeftijd (N=23.303)	2,7%	2,7%	2,1%	2,1%	2,8%	3,2%	0,6%	3,7%	2,4%	2,6%	2,1%	2,1%	3,1%	1,7%	2,5%	2,9%	2,3%	3,5%	1,8%	
Leeftijd (N=23.303)	6,8%	7,0%	6,7%	7,4%	6,8%	6,4%	4,5%	9,0%	8,0%	6,9%	5,7%	6,0%	5,6%	5,6%	6,5%	6,0%	6,9%	6,8%	6,1%	
Leeftijd (N=23.303)	12,0%	12,4%	11,7%	12,2%	12,1%	11,7%	8,3%	13,2%	15,0%	12,0%	12,5%	10,4%	8,8%	10,5%	10,7%	11,1%	13,5%	13,4%	10,4%	
Leeftijd (N=23.303)	7,8%	7,7%	7,9%	7,7%	8,0%	7,1%	7,1%	5,4%	7,0%	7,1%	7,1%	6,5%	14,2%	12,6%	8,4%	8,1%	8,1%	7,5%	10,7%	
Leeftijd (N=23.303)	16,3%	15,7%	17,1%	14,9%	16,6%	16,5%	11,4%	10,8%	17,0%	15,8%	17,4%	20,4%	21,3%	23,6%	19,1%	15,8%	15,5%	15,2%	20,6%	
Leeftijd (N=23.303)	21,2%	21,4%	21,7%	21,1%	21,1%	21,5%	29,1%	17,4%	23,3%	20,7%	24,2%	17,6%	21,3%	18,8%	22,1%	26,5%	21,2%	20,6%	22,4%	
Leeftijd (N=23.303)	2,1%	2,1%	2,2%	2,3%	2,0%	2,6%	1,6%	2,9%	3,1%	2,4%	3,0%	2,7%	0,6%	1,1%	1,5%	1,7%	2,1%	2,3%	1,8%	
Leeftijd (N=23.303)	15,1%	15,2%	15,0%	15,5%	15,2%	14,8%	20,0%	21,1%	14,4%	16,6%	14,0%	15,3%	12,0%	13,5%	14,5%	11,8%	15,1%	13,6%	11,7%	
Leeftijd (N=23.303)	6,4%	6,5%	6,4%	6,4%	6,2%	7,3%	16,5%	8,3%	5,7%	6,3%	5,8%	9,1%	4,2%	3,9%	5,6%	6,0%	5,1%	6,8%	6,0%	
Leeftijd (N=23.303)	2,4%	2,5%	2,4%	2,8%	2,4%	2,2%	1,5%	1,7%	2,5%	3,0%	2,7%	3,8%	4,1%	2,9%	2,6%	2,5%	1,8%	1,9%	1,3%	
Leeftijd (N=23.303)	19,7%	19,5%	20,0%	17,5%	20,6%	18,0%	8,9%	12,8%	9,9%	16,0%	18,2%	17,9%	32,5%	20,3%	25,0%	23,5%	25,4%	18,6%	25,5%	
Leeftijd (N=23.303)	28,4%	28,1%	28,9%	28,6%	28,4%	28,5%	6,2%	26,9%	26,3%	28,5%	28,7%	27,7%	31,0%	30,4%	28,0%	29,8%	28,7%	27,6%	27,6%	
Leeftijd (N=23.303)	20,1%	20,1%	20,0%	20,7%	19,8%	20,6%	26,1%	21,9%	20,7%	22,3%	21,3%	20,3%	18,3%	19,3%	18,5%	18,2%	18,6%	19,4%	18,1%	
Leeftijd (N=23.303)	21,7%	22,0%	21,4%	22,2%	21,5%	22,3%	40,5%	21,3%	21,7%	23,1%	21,0%	21,8%	13,2%	13,5%	19,4%	17,1%	18,7%	21,8%	19,9%	
Leeftijd (N=23.303)	10,0%	10,3%	9,7%	11,0%	9,7%	10,6%	18,4%	11,0%	15,4%	10,2%	10,8%	10,1%	5,0%	7,4%	9,7%	7,5%	11,6%	9,0%	9,0%	
Leeftijd (N=23.303)	2,7%	2,7%	2,8%	2,8%	2,7%	2,7%	3,5%	2,9%	3,1%	2,8%	2,7%	2,7%	2,2%	2,5%	2,5%	2,8%	2,5%	2,7%	2,9%	
Leeftijd (N=23.303)	81,7%	82,0%	81,4%	81,3%	80,6%	86,6%	86,9%	81,6%	88,3%	81,6%	82,7%	75,6%	77,2%	80,9%	80,9%	83,4%	85,5%	85,0%	81,9%	
Leeftijd (N=23.303)	8,8%	8,5%	9,2%	6,3%	9,4%	8,9%	8,4%	9,3%	5,9%	8,0%	9,1%	8,7%	11,4%	10,6%	11,5%	10,5%	8,9%	7,5%	7,5%	
Leeftijd (N=23.303)	9,4%	9,5%	9,4%	12,4%	10,0%	4,4%	4,6%	9,2%	5,8%	10,4%	8,2%	15,7%	11,4%	8,5%	12,4%	8,6%	5,6%	7,5%	10,6%	
Leeftijd (N=23.303)	61,9%	55,0%	69,5%	59,9%	61,0%	67,9%	63,2%	61,8%	62,6%	61,8%	63,5%	63,3%	37,6%	51,9%	61,1%	57,9%	58,1%	70,9%	64,6%	
Leeftijd (N=23.303)	38,1%	45,0%	30,5%	40,1%	39,0%	32,1%	36,8%	38,2%	37,4%	38,2%	36,5%	36,7%	62,4%	48,1%	38,9%	42,1%	41,9%	29,1%	35,4%	
Leeftijd (N=23.303)	41,5%	41,6%	41,3%	38,8%	38,8%	38,8%	34,9%	34,8%	34,8%	34,0%	34,0%	34,0%	41,9%	34,5%	45,3%	31,3%	31,3%	34,1%	43,9%	
Leeftijd (N=23.303)	50,0%	51,6%	48,3%	2,3%	54,8%	75,5%	36,3%	56,6%	58,6%	59,3%	54,9%	24,4%	50,0%	57,8%	46,8%	58,3%	46,8%	54,2%	47,4%	
Leeftijd (N=23.303)	0,9%	0,6%	1,2%	0%	0,5%	3,4%	0%	0,8%	0,8%	0,7%	1,0%	0,9%	1,0%	0,8%	0,9%	0,8%	0,9%	1,4%	0,8%	
Leeftijd (N=23.303)	7,7%	6,2%	9,2%	0,0%	7,9%	13,7%	3,8%	7,7%	5,8%	5,8%	10,3%	4,3%	7,2%	6,8%	7,3%	9,5%	7,5%	10,3%	7,9%	

Provincie (bron: CBS-registratie) [N=23.303]

1. Groningen

2. Friesland

3. Drenthe

4. Overijssel

5. Gelderland

6. Utrecht

7. Noord-Holland

8. Zuid-Holland

9. Zeeland

10. Noord-Brabant

11. Limburg

12. Flevoland

Stedelijkheid (bron: CBS-registratie) [N=23.303]

1. Zeer sterk stedelijk

2. Sterk stedelijk

3. Matig stedelijk

4. Weinig stedelijk

5. Niet stedelijk

Gemiddelde

Herkomstgroep (bron: CBS-registratie) [N=23.303]

1. Autochtoon

2. Westerse allochtoon

3. Niet-westerse allochtoon

Methode [N=23.303]

1. Schriftelijk

2. Internet

Burgerlijke staat (bron: CBS-registratie) [N=23.303]

1. Ongetrouwd

2. Getrouwd

3. Verzuimd

4. Gescheiden

	GESLACHT		LEEFTIJD			BEDRIJFSTAK (SBI2008)														
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening	
1.c. Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt? (N=23.194)																				
• 1. Geen opleiding gevolgd/afgemaakt	1.7%	1.8%	1.6%	1.2%	1.6%	2.4%	1.3%	2.8%	1.5%	2.2%	2.6%	3.3%	0.8%	0.2%	2.3%	0.8%	0.1%	1.0%	1.3%	
• 2. Basisonderwijs	4.1%	4.6%	3.6%	5.9%	3.0%	7.1%	11.1%	7.3%	5.5%	5.6%	5.6%	7.4%	1.2%	0.8%	4.3%	0.9%	0.7%	2.6%	2.8%	
• 3. MAVO	10.7%	9.0%	12.4%	21.8%	8.0%	11.6%	13.7%	9.2%	10.7%	18.4%	15.4%	19.1%	6.7%	6.4%	8.1%	9.7%	2.1%	8.1%	11.8%	
• 4. Voorbereidend beroeps onderwijs	8.7%	11.3%	5.9%	13.1%	7.1%	11.8%	21.4%	14.4%	21.2%	11.9%	15.1%	9.9%	1.9%	2.2%	6.7%	3.8%	2.2%	5.7%	8.5%	
• 5. HAVO/VWO	9.0%	8.3%	9.8%	21.8%	6.6%	7.7%	11.7%	5.2%	3.3%	13.1%	9.5%	20.9%	12.1%	11.5%	9.6%	10.5%	3.8%	5.5%	10.1%	
• 6. Middelbaar beroeps onderwijs	33.4%	33.1%	33.7%	25.0%	36.5%	28.2%	31.8%	38.0%	44.2%	35.0%	35.5%	29.5%	21.5%	26.8%	30.9%	30.4%	10.7%	42.7%	31.5%	
• 7. Hoger beroeps onderwijs	21.5%	20.4%	22.7%	9.3%	24.3%	20.9%	7.0%	16.3%	11.1%	11.1%	11.9%	8.3%	33.0%	30.6%	22.5%	24.7%	55.1%	25.0%	21.1%	
• 8. Wetenschappelijk onderwijs	10.9%	11.5%	10.2%	1.9%	13.0%	10.3%	2.1%	6.9%	2.7%	3.2%	4.4%	2.0%	22.8%	21.3%	15.5%	19.2%	25.3%	9.3%	13.1%	
1.c. Hoogst voltuilde opleiding (N=23.194)																				
• 1. Laag (sVBO)	25.2%	26.7%	23.5%	42.0%	19.7%	32.9%	47.4%	33.6%	38.8%	37.6%	38.6%	39.3%	10.8%	9.7%	21.4%	15.2%	5.3%	17.4%	31.2%	
• 2. Midden (HAVO-MBO)	42.4%	41.5%	43.5%	46.8%	43.1%	35.9%	43.5%	43.2%	47.5%	48.1%	45.0%	50.4%	33.9%	38.4%	40.6%	40.9%	14.5%	48.3%	41.6%	
• 3. Hoog (HBO/HO)	32.4%	31.8%	32.9%	11.2%	37.3%	31.2%	9.1%	23.2%	13.7%	14.3%	16.3%	10.3%	55.8%	51.9%	38.0%	43.9%	80.4%	34.3%	34.2%	
1.d. Hoe is uw huishouden samengesteld? (N=23.260)																				
• 1. Gehuwd of samenwonen zonder thuiswonende kinderen	27.0%	27.1%	27.0%	10.5%	29.2%	58.2%	21.7%	28.0%	24.8%	21.1%	30.3%	17.5%	29.1%	29.3%	27.7%	33.7%	32.3%	28.6%	26.4%	
• 2. Gehuwd of samenwonen met thuiswonende kinderen	41.8%	42.5%	41.1%	5.2%	54.4%	22.2%	35.3%	45.3%	51.6%	36.3%	42.2%	22.8%	43.6%	50.3%	40.6%	45.2%	45.3%	44.1%	40.5%	
• 3. Eenouder-huishouden	4.0%	2.5%	5.7%	3.6%	4.3%	2.8%	2.2%	2.3%	2.3%	4.2%	2.3%	6.1%	4.2%	4.0%	3.0%	4.8%	4.8%	5.5%	4.4%	
• 4. Alleenstaand	16.3%	16.9%	15.7%	20.4%	15.6%	15.6%	13.6%	17.4%	13.3%	14.3%	18.5%	21.5%	20.1%	15.8%	19.3%	13.7%	13.8%	15.3%	16.6%	
• 5. Anders	10.9%	11.1%	10.7%	60.4%	2.4%	1.2%	27.2%	7.0%	8.0%	24.2%	6.8%	32.9%	2.9%	1.1%	9.4%	2.6%	3.9%	6.6%	12.1%	
1.e. Heeft u momenteel een betaalde baan? (N=23.303)																				
• 1. Ja, één betaalde baan	94.6%	95.8%	93.2%	87.9%	96.6%	96.6%	93.5%	98.1%	96.2%	95.1%	97.0%	90.1%	95.8%	97.6%	94.3%	96.3%	92.4%	92.3%	91.0%	
• 2. Ja, meerdere betaalde banen	5.4%	4.2%	6.7%	12.1%	4.4%	3.4%	6.5%	1.9%	3.8%	4.9%	3.0%	9.9%	4.2%	2.4%	5.7%	3.7%	7.6%	7.7%	9.0%	
1.f. Heeft u naast uw inkomen als werknemer nog inkomen uit andere bron? (N=23.211)																				
• a. Nee, geen inkomen uit andere bronnen	86.3%	86.8%	85.8%	70.1%	90.8%	82.1%	84.8%	90.1%	92.3%	81.7%	89.4%	78.4%	84.4%	87.3%	86.0%	91.6%	86.5%	87.2%	81.7%	
• b. Ja, uit eigen onderneming	3.5%	4.2%	2.8%	1.9%	3.8%	3.7%	5.5%	3.2%	3.2%	2.9%	2.1%	1.1%	8.0%	6.7%	4.0%	3.0%	5.2%	2.7%	5.4%	
• c. Ja, (pre)pensioen	1.0%	1.0%	1.0%	0.2%	0.3%	4.4%	1.4%	0.8%	0.3%	0.8%	1.1%	0.1%	0.8%	1.5%	1.2%	0.7%	0.9%	1.3%	1.3%	
• d. Ja, uitkering (anders dan (pre)pensioen)	2.7%	2.4%	3.0%	2.9%	2.0%	5.5%	2.3%	2.6%	1.6%	2.7%	3.9%	3.7%	1.4%	1.7%	3.4%	1.3%	2.7%	2.8%		
• e. Ja, anders	6.8%	6.0%	7.8%	25.2%	3.3%	5.1%	6.5%	3.4%	3.0%	12.7%	3.4%	16.7%	5.7%	3.4%	5.9%	3.5%	5.0%	6.2%	9.6%	
1.g. Heeft uw partner inkomen? (N=18.356)																				
• a. Ik heb geen partner	11.3%	11.4%	11.2%	70.8%	2.0%	0.8%	28.9%	6.2%	7.9%	7.9%	26.8%	39.2%	2.9%	0.9%	9.6%	2.1%	3.1%	6.4%	13.2%	
• b. Nee, mijn partner heeft geen inkomen	8.5%	14.4%	1.9%	4.4%	7.7%	15.4%	6.8%	16.5%	13.0%	7.5%	11.3%	4.5%	11.4%	10.0%	10.1%	9.2%	5.8%	2.4%	6.3%	
• c. Ja, uit baan als werknemer	65.0%	62.9%	67.3%	21.6%	75.7%	58.7%	52.7%	64.8%	66.2%	54.4%	68.2%	45.4%	68.6%	71.5%	64.8%	74.5%	72.3%	71.4%	61.5%	
• d. Ja, uit eigen onderneming	8.6%	5.5%	12.1%	1.8%	10.3%	7.5%	7.3%	5.6%	5.7%	6.8%	6.0%	6.0%	11.6%	12.0%	9.3%	7.1%	11.8%	11.5%	11.3%	
• e. Ja, (pre)pensioen	2.2%	0.9%	3.7%	0.1%	0.6%	10.7%	1.2%	1.2%	0.3%	1.4%	1.8%	1.8%	2.1%	1.5%	2.0%	2.3%	4.7%	3.7%	2.7%	
• f. Ja, uitkering (anders dan (pre)pensioen)	5.1%	5.2%	5.1%	1.3%	4.7%	10.1%	5.6%	5.6%	5.6%	4.0%	5.8%	4.8%	4.3%	4.8%	4.7%	6.4%	4.1%	6.1%	5.6%	
• g. Ja, uit andere bron	1.4%	1.6%	1.1%	1.3%	1.1%	2.5%	0.8%	1.8%	2.0%	1.1%	2.2%	1.3%	1.2%	1.1%	1.7%	1.4%	1.0%	1.0%	0.9%	
2. UW DIENSTVERBAND																				
2a. Wat is de aard van uw dienstverband? (N=23.095)																				
• 1. Werknemer met vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)	76.9%	77.8%	75.9%	30.7%	83.5%	91.2%	74.9%	80.9%	84.8%	70.8%	81.4%	44.1%	82.9%	90.1%	67.8%	91.9%	84.9%	81.6%	70.6%	
• 2. Werknemer met tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast	6.4%	7.0%	5.8%	12.5%	6.3%	1.2%	8.0%	6.4%	6.0%	6.7%	5.7%	10.4%	9.5%	3.9%	8.5%	3.2%	5.2%	4.9%	7.8%	
• 3. Werknemer met tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd	9.5%	8.3%	10.8%	33.2%	5.8%	3.2%	7.9%	3.3%	5.3%	16.6%	8.9%	25.8%	5.9%	3.4%	9.3%	3.7%	7.5%	8.1%	14.2%	
• 4. Uitzendkracht	2.6%	3.0%	2.2%	4.7%	2.4%	1.6%	0.5%	1.8%	1.7%	0.6%	2.2%	2.0%	0.8%	1.8%	1.1%	0.8%	0.2%	0.5%	0.9%	
• 5. Oproefkracht/invaktraject	3.9%	3.1%	4.7%	18.8%	1.2%	1.5%	8.8%	1.4%	2.6%	5.2%	1.6%	17.5%	1.1%	0.8%	3.3%	0.2%	2.1%	4.8%	6.5%	
• 6. Werkzaam via Wet Sociale Werkvoorziening	0.7%	0.9%	0.6%	0.0%	0.7%	1.3%	0%	6.2%	0.8%	0%	0%	0.1%	0%	0%	0.1%	0.2%	0.0%	0.1%	0.1%	
2b. Wat is de omvang van uw dienstverband? (N=23.041) [Gemiddelde]	29.7	34.4	24.9	16.7	32.2	30.9	26.8	35.3	37.1	26.1	33.1	19.9	35.8	33.9	31.1	34.2	30.1	24.9	25.9	
- Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
- Maximum	99	99	99	75	99	99	60	99	84	99	98	58	60	70	99	60	99	99	50	

	GESLACHT		LEEFTIJD			BEDRIJFSTAK (SBI2008)														
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening	
2k3. Welke vervoermiddelen gebruikt u meestal voor woon-werkkeer? [N=23.168]																				
- a. Werk meestal thuis	0,8%	0,9%	0,7%	0,4%	0,8%	1,3%	2,6%	0,3%	0,4%	0,6%	0,5%	2,9%	2,7%	1,1%	1,1%	0,4%	0,5%	0,5%	2,6%	
- b. Te voet	5,0%	4,5%	5,6%	10,4%	4,0%	4,1%	6,9%	2,6%	1,9%	1,9%	13,3%	3,9%	5,0%	4,0%	4,7%	6,0%	3,6%	3,6%	5,8%	
- c. Met de fiets	39,2%	34,0%	44,9%	56,7%	34,9%	41,0%	52,0%	34,7%	15,0%	44,5%	51,9%	28,4%	29,4%	32,0%	39,3%	51,8%	46,9%	41,4%	39,2%	
- d. Met de auto, motor, brommer of scooter	62,7%	66,5%	58,6%	40,2%	69,2%	60,9%	53,8%	71,7%	85,7%	57,8%	41,3%	64,9%	60,5%	66,8%	56,0%	54,6%	63,0%	63,0%	54,9%	
- e. Met het openbaar vervoer	13,3%	12,3%	14,5%	16,1%	12,8%	13,1%	1,3%	7,7%	3,1%	9,5%	20,0%	21,9%	27,7%	15,0%	24,7%	13,4%	10,8%	10,8%	18,5%	
2l. Hoeveel van uw normale betaalde arbeid verricht u gemiddeld thuis? [Uur/week, overwerk niet meeteilen] [N=21.562] [Gemiddelde]	1,74	2,06	1,38	0,49	1,95	2,09	1,89	1,07	1,03	1,08	1,09	0,67	4,93	3,69	2,26	1,87	3,25	1,09	2,48	
- Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
- Maximum	60	60	40	50	60	50	60	40	40	45	40	40	60	60	46	36	40	42	50	
2m. Thuiswerker (werkt ten minste 1 uur per week thuis) [N=21.562] [% ja]	26,9%	28,8%	24,9%	8,7%	30,0%	31,5%	15,7%	18,4%	17,1%	14,7%	15,6%	10,4%	56,3%	46,9%	28,7%	34,9%	24,9%	33,2%	26,9%	
2l. Aantal uur dat thuiswerkers thuis werken [N=5.809] [Gemiddelde]	6,48	7,18	5,5	5,68	6,49	6,65	12,0	5,82	6,03	7,34	6,89	6,48	7,86	7,88	5,35	6,40	4,38	7,47	6,48	
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
- Maximum	60	60	40	50	60	50	60	40	40	45	40	40	60	60	46	36	40	42	50	
2m.j. Hoe lang bent u werkzaam bij uw huidige werkgever (jaar-maanden/12)? [N=23.129] [Gemiddelde]	10,2	11,0	9,25	2,15	9,68	19,6	8,33	13,4	11,4	8,1	11,7	5,03	9,33	13,3	7,46	15,7	12,0	10,3	8,48	
- Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
- Maximum	52	52	51	11	40	52	46	49	46	52	48	37	42	48	46	45	46	51	45	
2n.j. Hoe lang bent u werkzaam in uw huidige functie (jaar-maanden/12)? [N=23.015] [Gemiddelde]	7,56	7,81	7,29	1,90	7,18	14,3	7,78	8,76	10,2	6,36	9,48	4,27	5,35	6,61	6,26	7,20	10,7	8,46	6,75	
- Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
- Maximum	50	50	50	10	40	50	44	49	46	50	50	31	40	40	49	45	48	46	45	
2o. Hoeveel personen werken er ongeveer in uw bedrijf of instelling? (Van de vestiging waar u werkt) [N=23.054]																				
- 1. 1 tot en met 4	5,2%	4,8%	5,8%	6,1%	5,0%	5,4%	13,9%	2,9%	6,4%	7,6%	7,8%	4,4%	6,5%	8,4%	0,7%	0,8%	2,4%	14,8%		
- 2. 5 tot en met 9	9,4%	8,5%	10,5%	15,4%	8,7%	7,3%	19,3%	5,7%	10,0%	16,8%	3,9%	18,0%	5,4%	7,0%	11,7%	1,2%	4,1%	6,7%		
- 3. 10 tot en met 49	26,8%	26,0%	27,8%	36,1%	25,6%	23,9%	46,8%	22,6%	36,2%	34,0%	23,3%	46,5%	24,5%	11,1%	27,3%	7,0%	36,3%	21,7%		
- 4. 50 tot en met 99	14,3%	15,0%	13,5%	17,6%	13,6%	14,1%	7,4%	17,2%	15,9%	17,9%	15,6%	13,5%	13,9%	6,1%	13,5%	9,5%	16,4%	11,8%		
- 5. 100 tot en met 999	22,2%	23,3%	20,9%	15,8%	23,3%	23,3%	8,0%	30,0%	18,9%	17,4%	27,4%	10,5%	21,9%	26,1%	20,9%	34,1%	24,2%	20,7%		
- 6. 500 tot en met 999	6,7%	6,3%	7,1%	3,0%	7,1%	8,3%	2,3%	8,3%	3,8%	2,4%	6,1%	1,3%	7,1%	9,2%	6,8%	13,5%	4,5%	10,6%		
- 7. 1.000 of meer	15,5%	16,1%	14,7%	6,0%	16,8%	18,6%	2,3%	13,3%	8,8%	3,8%	21,6%	2,5%	22,7%	34,0%	11,5%	34,1%	13,7%	26,1%		
- Gemiddelde	4,20	4,27	4,13	3,55	4,30	4,42	2,93	4,44	3,77	3,43	4,67	3,15	4,55	5,02	3,93	5,52	4,28	4,78		
2p. Geef u in uw huidige functie leiding? (Personeel waarvan u via anderen leidtgeeft ook meeteilen) [N=23.194]																				
- 1. Nee	74,9%	66,5%	84,0%	83,8%	72,6%	76,2%	70,8%	69,1%	59,6%	72,1%	79,2%	65,8%	70,4%	74,7%	73,6%	76,7%	79,5%	86,4%		
- 2. Ja, aan 1 - 4 medewerkers	11,3%	14,8%	7,4%	9,5%	11,9%	10,2%	13,5%	14,2%	23,1%	14,0%	5,9%	16,8%	12,6%	9,3%	13,5%	6,9%	7,7%	4,4%		
- 3. Ja, aan 5 - 9 medewerkers	5,7%	7,8%	3,5%	3,9%	6,2%	5,1%	7,8%	7,3%	7,2%	7,0%	4,9%	8,0%	7,2%	5,7%	5,0%	6,0%	4,5%	3,3%		
- 4. Ja, aan 10 - 49 medewerkers	6,6%	8,8%	4,2%	2,3%	7,5%	6,5%	7,5%	8,2%	8,7%	5,8%	6,7%	7,5%	8,0%	8,5%	6,0%	8,1%	6,9%	4,7%		
- 5. Ja, aan 50 - 99 medewerkers	0,8%	1,1%	0,5%	0,3%	1,0%	0,9%	0,5%	0,8%	0,7%	0,6%	1,4%	1,1%	0,9%	0,9%	1,1%	0,8%	0,7%	0,8%		
- 6. Ja, aan 100 of meer medewerkers	0,7%	1,1%	0,3%	0,2%	0,8%	1,1%	0%	0,5%	0,7%	0,9%	1,9%	0,6%	1,3%	0,9%	0,8%	1,5%	0,6%	0,5%		
- Gemiddelde	1,50	1,67	1,31	1,26	1,55	1,49	1,53	1,59	1,70	1,50	1,51	1,65	1,60	1,54	1,50	1,54	1,43	1,31		

	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK (SBI2008)										
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnsgang	Cultuur en overige dienstverlening	
2.5%	4.4%	0.5%	0.9%	2.9%	2.3%	0.4%	6.1%	6.3%	0.4%	0.3%	2.0%	1.2%	6.3%	0.2%	0.2%	1.0%	
3.4%	5.7%	0.9%	1.0%	4.1%	2.7%	0.4%	2.3%	0.8%	1.7%	1.8%	38.7%	8.7%	3.8%	1.9%	0.6%	1.8%	
0.1%	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.2%	0%	0.1%	0%	0%	0%	0.3%	0%	0.1%	0.4%	0.0%	0.4%	
2.8%	3.6%	1.9%	0.4%	3.2%	3.0%	0.9%	3.5%	1.9%	1.1%	1.3%	5.5%	6.1%	4.8%	1.4%	0.6%	4.2%	
0.1%	0.2%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.4%	0.2%	0.1%	0.0%	0%	0%	0%	0.2%	0%	0%	0%	
1.2%	2.1%	0.2%	2.4%	1.0%	0.9%	0.4%	0.1%	0.1%	0.6%	0%	0%	0%	0.3%	0%	0%	0.1%	
0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0%	0%	0.5%	0%	0%	0.4%	
0.5%	0.7%	0.3%	0.7%	0.5%	0.5%	1.5%	0.4%	0.3%	0.5%	0%	0%	0%	0.2%	0.2%	0%	1.1%	
5.6%	7.9%	3.1%	1.9%	6.5%	5.6%	2.3%	7.9%	7.2%	5.5%	6.3%	8.7%	9.8%	5.4%	4.6%	2.8%	5.3%	
9.2%	9.7%	8.6%	8.9%	9.4%	8.6%	6.1%	11.0%	6.3%	7.1%	8.4%	14.6%	10.2%	13.1%	20.2%	3.3%	19.8%	
12.2%	20.3%	3.4%	11.7%	12.0%	13.9%	4.5%	41.5%	57.6%	14.1%	3.7%	1.4%	1.8%	8.7%	1.2%	0.7%	5.9%	
5.1%	8.7%	1.0%	3.9%	5.1%	6.0%	4.5%	4.8%	5.2%	4.7%	52.9%	1.0%	0.9%	4.7%	1.1%	0.1%	0.8%	
10.6%	5.6%	16.0%	4.3%	11.8%	11.5%	6.8%	9.2%	9.3%	8.4%	12.2%	4.3%	5.2%	16.6%	7.3%	6.3%	10.1%	
12.9%	11.3%	14.7%	29.5%	10.8%	6.7%	1.9%	6.9%	2.3%	49.6%	2.2%	3.7%	13.0%	9.6%	0.3%	0.8%	4.6%	
12.1%	11.4%	12.9%	19.4%	10.7%	11.3%	3.7%	3.4%	2.0%	2.8%	9.5%	3.5%	28.0%	19.1%	35.0%	2.7%	5.1%	
15.8%	4.1%	28.4%	12.2%	16.1%	17.5%	1.0%	0.8%	0.1%	3.1%	0.4%	0.7%	1.6%	3.2%	1.7%	1.8%	79.0%	
5.6%	3.8%	7.7%	2.0%	5.6%	9.0%	0%	0.3%	0%	0.3%	0.1%	0.0%	0.2%	0.4%	1.1%	0.6%	3.9%	
8.8%	13.8%	3.4%	2.4%	10.4%	8.2%	1.7%	12.0%	8.9%	3.4%	4.3%	0.6%	4.1%	15.0%	14.7%	3.9%	1.5%	
2.0%	3.3%	0.6%	1.7%	1.7%	1.7%	6.7%	2.1%	1.2%	1.0%	1.0%	0%	0.3%	3.8%	0.9%	0%	1.6%	
5.6%	7.9%	3.1%	1.9%	6.5%	5.6%	2.3%	7.9%	7.2%	5.5%	6.3%	6.3%	8.7%	9.8%	5.4%	4.6%	2.8%	
9.2%	9.7%	8.6%	8.9%	9.4%	8.6%	6.1%	11.0%	6.3%	7.1%	8.4%	14.6%	10.2%	13.1%	20.2%	3.3%	19.8%	

3b. Beroep of functie (ingedikt) [N=23.136]

- 35 Architecten, ingenieurs en verwante technici, tekenaars, e.d.
- 36 Statistici, wiskundigen, systeemanalisten, ICT-functies en verwante vakspecialisten
- 37 Kunstenaars
- 38 Overige vakspecialisten
- 39 Akerbouwers
- 40 Veehouders, pluimveehouders
- 41 Tuinbouwers, bollenweikers, boomkwekers, hoveniers, e.d.
- 42 Vissers, viskwekers, jagers, e.d.
- 43 Overige agrarische beroepen
- 44 Leidende functies
- 45 Overige beroepen
- 3b. Beroep of functie (ingedikt) [N=23.136]
- 1 Ambachtelijk, industrieel
- 2 Transport
- 3 Administratief
- 4 Commercieel
- 5 Dienstverlenend
- 6 Gezondheidszorg, hulpverlening
- 7 Leerkracht, docent
- 8 Vak-/specialist
- 9 Agrarisch
- 10 Leidingsvend
- 11 Overige beroepen

4 UW BEDRIJF

4b. Kunt u aangeven in welke van onderstaande categorieën uw bedrijf of instelling het beste past? [N=22.917]

4.0%	4.8%	3.1%	7.0%	3.5%	3.3%	7.0%	14.5%	0.6%	7.7%	0.9%	0.2%	0.3%	3.4%	0.0%	0.1%	0.3%
1.5%	2.4%	0.5%	1.7%	1.8%	1.8%	0%	6.6%	1.8%	1.1%	1.0%	0.2%	0.4%	2.7%	0.1%	0.1%	0.0%
1.8%	3.1%	0.5%	1.1%	1.9%	2.3%	0%	12.1%	0.8%	1.2%	0.3%	0%	0.2%	0.8%	0%	0%	0.2%
2.5%	4.2%	0.8%	1.1%	2.8%	2.6%	1.9%	11.0%	10.3%	2.7%	0.7%	0%	0.4%	0.3%	0.2%	0.8%	1.0%
1.2%	2.2%	0.2%	0.9%	1.3%	1.3%	0.5%	6.2%	1.3%	1.3%	0.2%	0%	0.3%	0.6%	1.3%	0%	0.4%
2.7%	3.9%	1.3%	3.0%	2.9%	3.0%	0.9%	14.1%	2.3%	2.5%	2.0%	0%	0.9%	0.4%	2.5%	0%	0.4%
2.0%	3.3%	0.5%	1.0%	2.2%	2.0%	0.6%	31.8%	0.4%	0.3%	0%	0%	0.2%	1.5%	0.1%	0.1%	0.1%
0.6%	1.1%	0.1%	0.7%	1.0%	0.4%	0%	1.6%	15.8%	0.2%	0%	0%	0%	0.3%	0.1%	0.1%	0.1%
1.0%	1.7%	0.3%	1.2%	1.0%	0.9%	0%	1.1%	7.7%	0.3%	0.3%	0%	0%	0.5%	0.5%	0%	0%
1.1%	1.8%	0.3%	1.2%	1.1%	1.1%	0%	2.6%	1.8%	8.9%	0.4%	0.2%	0%	1.4%	0%	0.3%	0.8%
0.5%	0.8%	0.2%	1.1%	0.5%	0.6%	0%	0.4%	0.7%	2.4%	0%	0%	0%	0.6%	0%	0%	0.1%
4.4%	3.3%	5.5%	17.5%	2.1%	1.9%	0%	0.6%	0%	23.8%	0.9%	1.2%	0%	0.1%	0.7%	0%	0.1%
5.9%	5.2%	10.0%	10.0%	5.6%	3.5%	3.5%	2.5%	0.5%	29.7%	1.9%	1.1%	1.2%	1.5%	1.0%	0.2%	1.0%
1.9%	3.2%	0.5%	0.8%	2.0%	2.4%	0%	0.7%	0.2%	0.7%	30.8%	0.1%	0.2%	0.3%	1.3%	0.1%	0.0%
1.2%	1.3%	1.0%	1.4%	1.1%	1.2%	0%	0.3%	0.8%	0.3%	13.9%	0%	7.6%	0.1%	0.8%	0%	0.5%
1.6%	2.2%	1.6%	1.7%	1.9%	1.9%	0%	0.7%	0.6%	0.2%	23.6%	0.2%	2.7%	1.3%	0.1%	0.4%	0.4%
1.9%	2.1%	1.0%	0.4%	2.3%	1.6%	0%	0.1%	0%	0.1%	0%	0%	1.1%	42.1%	0.8%	0%	0.1%
1.8%	1.8%	1.9%	0.7%	2.2%	1.6%	0%	0.0%	0%	0.2%	0.1%	0%	0.5%	0.7%	0.6%	0%	0.9%
2.3%	3.7%	0.9%	2.9%	1.4%	1.7%	0%	0.3%	0.2%	1.7%	0.1%	0%	48.6%	1.3%	2.5%	0.3%	0.5%
1.2%	1.0%	1.4%	0.7%	1.4%	0.9%	0%	0%	0%	0.1%	0%	0%	0.2%	1.7%	0.6%	0.4%	0.8%
0.8%	1.3%	0.3%	0.2%	0.9%	0.9%	0%	0.4%	0.9%	0.1%	0%	0%	8.8%	0.5%	4.1%	0%	0.4%
3.7%	3.8%	3.7%	1.2%	4.5%	2.8%	0%	0.8%	0.9%	0.7%	1.6%	1.0%	6.1%	15.7%	1.1%	0.3%	4.5%

- 1 Voedings- en genotmiddelenindustrie
- 2 Aardolie- en chemische industrie
- 3 Metaalproductenindustrie
- 4 Metaal- en elektronische industrie
- 5 Machine-industrie
- 6 Ander type industrie
- 7 Bouwbedrijven
- 8 Bouwinstallatiebedrijven
- 9 Afwerking van gebouwen
- 10 Ander type bouwbedrijf
- 11 Autohandel en -reparatie
- 12 Groothandels machines en apparaten
- 13 Warenhuizen en supermarkten
- 14 Ander type groot- en detailhandel
- 15 Wegvoer (exclusief openbaar vervoer)
- 16 Post en telecommunicatie
- 17 Ander type vervoer en communicatie
- 18 Bankwezen
- 19 Ander type financiële instellingen
- 20 Computerservice en informatietechnologie
- 21 Juridische en economische dienstverlening
- 22 Architecten- en ingenieursbureaus
- 23 Ander type zakelijke dienstverlening

5 UW WERKOMSTANDIGHEDEN

	GESLACHT			LEEFTIJD			BEDRIJFSTAK (SBI2008)														
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Handel	Bouwnijverheid	Industrie	Landbouw en visserij	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening	
5a. Moetu gewaarlijk werk doen? [N=23.142]																					
· 1 Ja, regelmatig	3,7%	5,8%	1,4%	3,1%	4,1%	2,8%	5,3%	8,5%	1,1%	1,1%	2,0%	6,7%	1,9%	0,2%	0,3%	4,2%	10,4%	0,5%	2,8%	2,7%	
· 2 Ja, soms	16,1%	20,9%	10,7%	18,0%	16,1%	14,2%	35,2%	36,3%	32,7%	35,2%	31,1%	21,7%	16,3%	2,1%	2,0%	13,4%	19,9%	5,6%	21,1%	10,9%	
· 3 Nee	80,2%	73,2%	87,9%	78,9%	79,9%	82,9%	63,7%	55,3%	63,7%	63,7%	73,2%	71,6%	81,8%	97,7%	97,8%	82,3%	69,7%	83,9%	76,1%	86,5%	
5b. Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten? [N=23.138]																					
· 1 Ja, regelmatig	19,1%	21,2%	16,9%	31,0%	17,7%	14,1%	39,9%	31,1%	21,2%	39,9%	26,3%	24,8%	28,1%	1,6%	1,3%	14,1%	8,3%	3,5%	26,0%	13,2%	
· 2 Ja, soms	23,6%	24,1%	23,0%	38,0%	20,7%	22,1%	39,1%	28,1%	21,1%	39,1%	31,6%	24,5%	36,8%	3,9%	5,2%	17,0%	13,9%	14,5%	27,3%	26,0%	
· 3 Nee	57,3%	54,7%	60,2%	31,0%	61,6%	63,8%	26,9%	50,7%	57,7%	26,9%	42,1%	50,6%	35,0%	94,5%	93,5%	68,9%	77,8%	82,1%	46,6%	60,8%	
5c.1. Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt? [N=23.048]																					
· 1 Ja, regelmatig	9,2%	15,1%	2,7%	10,2%	9,2%	8,2%	22,5%	17,4%	10,2%	22,5%	9,7%	20,5%	6,3%	1,1%	0,7%	8,9%	6,9%	1,6%	3,4%	5,6%	
· 2 Ja, soms	9,5%	14,3%	4,2%	12,8%	8,9%	8,8%	29,1%	18,0%	18,0%	29,1%	10,1%	11,8%	8,2%	0,7%	1,6%	8,5%	7,5%	2,5%	5,3%	6,1%	
· 3 Nee	81,3%	70,6%	93,0%	77,0%	81,9%	83,0%	48,4%	64,6%	48,4%	48,4%	80,1%	67,7%	85,5%	98,1%	97,7%	82,5%	85,6%	95,8%	91,2%	88,3%	
5c.2. Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding? [N=23.063]																					
· 1 Ja, regelmatig	10,2%	11,3%	9,0%	11,8%	10,2%	8,9%	15,8%	11,2%	22,1%	15,8%	9,8%	10,0%	12,0%	2,6%	0,7%	9,4%	6,0%	4,1%	14,2%	10,7%	
· 2 Ja, soms	27,9%	27,2%	28,7%	34,9%	26,8%	25,4%	43,1%	30,3%	35,2%	43,1%	30,4%	27,4%	30,6%	9,6%	11,5%	20,8%	18,2%	22,6%	40,7%	24,9%	
· 3 Nee	61,8%	61,5%	62,3%	53,3%	63,0%	64,8%	41,1%	58,6%	42,7%	41,1%	59,7%	62,7%	57,4%	87,7%	87,8%	69,8%	75,8%	73,4%	45,0%	64,4%	
5c.3. Doet u werk waarbij u hertalende bewegingen moet maken? [N=23.071]																					
· 1 Ja, regelmatig	34,9%	33,9%	36,0%	47,6%	33,0%	31,5%	55,1%	36,3%	37,0%	55,1%	45,0%	45,1%	45,0%	29,9%	27,5%	36,0%	25,7%	12,7%	31,1%	34,0%	
· 2 Ja, soms	22,9%	24,4%	21,3%	27,6%	22,2%	20,7%	21,9%	25,6%	23,0%	27,6%	22,4%	31,7%	15,6%	17,5%	15,7%	19,3%	20,5%	18,7%	25,2%	22,2%	
· 3 Nee	42,1%	41,6%	42,7%	23,9%	44,8%	47,8%	23,1%	38,1%	30,2%	38,1%	31,4%	32,5%	23,3%	54,6%	56,8%	44,7%	53,8%	68,6%	43,7%	43,8%	
5d. Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken? [N=23.095]																					
· 1 Ja, regelmatig	7,3%	10,8%	3,5%	8,5%	7,2%	6,7%	12,4%	20,3%	17,8%	12,4%	4,6%	10,7%	8,7%	1,3%	1,1%	7,5%	3,3%	3,3%	4,4%	7,9%	
· 2 Ja, soms	17,4%	22,2%	12,2%	18,7%	17,3%	16,8%	31,5%	26,1%	36,6%	31,5%	15,7%	22,4%	22,9%	7,3%	6,2%	14,7%	16,7%	20,5%	11,2%	16,9%	
· 3 Nee	75,3%	67,0%	84,3%	73,0%	75,5%	76,5%	56,1%	53,7%	45,6%	56,1%	79,6%	66,8%	68,4%	91,5%	92,7%	77,7%	80,0%	75,2%	86,5%	75,2%	
5e. Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorpluggen of oordopjes? [N=7.256]																					
· 1 Ja, regelmatig	41,3%	52,6%	9,3%	37,6%	42,6%	38,9%	41,9%	63,2%	74,3%	41,9%	30,4%	28,1%	9,1%	27,4%	20,7%	44,6%	40,8%	11,4%	8,1%	25,5%	
· 2 Ja, soms	18,3%	21,4%	9,6%	14,2%	19,1%	18,6%	28,3%	19,6%	21,4%	28,3%	21,2%	20,8%	18,2%	20,7%	12,9%	25,9%	25,3%	7,8%	12,9%	15,8%	
· 3 Nee	40,4%	26,0%	81,1%	48,2%	38,3%	42,5%	29,9%	17,2%	4,3%	29,9%	48,3%	51,1%	80,0%	51,8%	66,5%	37,2%	33,9%	80,8%	84,1%	58,6%	
5f. Werkt u met water of waterige oplossingen? [N=23.046] [% vaak/altijd]	17,1%	13,4%	21,1%	22,0%	16,1%	16,4%	22,6%	15,4%	18,5%	22,6%	9,7%	6,0%	48,0%	2,9%	1,7%	16,3%	6,7%	5,4%	33,6%	26,8%	
5g.1. Krijgt u tijdens uw werk stoffen op uw huid? (Zoals lijm, verf, oplosmiddelen, geneesmiddelen, bestrijdingsmiddelen)	9,9%	8,4%	11,6%	14,2%	9,5%	8,0%	10,8%	10,4%	11,9%	10,8%	8,2%	4,2%	26,0%	2,0%	1,4%	10,1%	2,9%	4,1%	16,2%	12,4%	
5g.2. Krijgt u tijdens uw werk stof op uw kleding? (Zoals stof, oplosmiddel, hitte, was, lijk, etc.)	8,8%	10,6%	6,9%	8,6%	9,1%	7,8%	13,7%	14,4%	18,5%	13,7%	8,1%	10,8%	8,5%	1,7%	1,6%	8,7%	5,2%	3,7%	8,8%	10,0%	
5g.3. Komt u in contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materialen? [N=23.005] [% vaak/altijd]	8,4%	7,9%	9,0%	9,7%	8,2%	8,3%	15,3%	8,9%	12,3%	15,3%	7,7%	7,8%	8,4%	1,2%	1,6%	6,8%	4,8%	5,3%	14,7%	7,7%	
5g.4. Zelfstandigheid/autonomie (schaak: 1=nee - 3=ja, regelmatig; 5 items) [N=23.209] [Gemiddelde]	2,45	2,52	2,38	2,17	2,50	2,50	2,33	2,52	2,60	2,33	2,38	2,27	2,25	2,73	2,64	2,51	2,63	2,36	2,37	2,49	
· Minimum	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
· Maximum	2,32	2,39	2,26	2,07	2,37	2,36	2,22	2,37	2,42	2,25	2,14	2,13	2,13	2,64	2,56	2,39	2,54	2,22	2,22	2,36	
5g.5. Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? [N=23.171] [Gemiddelde]	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
· Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
· Maximum	2,45	2,52	2,38	2,17	2,50	2,50	2,33	2,52	2,60	2,33	2,38	2,27	2,25	2,73	2,64	2,51	2,63	2,36	2,37	2,49	
5g.6. 1 Ja, regelmatig	59,6%	63,8%	55,0%	33,9%	63,8%	65,8%	51,1%	63,4%	69,0%	51,1%	53,6%	49,3%	41,6%	78,9%	70,2%	62,2%	68,8%	66,8%	52,7%	66,0%	
· 2 Ja, soms	27,3%	26,4%	28,4%	45,8%	24,9%	20,7%	28,1%	24,8%	27,4%	24,8%	30,3%	28,6%	40,9%	16,8%	19,7%	24,8%	23,4%	24,4%	31,7%	24,1%	

	GESLACHT		LEEFTIJD			BEDRIJFSTAK (SBI2008)													
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening
5k. Moelijkheidsgraad (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items) [N=23.193] [Gemiddelde]	2,90	2,95Δ	2,83▽	2,51▽	2,97▲	2,95Δ	2,46▽	2,89	2,98Δ	2,64▽	2,98Δ	2,59▽	3,17▲	3,12▲	2,89	3,04Δ	3,21▲	2,96Δ	2,78▽
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5la. Verast uw werk intensief nadenken? [N=23.190] [% vaakaltijd]	53,9%	58,6%	48,7%	27,3%	59,2%	56,1%	29,7%	53,9%	58,2%	37,1%	46,3%	28,0%	71,4%	75,4%	57,0%	67,7%	73,0%	56,2%	44,2%
5kb. Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt? [N=23.174] [% vaakaltijd]	80,0%	81,5%	78,4%	68,7%	82,4%	80,5%	59,7%	80,6%	85,1%	71,6%	82,8%	70,4%	87,0%	89,0%	78,8%	86,0%	89,7%	82,2%	76,4%
5kc. Vergt uw werk veel aandacht van u? [N=23.179] [% vaakaltijd]	71,9%	74,3%	69,2%	52,3%	75,3%	75,4%	51,3%	71,6%	76,9%	59,7%	72,4%	59,8%	82,3%	81,5%	70,0%	79,2%	81,8%	76,0%	68,7%
5l. Innovatief vermogen (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 4 items) [N=23.136] [Gemiddelde]	2,25	2,30Δ	2,19▽	2,03▽	2,30▲	2,23	2,06▽	2,28Δ	2,24	2,10▽	2,06▽	2,10▽	2,57▲	2,46▲	2,26	2,30Δ	2,46▲	2,26	2,26
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5la. Op mijn werk worden werknemers aangemoedigd om na te denken over manieren om het werk beter te doen [N=23.152] [% vaakaltijd]	51,8%	52,0%	51,6%	46,5%	53,8%	48,1%	37,4%	52,3%	52,8%	43,8%	40,8%	45,8%	65,3%	67,2%	51,5%	52,2%	59,7%	56,5%	46,4%
5lb. In mijn werk krijg ik tijd om nieuwe ideeën te ontwikkelen [N=23.143] [% vaakaltijd]	35,1%	37,1%	32,9%	29,7%	36,8%	32,8%	33,0%	36,4%	31,4%	28,4%	26,4%	28,7%	50,0%	45,9%	36,8%	37,6%	42,9%	34,3%	40,1%
5lc. In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het bedenken van nieuwe producten/diensten van mijn bedrijf [N=23.124] [% vaakaltijd]	26,7%	30,4%	22,7%	17,5%	28,6%	26,9%	23,2%	27,9%	24,9%	21,5%	20,4%	21,2%	40,3%	31,6%	27,8%	27,6%	37,7%	24,3%	32,3%
5ld. In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het verbeteren van producten/diensten van mijn bedrijf [N=23.083] [% vaakaltijd]	32,4%	36,6%	27,8%	21,7%	34,9%	31,5%	30,3%	36,0%	29,1%	26,5%	25,9%	25,8%	50,0%	41,0%	33,3%	32,8%	44,2%	28,9%	35,2%
5ma. Zitten [% van de werktijd] [N=23.128] [Gemiddelde]	45,4	46,6Δ	44,1▽	21,5▽	50,0Δ	48,1Δ	26,9▽	43,8▽	36,9▽	33,7▽	55,3Δ	11,6▽	81,1Δ	77,9Δ	54,9Δ	66,5Δ	46,3	36,5▽	41,2▽
- Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- Maximum	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
5mb. Straan [% van de werktijd] [N=23.128] [Gemiddelde]	21,7	21,9	21,4	29,9Δ	20,1▽	20,6▽	27,6Δ	24,5Δ	24,2Δ	27,1Δ	16,1▽	35,1Δ	7,97▽	9,11▽	17,6▽	12,8▽	25,6Δ	21,3	25,7Δ
- Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- Maximum	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
5mc. Bewegen [% van de werktijd] [N=23.128] [Gemiddelde]	32,9	31,5▽	34,4Δ	48,6Δ	29,9▽	31,3▽	45,5Δ	31,7▽	38,9Δ	38,6Δ	28,3▽	53,3Δ	10,9▽	13,0▽	27,5▽	20,7▽	28,0▽	42,2Δ	33,1
- Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- Maximum	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
6 KLANTEN EN COLLEGAS																			
6a. Sociale steun leidinggevende (schaal: 1=weinig - 4=veel steun; 4 items) [N=22.050] [Gemiddelde]	2,87	2,87	3,03Δ	2,65▽	2,80▽	3,03Δ	2,85	2,86	2,86	2,89	2,77▽	2,96Δ	2,97Δ	2,92Δ	2,89	2,83▽	2,86	2,83▽	2,91
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6aa. Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers [N=22.371] [% (helemaal) mee eens]	80,5%	80,2%	80,9%	86,1%	79,6%	79,4%	84,2%	79,8%	80,1%	79,8%	75,6%	80,5%	83,2%	84,2%	79,0%	82,6%	81,1%	82,2%	79,6%
6ab. Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg [N=22.476] [% (helemaal) mee eens]	82,1%	81,7%	82,6%	84,0%	82,0%	81,1%	86,6%	80,5%	83,2%	80,4%	77,2%	79,9%	86,4%	86,9%	80,9%	84,6%	84,2%	83,4%	83,5%
6ac. Mijn leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen [N=21.503] [% (helemaal) mee eens]	66,5%	68,1%	64,7%	78,6%	66,3%	59,8%	79,3Δ	67,7%	73,0%	72,0%	64,0%	75,9Δ	71,2%	63,3%	69,1%	60,3%	61,0%	57,4%	68,4%
6ad. Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken [N=22.409] [% (helemaal) mee eens]	69,5%	68,8%	70,3%	79,7%	68,0%	66,2%	78,1%	68,3%	71,7%	69,1%	64,9%	73,0%	72,9%	69,2%	70,0%	67,1%	68,6%	70,4%	68,4%
6b. Sociale steun collega's (schaal: 1=weinig - 4=veel steun; 4 items) [N=22.544] [Gemiddelde]	3,25	3,21▽	3,29Δ	3,34Δ	3,25	3,17▽	3,24	3,17▽	3,17▽	3,23▽	3,11▽	3,30Δ	3,29Δ	3,31Δ	3,23▽	3,23	3,28Δ	3,34Δ	3,29Δ
- Minimum	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6ba. Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen [N=22.186] [% (helemaal) mee eens]	91,0%	90,9%	91,2%	94,3%	91,0%	88,2%	92,8%	90,5%	92,3%	91,5%	88,6%	93,6%	92,1%	92,0%	90,3%	91,3%	87,0%	92,5%	89,6%
6bb. Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me [N=22.401] [% (helemaal) mee eens]	90,7%	89,2%	92,3%	91,6%	90,8%	89,4%	87,6%	87,3%	88,2%	90,3%	86,7%	90,8%	91,2%	92,2%	89,6%	92,0%	93,9%	93,7%	92,6%
6bc. Mijn collega's zijn vriendelijk [N=22.678] [% (helemaal) mee eens]	97,0%	96,7%	97,4%	97,5%	97,0%	96,4%	97,8%	95,2%	96,7%	96,6%	96,1%	96,4%	97,6%	98,0%	96,7%	97,4%	98,6%	98,0%	97,9%
6bd. Mijn collega's zijn goed in hun werk [N=22.579] [% (helemaal) mee eens]	92,5%	91,4%	93,6%	93,1%	92,3%	92,6%	94,4%	90,7%	94,0%	91,1%	90,4%	90,9%	96,3%	94,8%	91,5%	92,7%	94,4%	94,5%	91,8%

	GESLACHT		LEEFTIJD			BEDRIJFSTAK (SBI2008)														
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening	
6f. Tot wie voelt u zich seksueel aangetrokken? [N=23.103]																				
- 1. Uitsluitend tot het andere geslacht	80,2%	85,0%	75,0%	85,0%	80,7%	73,5%	81,6%	81,2%	86,3%	81,7%	83,3%	79,7%	82,9%	82,8%	81,6%	82,1%	78,1%	74,5%	73,9%	
- 2. Vooral tot het andere geslacht	4,6%	2,7%	6,7%	3,8%	4,6%	5,1%	1,3%	3,3%	2,5%	3,9%	2,7%	4,1%	4,6%	4,2%	3,9%	4,7%	7,1%	6,8%	5,6%	
- 3. Evenveel/ weet niet/ anders	1,2%	0,9%	1,4%	1,0%	1,0%	1,6%	1,4%	1,2%	0,4%	1,1%	0,8%	1,2%	0,8%	1,0%	1,2%	0,9%	0,7%	1,3%	2,0%	
- 4. Vooral tot het eigen geslacht	0,6%	0,6%	0,1%	0,6%	0,4%	0,4%	0,6%	1,3%	0,1%	0,6%	0,5%	1,3%	0,3%	0,5%	0,8%	0,8%	0,5%	0,1%	0,5%	
- 5. Uitsluitend tot het eigen geslacht	1,8%	2,2%	1,4%	1,8%	1,9%	1,5%	1,3%	1,1%	0,3%	1,6%	1,9%	3,5%	2,7%	2,2%	1,5%	2,4%	2,2%	2,3%	1,9%	
- 6. Geen antwoord	11,6%	8,6%	15,0%	7,3%	11,1%	17,8%	14,3%	12,8%	10,4%	11,0%	10,1%	10,2%	8,4%	9,4%	11,1%	9,2%	11,3%	14,2%	16,0%	
7 COMPUTERGEBRUIK																				
7a. Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk? (uur/dag, inclusief laptop, notebook en thuiswerk) [N=22.677] (Gemiddelde)	3,77	3,73	3,81	1,65	4,23	3,76	1,40	3,80	2,80	3,07	2,98	1,20	7,00	6,60	4,62	5,42	4,07	3,01	3,52	
- Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
- Maximum	13	13	13	13	13	13	9	13	12	13	13	9	13	13	13	13	13	13	13	
7b. Bent u telewerker? [N=22.949] [% ja]	17,1%	19,3%	14,7%	8,1%	19,4%	15,5%	4,3%	11,7%	13,9%	11,3%	11,5%	4,1%	47,6%	35,2%	21,1%	26,4%	24,7%	12,9%	15,8%	
8 ARBEIDSONGEVALLEN																				
8a. Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens het werk betrokken geweest bij een ongeval of voorval, waardoor u lichamelijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen? [N=23.238]																				
- 1. Ja, één keer	5,0%	5,8%	4,2%	6,3%	4,9%	4,4%	9,6%	6,6%	6,4%	4,6%	6,7%	9,8%	1,2%	1,2%	4,6%	4,7%	2,8%	5,6%	3,3%	
- 2. Ja, meerdere keren	1,6%	1,9%	1,3%	2,1%	1,5%	1,5%	2,6%	1,7%	2,0%	1,3%	1,3%	2,9%	0,7%	0,6%	1,6%	1,8%	0,7%	2,1%	1,6%	
- 3. Nee	93,3%	92,3%	94,5%	91,6%	93,5%	94,1%	87,8%	91,7%	91,5%	94,1%	92,1%	87,2%	98,4%	98,2%	93,8%	93,4%	96,5%	92,3%	95,1%	
8a. Aantal ongevallen tijdens het werk in de afgelopen 12 maanden [N=324] (Gemiddelde)	4,87	4,46	5,58	4,09	5,15	4,80	6,79	3,72	4,48	5,47	6,58	5,07	2,51	4,65	5,11	3,43	4,58	5,26	3,22	
- Minimum	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	
- Maximum	50	50	50	10	10	12	20	10	12	50	50	12	3	8	15	10	12	50	8	
8b. Welk soort letsel heeft u hierbij opgelopen? [N=1.515]																				
- 1. Lichamelijk letsel	70,3%	74,7%	63,3%	85,0%	67,4%	63,9%	89,4%	73,9%	86,2%	77,6%	68,2%	80,1%	45,0%	55,8%	71,5%	63,8%	44,2%	59,9%	73,1%	
- 2. Geestelijke schade	20,2%	16,0%	26,8%	7,9%	22,1%	27,7%	3,2%	18,1%	9,0%	15,7%	23,3%	8,2%	43,5%	44,2%	16,4%	21,5%	48,5%	26,6%	22,3%	
- 3. Beide	9,5%	9,3%	9,9%	7,1%	10,4%	8,5%	7,4%	8,1%	4,8%	6,7%	8,4%	11,7%	11,5%	0%	12,1%	8,6%	7,3%	13,5%	4,7%	
8c. Heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorval? [N=1.520]																				
- 1. Ja, en ik ben nog steeds niet aan het werk	5,8%	6,0%	5,5%	1,5%	7,0%	5,9%	11,3%	6,7%	5,6%	6,4%	0%	0%	9,1%	18,1%	8,3%	4,4%	9,9%	4,3%	0%	
- 2. Ja, maar ik ben inmiddels weer aan het werk	39,6%	43,2%	34,0%	35,3%	39,5%	45,7%	49,9%	40,4%	49,9%	43,2%	48,3%	37,9%	45,3%	50,5%	46,3%	35,0%	29,3%	27,1%	50,3%	
- 3. Nee	54,6%	50,8%	60,5%	63,2%	53,5%	48,5%	38,8%	52,8%	44,5%	50,8%	45,4%	62,1%	45,6%	31,4%	45,5%	60,6%	60,8%	68,6%	49,7%	
8d. Hoe lang heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorval? (Iel alle dagen van begin tot eind van het verzuim; ook tussenliggende vrije dagen en weekenddagen) [N=687]																				
- 1. 0 dagen (minder dan 1 volledige dag)	5,2%	5,5%	4,7%	9,2%	4,5%	4,4%	0%	6,8%	4,4%	9,2%	5,2%	10,8%	0%	0%	4,9%	0%	4,0%	2,6%	0%	
- 2. 1, 2 of 3 dagen	19,6%	18,7%	21,2%	39,3%	15,7%	17,2%	43,5%	14,6%	21,5%	23,6%	11,3%	21,0%	0%	9,2%	28,0%	10,1%	9,3%	18,2%	5,0%	
- 3. 4, 5 of 6 dagen	13,2%	16,0%	7,6%	17,8%	12,2%	12,7%	12,3%	6,3%	12,6%	14,3%	18,5%	0%	7,5%	14,8%	15,0%	3,4%	9,5%	37,2%	11,6%	
- 4. 1 tot 2 weken	12,5%	11,2%	15,0%	14,6%	12,8%	9,4%	0%	22,3%	18,3%	9,0%	12,3%	0%	8,1%	3,8%	23,7%	3,8%	14,5%	11,6%	11,6%	
- 5. 2 weken tot 1 maand	16,2%	16,2%	16,2%	15,0%	17,3%	12,7%	33,8%	10,3%	19,3%	18,0%	6,1%	17,6%	42,6%	0%	21,6%	14,6%	3,3%	15,3%	19,4%	
- 6. 1 maand tot 6 maanden	26,0%	25,0%	27,8%	4,0%	30,2%	28,7%	10,3%	26,9%	25,6%	18,8%	43,0%	11,9%	19,6%	61,9%	21,4%	35,9%	44,3%	29,8%	26,8%	
- 7. Langer dan 6 maanden	7,4%	7,4%	7,8%	0%	7,3%	15,0%	0%	6,0%	4,6%	8,8%	8,1%	0%	37,8%	13,3%	5,6%	16,1%	12,0%	10,0%	0%	
- Gemiddelde	4,23	4,18	4,31	2,99	4,42	4,95	3,95	4,16	4,22	3,95	3,48	5,95	5,38	3,96	5,00	4,94	4,51	4,26	2,44	
8. Arbeidsongeval met lichamelijk letsel en/of geestelijke schade met verzuim (definitie monitor arbeidsongevallen) [Exclusief woonwerkverkeer] [N=23.210] [% ja]	2,7%	3,5%	2,0%	2,7%	2,7%	2,8%	7,3%	3,5%	4,3%	2,6%	4,0%	4,2%	0,8%	1,2%	2,9%	2,5%	1,3%	2,2%	2,4%	
8. Arbeidsongeval met lichamelijk letsel en/of geestelijke schade, én minimaal 4 dagen verzuim (definitie Eurostat) [Exclusief woonwerkverkeer] [N=23.210] [% ja]	2,2%	2,8%	1,5%	2,3%	2,2%	2,2%	4,1%	3,0%	3,3%	1,9%	3,5%	3,2%	0,8%	1,1%	2,0%	2,2%	1,2%	1,8%	2,3%	

	GESLACHT		LEEFTIJD			BEDRIJFSTAK (SBI2008)													
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening
29.9%	26.6%	34.9%	36.0%	29.3%	24.2%	23.2%	26.2%	23.9%	35.4%	26.0%	30.1%	0%	17.9%	22.1%	20.6%	38.0%	42.9%	10.7%	10.7%
11.5%	14.3%	7.2%	20.4%	8.9%	12.3%	0%	22.3%	10.6%	9.0%	7.6%	25.1%	13.0%	4.9%	11.8%	9.9%	5.7%	4.8%	15.2%	4.8%
12.0%	11.5%	12.6%	4.1%	13.3%	16.5%	3.9%	11.4%	6.5%	9.2%	15.1%	2.2%	34.2%	42.4%	10.5%	37.2%	19.0%	12.7%	7.2%	7.2%
33.7%	35.2%	31.4%	26.3%	34.5%	39.7%	34.2%	33.6%	40.5%	33.7%	39.8%	25.9%	50.3%	35.0%	47.5%	33.4%	29.5%	23.9%	25.8%	25.8%
15.7%	19.2%	10.4%	11.8%	16.3%	18.2%	25.6%	14.9%	21.0%	12.9%	14.2%	19.1%	0%	22.6%	18.9%	20.1%	5.4%	11.0%	33.1%	11.0%
3.9%	5.2%	1.0%	0.6%	4.0%	7.9%	3.5%	6.3%	7.0%	4.2%	5.3%	1.0%	0%	9.7%	4.4%	2.9%	6.4%	1.4%	2.0%	1.4%
12.0%	14.0%	8.9%	4.1%	13.4%	15.7%	9.8%	12.9%	9.0%	12.5%	12.5%	5.5%	21.0%	13.6%	14.5%	20.3%	13.1%	8.5%	17.0%	8.5%
16.1%	13.9%	19.5%	9.6%	18.3%	14.5%	3.7%	11.5%	15.7%	11.0%	16.4%	6.4%	39.2%	42.2%	13.5%	23.6%	20.7%	24.3%	18.8%	18.8%
18.2%	22.2%	12.0%	40.5%	13.6%	10.1%	42.7%	25.1%	16.3%	28.0%	10.3%	43.1%	0%	5.9%	15.6%	5.7%	5.7%	7.2%	7.2%	9.1%
7.4%	9.1%	4.8%	10.8%	6.3%	8.0%	6.9%	6.3%	10.8%	9.7%	10.6%	6.1%	13.0%	10.3%	11.4%	1.9%	8.0%	3.4%	7.3%	7.3%
4.6%	5.9%	2.5%	4.6%	4.2%	6.4%	6.3%	9.9%	4.3%	4.7%	7.8%	1.9%	0%	0%	5.6%	2.3%	0%	2.5%	3.4%	3.4%
4.4%	5.6%	4.1%	4.0%	6.8%	4.1%	10.0%	1.9%	22.4%	4.8%	0%	2.1%	12.0%	4.4%	6.4%	0%	0%	1.4%	15.3%	15.3%
11.1%	9.6%	13.5%	6.1%	11.7%	15.1%	12.0%	15.4%	10.7%	8.4%	15.1%	9.2%	8.8%	10.0%	12.8%	13.8%	12.2%	6.9%	19.1%	6.9%
13.1%	8.1%	20.9%	5.5%	15.5%	12.5%	4.7%	2.6%	0.9%	5.8%	7.8%	1.8%	0%	0%	5.6%	24.5%	20.0%	38.9%	41%	38.9%
3.9%	4.3%	3.2%	7.0%	3.1%	3.1%	3.9%	3.8%	3.1%	2.7%	0%	19.3%	0%	0%	3.4%	3.5%	0%	1.6%	2.5%	1.6%
2.8%	4.1%	0.8%	2.1%	1.1%	2.6%	6.0%	0.8%	3.7%	0.8%	12.8%	1.2%	0%	0%	4.8%	5.7%	6.0%	1.1%	0%	1.1%
1.2%	0.9%	1.6%	0.4%	1.4%	1.5%	0%	0.8%	1.1%	0.3%	0%	0%	0%	0%	4.1%	1.5%	0%	1.4%	0%	1.4%
33.3%	30.2%	38.1%	19.1%	37.2%	33.9%	7.6%	34.3%	26.7%	34.8%	35.6%	15.3%	66.2%	69.3%	30.2%	41.2%	48.0%	35.4%	39.1%	39.1%

8e. Waar of door wie bent u voor dit ongeval/voorval behandeld? (N=1.504)

- . a. Niet behandeld
- . b. Bedrijfsarts/werfarts, EHBO'er op het werk
- . c. Bedrijfsarts
- . d. Huisarts/huisartsenpost
- . e. Op de (spedeisende) eerste-hulpafdeling van een ziekenhuis
- . f. In een ziekenhuis opgenomen
- . g. Specialist, verbonden aan een ziekenhuis (afpraak op de polikliniek)
- . h. Anders

8f. Hoe ontstond het leed? (N=1.500)

- . 1 Ergens aan gesneden, gestoten
- . 2 Door een voorwerp geraakt
- . 3 Een beknelling
- . 4 Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)
- . 5 Uitleggen, struikelen of andere val
- . 6 Door iemand bedreigd, gebeten, geschopt
- . 7 Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai
- . 8 Verkeersongeval op de openbare weg, tijdens werk
- . 9 Verkeersongeval op de openbare weg, tijdens woon-werkverkeer
- . 10 Anders

9 ARBO-MAATREGELEN

9a. Werkdruk, werkstress (N=23.061)

- . 1 Niet nodig, want het speelt hier niet
- . 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen
- . 3 Wel nodig, er zijn al voldoende maatregelen
- . 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen

9b. Emotioneel zwaar werk (N=22.986)

- . 1 Niet nodig, want het speelt hier niet
- . 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen
- . 3 Wel nodig, er zijn al voldoende maatregelen
- . 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen

9c. RSI (N=22.610)

- . 1 Niet nodig, want het speelt hier niet
- . 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen
- . 3 Wel nodig, er zijn al voldoende maatregelen
- . 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen

9d. Lichamenlijk zwaar werk (N=23.041)

- . 1 Niet nodig, want het speelt hier niet
- . 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen
- . 3 Wel nodig, er zijn al voldoende maatregelen
- . 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen

9e. Geluid (N=22.983)

- . 1 Niet nodig, want het speelt hier niet
- . 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen
- . 3 Wel nodig, er zijn al voldoende maatregelen
- . 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen

9f. Licht (N=22.983)

- . 1 Niet nodig, want het speelt hier niet
- . 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen
- . 3 Wel nodig, er zijn al voldoende maatregelen
- . 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen

	GESLACHT		LEEFTIJD			BEDRIJFSTAK (SBI2008)														
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening	
9g. Intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.) [N=22.987]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	58,9%	63,3%	54,1%	61,7%	58,4%	57,7%	86,2%	69,6%	71,2%	66,4%	58,5%	62,8%	78,7%	66,1%	70,5%	39,6%	47,2%	33,5%	67,8%	
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	33,1%	30,2%	36,3%	30,5%	33,9%	32,8%	26,9%	26,9%	27,1%	31,3%	30,0%	30,0%	18,0%	30,6%	24,1%	48,9%	41,0%	51,1%	26,0%	
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	6,7%	5,4%	8,0%	6,5%	6,7%	6,5%	1,0%	2,7%	1,5%	5,0%	8,8%	5,3%	2,2%	2,5%	4,2%	10,2%	10,4%	13,6%	5,3%	
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,3%	1,0%	1,5%	1,3%	1,4%	0,9%	0%	0,8%	0,4%	1,5%	1,4%	1,9%	1,1%	0,7%	1,1%	1,3%	1,5%	1,8%	0,9%	
9h. Intimidatie, agressie of geweld door eidinggeverden(n) of collega's (N=23.025)																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	69,2%	67,8%	70,7%	76,1%	68,3%	66,8%	82,6%	64,7%	70,2%	75,5%	66,4%	75,3%	78,0%	68,5%	75,1%	51,8%	67,6%	62,9%	77,0%	
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	25,2%	26,4%	23,8%	20,1%	25,8%	27,4%	12,3%	28,9%	25,5%	19,1%	27,5%	18,7%	17,9%	27,4%	19,7%	40,4%	27,2%	31,6%	16,2%	
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	4,2%	4,3%	4,0%	3,1%	4,3%	4,6%	4,4%	4,8%	3,2%	3,7%	4,3%	4,2%	3,1%	2,8%	3,7%	6,3%	4,6%	4,1%	5,6%	
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,4%	1,4%	1,4%	0,7%	1,6%	1,2%	0,7%	1,6%	1,1%	1,7%	1,3%	1,8%	1,4%	1,3%	1,4%	1,5%	0,7%	1,3%	1,2%	
9i. Gevaarlijke stoffen [N=23.042]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	68,1%	59,8%	77,2%	74,0%	69,9%	67,6%	45,0%	42,2%	42,1%	74,5%	60,6%	75,4%	92,3%	91,3%	72,2%	68,5%	83,4%	66,2%	73,7%	
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	27,1%	33,2%	20,4%	22,2%	28,0%	27,7%	45,6%	47,8%	47,1%	21,4%	33,8%	21,3%	7,2%	8,1%	22,1%	27,1%	14,8%	30,9%	22,8%	
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	4,0%	5,9%	2,0%	3,3%	4,1%	4,1%	8,6%	8,9%	9,4%	3,2%	4,6%	2,0%	0%	0,5%	4,6%	3,8%	1,5%	2,6%		
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	0,8%	1,1%	0,4%	0,5%	0,9%	0,6%	0,8%	1,1%	1,5%	0,9%	1,2%	1,3%	0,5%	0,1%	1,1%	0,6%	0,3%	0,2%		
9j. Veiligheid, bedrijfsongevallen [N=22.999]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	46,1%	39,8%	53,1%	45,9%	45,5%	48,8%	27,7%	26,1%	22,7%	47,2%	36,1%	44,3%	76,0%	69,9%	54,6%	47,4%	61,9%	41,0%	55,2%	
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	45,5%	50,8%	40,4%	45,2%	45,9%	44,1%	56,0%	61,7%	64,8%	42,9%	52,8%	45,8%	22,4%	27,8%	37,5%	45,9%	32,9%	51,7%	38,3%	
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	7,1%	8,5%	5,4%	7,2%	7,2%	6,4%	15,1%	11,3%	10,8%	7,6%	8,8%	7,8%	0,9%	1,6%	6,2%	6,1%	4,7%	6,5%	5,2%	
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,4%	1,6%	1,1%	1,1%	1,4%	0,8%	1,2%	0,9%	1,7%	2,3%	2,2%	2,3%	0,7%	0,6%	1,7%	0,6%	0,5%	0,8%	1,3%	
9k. Vnuissen, bacteriën, schimmels [N=22.982]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	58,4%	61,9%	54,6%	57,6%	58,9%	57,1%	45,5%	58,0%	64,4%	69,5%	65,5%	51,3%	84,8%	79,1%	68,9%	56,8%	62,3%	26,6%	62,5%	
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	33,5%	31,1%	36,1%	35,1%	33,0%	34,1%	48,1%	35,1%	30,7%	24,6%	27,7%	40,4%	11,8%	16,4%	23,8%	34,7%	27,3%	60,2%	31,1%	
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	6,4%	5,4%	7,5%	5,9%	6,4%	6,8%	5,8%	5,6%	3,2%	4,6%	5,0%	6,0%	2,0%	3,7%	5,1%	7,4%	8,4%	11,8%	4,7%	
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,6%	1,5%	1,8%	1,2%	1,7%	2,0%	0,6%	1,3%	1,7%	1,2%	1,9%	2,2%	1,4%	0,7%	2,2%	2,1%	2,1%	1,5%	1,6%	
9l. Is er in uw bedrijf (of vestiging) een preventiemedewerker of arbocoördinator? [N=22.981]																				
· 1 Ja	50,0%	52,1%	47,7%	23,5%	53,6%	58,9%	29,6%	60,3%	57,1%	30,8%	48,8%	20,3%	45,8%	65,3%	42,3%	79,3%	56,0%	62,7%	35,4%	
· 2 Nee	16,9%	18,2%	15,4%	14,8%	17,4%	16,4%	27,6%	14,5%	20,7%	23,7%	14,9%	26,2%	19,4%	15,0%	22,6%	2,9%	13,3%	7,2%	31,5%	
· 3 Weet ik niet	33,2%	29,8%	36,9%	61,7%	28,9%	24,7%	42,8%	25,2%	22,2%	45,5%	36,3%	53,5%	34,8%	21,6%	35,1%	17,8%	30,7%	30,2%	33,1%	
10. BEDRIJFSVEILIGHEID																				
10. Veiligheidscultuur (schaal: 1=weinig=5=veel aandacht voor veiligheid; 4-items) [N=23.105] (Gemiddelde)	3,79	3,83	3,74	3,76	3,78	3,88	3,80	4,05	4,14	3,88	3,83	3,68	3,60	3,78	3,77	3,71	3,52	3,84	3,80	
· Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
· Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10. Veiligheidscultuur (schaal: 1=weinig=5=veel aandacht voor veiligheid; 5-items; incl. 'haleving regels') [N=23.116] (Gemiddelde)	3,80	3,84	3,75	3,78	3,78	3,88	3,82	4,04	4,11	3,70	3,84	3,70	3,62	3,79	3,78	3,71	3,54	3,84	3,82	
· Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
· Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10a. Op mijn werk wordt er goed geluisterd naar suggesties van medewerkers om de veiligheid te verbeteren [N=23.121] [%:grotendeels/hielmaal mee eens]	67,0%	68,9%	65,0%	64,2%	66,8%	70,5%	69,4%	76,2%	78,9%	63,0%	64,4%	64,2%	57,5%	64,6%	63,9%	63,1%	62,4%	71,2%	69,5%	
10b. Op mijn werk krijgen de medewerkers veel informatie over veilig werken [N=23.121] [%:grotendeels/hielmaal mee eens]	61,0%	63,7%	58,1%	58,3%	60,6%	65,5%	59,3%	74,9%	81,8%	55,7%	67,1%	56,4%	45,2%	57,1%	57,8%	59,0%	41,6%	67,8%	56,1%	
10c. Op mijn werk worden veiligheidsproblemen snel aangepakt [N=23.092] [%:grotendeels/hielmaal mee eens]	62,0%	64,3%	59,5%	63,4%	60,8%	65,8%	64,9%	72,6%	76,0%	60,3%	65,0%	61,7%	47,9%	61,9%	60,7%	58,9%	49,6%	68,2%	62,1%	
10d. Op mijn werk wordt veilig werken gestimuleerd [N=23.088] [%:grotendeels/hielmaal mee eens]	70,2%	72,4%	67,8%	72,1%	69,2%	72,4%	71,4%	81,8%	87,0%	67,7%	74,5%	66,3%	50,8%	63,9%	66,6%	67,1%	53,7%	77,2%	65,1%	
10e. Op mijn werk houdt men zich aan de regels over veilig werken [N=23.074] [%:grotendeels/hielmaal mee eens]	67,0%	68,8%	65,0%	68,1%	66,0%	70,4%	71,9%	74,5%	77,5%	65,7%	70,2%	67,3%	54,2%	65,6%	65,3%	62,4%	55,8%	70,1%	66,3%	

	GESLACHT		LEEFTIJD			BEDRIJFSTAK (SBI2008)													
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening
	178,4	195,6Δ	159,8▽	133,3▽	187,2▲	182,7Δ	164,4▽	199,9▲	203,0▲	163,5▼	194,6▲	148,8▼	198,8▲	186,4Δ	187,6▲	190,0▲	173,0▽	161,9▼	170,0▽
	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215
	397	356▼	443Δ	2,27▼	3,90	5,83Δ	2,78	4,41	3,23▼	3,60▼	4,65	2,84▼	3,21	3,37	3,46▼	5,25Δ	4,29	4,71Δ	3,19
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	2,5%	2,3%▼	2,7%Δ	4,5%Δ	2,3%▼	1,5%▼	1,7%	2,4%	0,8%▼	3,0%Δ	1,3%▼	3,6%Δ	2,7%	2,4%	2,7%	2,3%	3,8%Δ	2,2%	1,5%
	0,11	0,10	0,11	0,09	0,11	0,12	0,01	0,10	0,02	0,09	0,04	0,07	0,32Δ	0,19	0,10	0,11	0,10	0,12	0,17
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	215	180	215	11	215	172	1	26	6	30	5	10	180	90	35	40	20	215	172
	42,0%	39,7%▼	44,6%Δ	42,6%	44,1%Δ	32,9%▼	32,2%▼	37,3%▼	38,5%▼	42,9%	38,4%▼	44,1%	41,9%	39,4%	41,1%	40,1%	50,7%Δ	45,5%Δ	39,8%
	3,02	3,12	2,92	1,80▼	3,27Δ	3,12	2,22	3,42	3,08	2,70▼	3,34	3,12	2,84	3,09	2,86	2,98	3,64Δ	3,13	2,18▼
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	215	215	215	180	215	215	60	215	215	215	215	160	130	215	215	150	215	215	50

• Aantal te werken dagen in kalenderjaar (deeltijdgecoördineerd; fulltime = 215 dagen) [N=23.185] [Gemiddelde]

- Minimum

- Maximum

• Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecoördineerd) [N=22.931] [Gemiddelde]

- Minimum

- Maximum

12a. Heeft u zich ziek gemeld terwijl u eigenlijk niet ziek (geroeg) was?

[Afsloepen 12 maanden] [N=23.105] [% ja]

12a. Hoeveel dagen heeft u zich ziek gemeld terwijl u eigenlijk niet ziek (geroeg) was? [Nooit = 0 dagen] [N=23.094] [Gemiddelde]

- Minimum

- Maximum

12b. Heeft u gewerkt terwijl u eigenlijk te ziek was? [Afsloepen 12 maanden]

[N=22.761] [% ja]

12b. Hoeveel dagen heeft u gewerkt terwijl u eigenlijk te ziek was? [Nooit = 0 dagen] [N=22.486] [Gemiddelde]

- Minimum

- Maximum

13 DE LAATSTE KEER DAT U HEEFT VERZUIMD

13a. Met wat voor soort klachten heeft u de laatste keer verzuimd?

[N=93.023]

• 1 Rugklachten

• 2 Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen

• 3 Klachten heup, benen, knieën, voeten

• 4 Klachten hart- en vaatstelsel

• 5 Psychische klachten, overspannenheid, burn-out

• 6 Vermoeidheid of concentratieproblemen

• 7 Conflict op het werk

• 8 Klachten luchtwegen

• 9 Klachten buik, maag of darmen

• 10 Huidklachten

• 11 Klachten oren of ogen

• 12 Griep of verkoudheid

• 13 Hoofdpijn

• 14 Klachten in verband met zwangerschap

• 15 Overige klachten

• 16 N.v.t., nog nooit verzuimd

13b. Hoeveel werkdagen heeft u deze laatste keer verzuimd?

[N=18.527] [Gemiddelde]

- Minimum

- Maximum

13c. Heeft u de indruk dat deze klachten het gevolg waren van het werk dat u deed? [N=18.809]

• 1 Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk

• 2 Ja, voor een deel gevolg van mijn werk

• 3 Nee, geen gevolg van mijn werk

• 4 Weet niet

	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK (SBI2008)													
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening	
13d. Zo ja, wat was naar uw mening de belangrijkste reden in het werk die (geheel of voor een deel) leidde tot het ontstaan van deze klachten? [N=3,942]																				
· 1 Werkdruk, werkstress	31,0%	29,7% ▽	32,7% ▽	16,2% ▽	33,3% ▽	29,1%	18,7%	25,3% ▽	22,2% ▽	23,8% ▽	18,3% ▽	28,3%	42,4% ▽	55,1% ▽	32,2%	37,2% ▽	55,8% ▽	29,2%	28,9%	
· 2 Emotoneel te zwaar	3,6%	2,9% ▽	4,5% ▽	3,3%	3,6%	3,9%	2,8%	1,9% ▽	0,5% ▽	2,1% ▽	2,5%	4,2%	4,5%	6,4%	3,9%	4,8%	7,1% ▽	4,4%	2,9%	
· 3 Lichamelijk te zwaar	21,3%	23,7% ▽	18,4% ▽	27,2% ▽	20,0% ▽	23,9%	40,6% ▽	26,1% ▽	38,1% ▽	26,4% ▽	23,2%	32,4% ▽	3,9% ▽	1,8% ▽	19,8%	8,7% ▽	4,8% ▽	23,8%	19,8%	
· 4 Langdurig dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter computer werken	11,0%	10,1% ▽	12,1% ▽	12,4%	10,9%	10,7%	23,2% ▽	12,4%	10,0%	12,8%	14,6%	7,4%	16,0%	11,7%	13,7%	13,7%	5,5% ▽	6,7%	16,9% ▽	
· 5 Te moeilijk werk	0,2%	0,3%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0%	0,4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,4%	0%	0%	0,3%	0%	
· 6 Problemen met leiding, veilighever	6,0%	5,6%	6,5%	2,2% ▽	6,1%	7,6% ▽	1,8%	7,9%	4,1%	7,9% ▽	3,9%	5,7%	10,0%	7,1%	5,6%	5,8%	6,7%	4,7%	4,7%	
· 7 Problemen met collega's of ondergeschikten	1,6%	1,1% ▽	2,1% ▽	0,8%	1,7%	1,5%	0%	1,4%	0,4%	1,9%	0,8%	0,8%	1,5%	3,9% ▽	1,8%	2,6%	1,1%	1,9%	1,1%	
· 8 Problemen met klanten (of patiënten, leerlingen, of passagiers, e.d.)	0,9%	0,9%	0,9%	1,5%	0,8%	1,0%	0%	0,2%	0%	0,7%	1,5%	0%	0%	0%	0,3%	1,6%	1,1%	2,2% ▽	1,7%	
· 9 Gevaarlijk werk/bedrijfsongeval	2,5%	3,8% ▽	0,8% ▽	2,4%	2,6%	2,0%	4,6%	3,8% ▽	4,5% ▽	3,4%	3,8%	2,0%	1,0%	1,7%	2,4%	3,8%	0,8% ▽	0,5% ▽	3,7%	
· 10 Gevaarlijke stoffen	0,6%	0,7%	0,5%	0,3%	0,6%	0,7%	3,2%	1,2%	0,8%	0,2%	0,5%	0,7%	0%	0%	1,5% ▽	0,3%	0%	0,2%	0,9%	
· 11 Anders	21,2%	21,2%	21,2%	33,7% ▽	20,2% ▽	19,3%	5,1% ▽	19,4%	19,4%	21,1%	30,7% ▽	18,6%	21,0%	12,2% ▽	19,7%	21,5%	17,9%	26,4% ▽	19,5%	
14 CHRONISCHE ZIEKTE OF AANDOENING																				
14. Arbeidshandicap (langdurige ziekte, aandoening of handicap en daardoor licht of sterk belemmerd in zijn werk) [N=22,796] [% ja]	19,5%	17,5% ▽	21,7% ▽	13,4% ▽	18,8% ▽	28,3% ▽	16,5%	21,7% ▽	17,2%	17,4% ▽	19,1%	20,5%	13,8% ▽	14,5% ▽	18,6%	22,0% ▽	21,2%	22,1% ▽	19,4%	
14a. Heeft u één of meer van de volgende langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps? [N=22,901]																				
· a. Geen chronische ziekte/aandoening	62,3%	64,4% ▽	59,9% ▽	72,6% ▽	63,6% ▽	47,2% ▽	68,8% ▽	58,7% ▽	68,0% ▽	65,2% ▽	63,1%	64,1%	62,3%	67,6% ▽	63,5%	57,3% ▽	59,7% ▽	59,8% ▽	61,4%	
· b. Problemen met armen of handen (ook artritis, reuma, RSI)	5,7%	4,4% ▽	7,2% ▽	2,0% ▽	5,4% ▽	10,3% ▽	5,2%	6,6%	3,9% ▽	4,8% ▽	5,5%	3,4% ▽	4,5%	4,5%	5,8%	6,7%	5,9%	7,1% ▽	5,9%	
· c. Problemen met benen of voeten (ook artritis, reuma)	5,8%	5,7%	6,1%	3,2% ▽	5,2% ▽	11,2% ▽	3,3%	7,4% ▽	6,4%	5,5%	7,4% ▽	5,9%	3,6% ▽	4,6%	5,1% ▽	5,7%	6,0%	6,2%	5,6%	
· d. Problemen met rug en nek (ook artritis, reuma, RSI)	10,3%	9,3% ▽	11,3% ▽	4,8% ▽	10,3%	15,5% ▽	7,4%	10,9%	8,3% ▽	8,9% ▽	11,0%	8,8%	8,9%	8,9%	10,6%	12,0% ▽	10,7%	11,9% ▽	11,3%	
· e. Migraine of ernstige hoofdpijn	5,8%	3,5% ▽	8,3% ▽	4,8% ▽	6,4% ▽	4,2% ▽	3,6%	5,1%	3,3% ▽	5,1% ▽	3,6% ▽	6,5%	5,2%	5,4%	5,8%	5,6%	6,8%	7,9% ▽	6,6%	
· f. Hart- of vaatziekten	3,0%	3,9% ▽	2,1% ▽	0,4% ▽	2,1% ▽	9,1% ▽	1,4%	4,4% ▽	2,4%	2,4% ▽	4,8% ▽	0,7% ▽	4,3% ▽	2,3%	3,0%	4,2% ▽	3,8%	2,5% ▽	1,9%	
· g. Astma, bronchitis, emfyseem	5,3%	4,4% ▽	6,3% ▽	0,7% ▽	6,4% ▽	4,9% ▽	5,6%	6,6%	4,5%	5,6%	4,4%	4,7%	3,9%	4,0%	5,4%	4,4%	5,4%	5,9%	6,6%	
· h. Maag of darmstoornissen	3,7%	3,2% ▽	4,3% ▽	2,2% ▽	3,9%	4,5% ▽	3,8%	2,9% ▽	2,4% ▽	3,5%	3,3%	3,1%	4,7%	2,8%	3,8%	4,4%	4,5%	4,3% ▽	4,4%	
· i. Suikerziekte	2,4%	2,9% ▽	1,8% ▽	0,5% ▽	1,9% ▽	6,1% ▽	0,9%	3,5% ▽	2,5%	1,5% ▽	3,0%	1,8%	2,7%	2,5%	2,5%	3,4% ▽	2,3%	2,1%	2,2%	
· j. Ernstige huidziekten	0,8%	0,8%	0,8%	0,6%	0,8%	1,0%	0,4%	0,9%	0,8%	0,8%	0,7%	0,3%	0,6%	0,5%	0,8%	0,9%	1,2%	0,9%	0,8%	
· k. Psychische klachten/aandoeningen	3,1%	2,1% ▽	3,4% ▽	2,4% ▽	3,1%	3,6% ▽	2,0%	4,5% ▽	0,7% ▽	2,4% ▽	2,2%	2,8%	2,9%	3,1%	3,2%	4,2% ▽	3,0%	2,3%	2,3%	
· l. Gehoorproblemen	2,1%	2,6% ▽	1,6% ▽	0,7% ▽	1,8% ▽	4,9% ▽	1,5%	3,4% ▽	2,7%	1,3% ▽	1,5%	1,2% ▽	1,4%	1,1%	2,0%	3,0% ▽	3,4% ▽	2,0%	2,4%	
· m. Epilepsie	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	0,4%	0,4%	0%	0,7% ▽	0,8% ▽	0,2%	0,0% ▽	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%	0,3%	0,4%	0%	
· n. Levensbedreigende ziekten (bijv. kanker, aids)	0,9%	0,9%	0,1% ▽	0,7% ▽	2,5% ▽	0%	1,1%	1,0%	0,5% ▽	0,9%	0,7%	0,4%	0,7%	0,7%	0,5%	1,1%	1,1%	0,9%	1,0%	
· o. Problemen met zien	1,9%	2,1% ▽	1,7% ▽	1,1% ▽	1,8%	2,9% ▽	1,2%	2,8% ▽	1,4%	1,5% ▽	1,7%	2,3%	3,9% ▽	1,8%	1,9%	2,3%	2,1%	1,5% ▽	1,6%	
· p. Anders	6,2%	5,5% ▽	6,9% ▽	5,4% ▽	6,0%	7,7% ▽	6,7%	6,9%	4,2% ▽	6,2%	7,1%	5,9%	5,6%	4,7%	4,9% ▽	7,0%	6,4%	7,2% ▽	6,4%	
14b. Wordt u door uw ziekte, aandoening of handicap belemmerd bij het uitvoeren van uw werk? [N=6,539]																				
· 1 Niet belemmerd	48,0%	50,4% ▽	45,8% ▽	50,4%	48,2%	46,1%	46,0%	46,8%	45,8%	49,5%	48,1%	42,5% ▽	63,1% ▽	55,2% ▽	48,7%	48,1%	47,1%	44,6% ▽	49,3%	
· 2 Licht belemmerd	44,6%	42,3% ▽	46,8% ▽	44,3%	44,4%	45,4%	44,4%	44,7%	47,7%	43,2%	43,0%	50,0% ▽	31,7% ▽	35,5% ▽	43,4%	43,7%	46,3%	48,1% ▽	46,1%	
· 3 Sterk belemmerd	7,4%	7,3%	7,6%	5,2% ▽	7,4%	8,5% ▽	4,5%	8,8%	6,5%	7,4%	8,6%	7,5%	5,2%	6,3%	7,9%	8,3%	7,3%	7,3%	4,6%	
14c. Is uw ziekte, aandoening of handicap het gevolg van het werk dat u deed? [N=8,534]																				
· 1 Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk	6,5%	7,5% ▽	5,5% ▽	2,1% ▽	7,0% ▽	7,1%	7,3%	8,3% ▽	11,0% ▽	5,4%	8,4%	5,8%	2,9% ▽	6,1%	7,9% ▽	7,0%	4,2% ▽	5,3% ▽	5,4%	
· 2 Ja, voor een deel gevolg van mijn werk	15,4%	17,5% ▽	13,4% ▽	8,6% ▽	15,6%	18,1% ▽	17,1%	16,7%	18,6%	15,9%	15,6%	11,7%	16,0%	15,1%	15,7%	16,1%	13,0%	15,9%	10,3% ▽	
· 3 Nee, geen gevolg van mijn werk	68,7%	64,6% ▽	72,6% ▽	83,9% ▽	68,1%	63,1% ▽	58,7%	65,4% ▽	58,8% ▽	68,3%	65,2%	75,0% ▽	74,6% ▽	72,7%	66,0% ▽	68,7%	74,6% ▽	70,7%	71,9%	
· 4 Weet niet	9,4%	10,4% ▽	8,5% ▽	5,4% ▽	9,3%	11,6% ▽	16,8% ▽	9,7%	11,6%	10,4%	10,8%	7,5%	6,5%	6,1% ▽	10,4%	8,2%	8,1%	8,5%	12,4%	

	GESLACHT		LEEFTIJD					BEDRIJFSTAK (SBI2008)											
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening
a. Nee	89,5%	85,9%	91,5%	87,5%	85,7%	87,7%	87,7%	86,3%	91,3%	88,8%	87,6%	92,9%	89,1%	87,7%	87,8%	84,9%	88,3%	86,2%	87,9%
b. Ja, in hulpmiddelen of meubilair	5,3%	4,4%	6,3%	2,5%	5,9%	5,6%	4,4%	5,8%	2,3%	4,5%	5,4%	1,6%	5,9%	7,6%	5,9%	8,1%	4,9%	5,3%	6,1%
c. Ja, in werktuigen	3,1%	2,2%	4,1%	2,8%	3,1%	3,6%	2,2%	2,6%	1,8%	3,2%	3,6%	3,1%	2,8%	1,9%	2,9%	3,0%	2,8%	4,2%	2,8%
d. Ja, in hooftedele werk	2,4%	2,1%	2,7%	2,3%	2,3%	2,8%	1,5%	2,4%	2,3%	2,7%	2,4%	2,1%	2,2%	1,6%	2,4%	2,2%	2,4%	2,6%	1,8%
e. Ja, in functie of takenpakket	2,6%	2,6%	1,5%	2,0%	3,7%	3,4%	4,4%	3,4%	2,3%	2,4%	2,0%	1,5%	1,6%	1,8%	2,1%	3,1%	3,2%	3,1%	2,1%
f. Ja, in opleiding of omscholing	0,5%	0,5%	0,8%	0,6%	0,2%	0,2%	0%	0,6%	0,2%	0,3%	0,6%	0,2%	0,5%	0,6%	0,4%	0,9%	0,5%	0,9%	0,2%
g. Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw	0,2%	0,1%	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%	0%	0,1%	0,3%	0,3%	0%	0%	0,3%	0,4%	0,1%	0,2%	0,1%	0,5%	0,2%
h. Ja, andere aanpassingen	1,6%	1,5%	1,7%	1,4%	1,6%	1,8%	3,2%	2,5%	2,0%	1,4%	1,6%	1,1%	0,8%	0,8%	1,5%	1,9%	1,0%	1,9%	1,2%
14d. Zijn er (verloren) aanpassingen nodig in uw werplek of uw werkmogelijkheden in verband met uw gezondheid? (N=22.759)	81,4%	81,8%	88,3%	80,4%	79,0%	82,4%	83,6%	78,9%	82,4%	82,3%	76,8%	85,8%	86,3%	85,8%	82,0%	81,3%	75,2%	81,1%	84,7%
a. Nee	7,1%	6,5%	7,7%	5,6%	7,6%	6,3%	6,0%	7,3%	4,2%	7,9%	4,1%	6,0%	7,1%	7,5%	7,3%	7,7%	7,1%	6,6%	7,1%
b. Ja, in hulpmiddelen of meubilair	3,4%	3,5%	3,3%	2,7%	3,4%	4,2%	3,9%	3,6%	4,0%	3,4%	6,0%	6,8%	2,7%	1,6%	2,8%	2,6%	3,3%	3,5%	1,9%
c. Ja, in werktuigen	5,5%	5,3%	5,7%	2,6%	5,6%	6,8%	1,4%	5,6%	5,8%	4,8%	5,9%	4,9%	4,4%	3,9%	5,3%	5,5%	10,2%	5,9%	2,3%
d. Ja, in hooftedele werk	3,0%	3,3%	2,7%	1,2%	3,1%	4,0%	3,5%	3,8%	2,4%	2,7%	3,1%	2,8%	2,2%	1,9%	2,5%	3,4%	5,7%	2,6%	2,8%
e. Ja, in functie of takenpakket	1,2%	1,3%	1,5%	0,7%	1,5%	0,7%	0,4%	1,3%	1,0%	1,1%	1,5%	1,0%	0,8%	1,3%	1,2%	1,5%	1,7%	1,0%	1,0%
f. Ja, in opleiding of omscholing	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0%	0,6%	0,8%	0,3%	0,2%	0,1%	0%	0,1%	0,1%	0,3%	0,2%	0,4%	0,2%
g. Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw	3,8%	4,0%	3,7%	2,1%	4,2%	4,0%	4,0%	5,3%	3,8%	3,3%	5,4%	2,8%	2,3%	3,1%	3,8%	4,1%	4,9%	3,4%	3,2%
15. FUNCTIONEREN EN INZETBAARHEID	2,87	2,91	2,82	3,02	2,88	2,61	2,96	2,83	2,83	2,90	2,81	2,95	3,11	2,96	2,91	2,88	2,79	2,77	2,83
a. 15a. Employment (schaal: 1= minimaal - 4=optimaal; 4 items)																			
b. Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
c. Maximum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
d. 15aa. Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt (N=23.082) [% (helemaal) mee eens]	90,1%	90,8%	89,3%	92,5%	90,7%	85,4%	88,5%	88,0%	87,8%	90,7%	89,7%	87,0%	96,1%	94,3%	90,5%	92,6%	90,2%	88,9%	90,1%
e. 15ab. Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt (N=23.066) [% (helemaal) mee eens]	91,3%	91,2%	91,4%	95,0%	91,1%	88,4%	93,5%	89,6%	91,8%	93,1%	91,0%	92,9%	93,1%	91,0%	91,0%	92,7%	86,4%	91,3%	90,9%
f. 15ac. Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever (N=22.858) [% (helemaal) mee eens]	44,4%	46,7%	41,8%	51,4%	46,6%	32,7%	46,5%	44,8%	41,7%	46,0%	42,6%	52,5%	54,7%	46,4%	45,1%	48,9%	40,0%	38,0%	44,4%
g. 15ad. Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever (N=22.823) [% (helemaal) mee eens]	49,5%	52,7%	46,0%	64,8%	59,9%	21,3%	61,2%	48,1%	50,4%	55,7%	46,4%	60,7%	63,2%	49,1%	55,5%	36,4%	40,3%	43,4%	41,7%
h. 15ae. Ik zou bij mijn huidige werkgever blijven werken, ook als ik ergens anders hetzelfde werk voor hetzelfde salaris zou kunnen gaan doen (N=23.007) [% (helemaal) mee eens]	77,8%	78,3%	77,3%	78,5%	77,1%	80,1%	77,3%	78,4%	83,1%	77,7%	77,8%	73,4%	78,9%	77,4%	75,0%	78,1%	77,8%	80,0%	76,8%
i. 15b. Bevoegdheid (schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 3 items)	5,64	5,63	5,65	5,38	5,65	5,84	5,49	5,88	5,78	5,46	5,67	5,64	5,61	5,62	5,66	5,84	5,84	5,84	5,75
j. Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
k. Maximum	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
l. 15ba. Als ik werk voel ik me fit en sterk (N=23.013) [% enkie keren per week of elke dag]	64,6%	66,1%	62,9%	58,7%	64,9%	68,8%	68,3%	64,2%	67,3%	62,3%	65,1%	62,7%	66,2%	67,4%	61,7%	66,8%	65,6%	66,9%	64,9%
m. 15bb. Ik ben enthousiast over mijn baan (N=23.021) [% enkie keren per week of elke dag]	65,0%	64,7%	65,3%	57,7%	65,1%	71,4%	62,5%	64,5%	67,9%	59,4%	65,1%	59,7%	65,1%	65,0%	61,5%	67,6%	69,2%	71,5%	67,8%
n. 15bc. Ik ga helemaal op in mijn werk (N=23.002) [% enkie keren per week of elke dag]	63,2%	62,8%	63,7%	52,7%	63,6%	71,4%	60,6%	63,2%	67,9%	57,0%	64,7%	61,1%	65,3%	62,1%	61,3%	62,2%	70,6%	67,8%	62,2%
16. ARBEIDSVORWAARDEN	6,61	6,66	6,54	6,50	6,60	6,74	7,00	6,83	6,65	6,42	6,55	6,01	7,05	6,57	6,57	6,74	6,37	6,57	6,69
a. Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
b. Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

14d. Zijn er - in verband met uw gezondheid - de afgelopen 12 maanden aanpassingen verricht in uw werplek of uw werkmogelijkheden? (N=22.880)

a. Nee
b. Ja, in hulpmiddelen of meubilair
c. Ja, in werktuigen
d. Ja, in hooftedele werk
e. Ja, in functie of takenpakket
f. Ja, in opleiding of omscholing
g. Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw
h. Ja, andere aanpassingen

14e. Zijn er (verloren) aanpassingen nodig in uw werplek of uw werkmogelijkheden in verband met uw gezondheid? (N=22.759)

a. Nee
b. Ja, in hulpmiddelen of meubilair
c. Ja, in werktuigen
d. Ja, in hooftedele werk
e. Ja, in functie of takenpakket
f. Ja, in opleiding of omscholing
g. Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw
h. Ja, andere aanpassingen

15. FUNCTIONEREN EN INZETBAARHEID

15a. Employment (schaal: 1= minimaal - 4=optimaal; 4 items)

- Minimum

- Maximum

15aa. Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk

aan mij stelt (N=23.082) [% (helemaal) mee eens]

15ab. Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk

aan mij stelt (N=23.066) [% (helemaal) mee eens]

15ac. Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn

huidige werkgever (N=22.858) [% (helemaal) mee eens]

15ad. Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een

andere werkgever (N=22.823) [% (helemaal) mee eens]

15ae. Ik zou bij mijn huidige werkgever blijven werken, ook als ik ergens

anders hetzelfde werk voor hetzelfde salaris zou kunnen gaan doen

(N=23.007) [% (helemaal) mee eens]

15b. Bevoegdheid (schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 3 items)

- Minimum

- Maximum

15ba. Als ik werk voel ik me fit en sterk

(N=23.013) [% enkie keren per week of elke dag]

15bb. Ik ben enthousiast over mijn baan

(N=23.021) [% enkie keren per week of elke dag]

15bc. Ik ga helemaal op in mijn werk

(N=23.002) [% enkie keren per week of elke dag]

16. ARBEIDSVORWAARDEN

16aa. Salaris (beveerdheid) (N=22.925) [Gemiddelde]

- Minimum

- Maximum

	GESLACHT		LEEFTIJD			BEDRIJFSTAK (SBI2008)										Cultuur en overige dienstverlening			
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening		Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg
16bb. Hoe belangrijk vindt u het dat er personeelsvertegenwoordigingen (zoals een OR) bestaan? [N=20.047] [Gemiddelde]	7,32	7,13	7,53	7,22	7,25	7,67	6,89	7,32	7,10	7,16	7,29	6,99	7,08	7,23	7,07	7,52	7,61	7,67	7,34
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
16bc. Hoe belangrijk vindt u het dat er CAO's (collectieve arbeidsovereenkomsten) bestaan? [Gemiddelde] [N=21.546]	8,04	7,87	8,22	8,20	7,95	8,29	7,83	8,05	8,11	8,10	8,21	8,33	7,13	7,65	7,61	8,13	8,21	8,36	8,06
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
16c. Bent u lid van een vakbond? [N=22.932] [% ja]	21,9%	25,0%	18,4%	5,8%	21,8%	36,8%	8,0%	26,0%	29,2%	11,3%	35,4%	10,0%	13,0%	16,5%	14,0%	43,2%	36,0%	24,4%	20,0%
16d. Waarom bent u geen lid van een vakbond? [N=17.197]																			
.1 Ik vind het lidmaatschap te duur	12,5%	10,7%	14,4%	6,5%	13,2%	17,0%	10,3%	14,3%	12,9%	9,7%	15,7%	10,8%	4,7%	8,0%	8,6%	12,7%	21,8%	18,7%	10,9%
.2 Ik heb er nooit serieus over nagedacht om lid te worden	45,7%	41,0%	50,8%	63,2%	44,4%	29,4%	53,4%	40,9%	44,8%	50,5%	36,9%	52,8%	36,1%	44,5%	42,4%	44,4%	41,8%	51,6%	41,2%
.3 Vakbonden geen invloed (meer) op mijn arbeidsvoorwaarden	14,6%	18,4%	10,6%	6,0%	15,9%	19,5%	12,0%	15,1%	12,6%	13,4%	13,1%	8,3%	7,0%	19,4%	21,9%	8,8%	9,3%	7,7%	18,4%
.4 Vakbonden komen niet goed op voor mijn belangen	8,0%	11,8%	4,3%	1,0%	8,9%	13,0%	3,7%	12,6%	10,7%	4,5%	14,8%	4,3%	7,0%	12,1%	7,8%	17,5%	9,1%	4,9%	7,1%
.5 Anders	19,0%	18,1%	20,0%	23,3%	17,6%	21,0%	20,7%	17,1%	18,9%	21,8%	19,5%	24,0%	15,3%	16,0%	19,3%	16,5%	17,9%	17,2%	22,5%
16e. Heert uw bedrijf een OR (ondernemingsraad), MR (medezeggenschapsraad), of andere personeelsvertegenwoordiging? [N=22.900]																			
.1 Ja	61,4%	59,4%	63,5%	28,2%	65,2%	75,4%	18,6%	66,3%	51,2%	36,1%	67,0%	20,8%	60,4%	75,8%	47,6%	97,2%	91,1%	84,1%	43,7%
.2 Nee	24,0%	27,3%	20,4%	23,5%	25,2%	19,3%	58,9%	23,3%	36,9%	35,8%	22,1%	43,6%	30,1%	21,5%	32,8%	1,1%	4,3%	8,3%	38,2%
.3 Weet ik niet	14,6%	13,3%	16,1%	48,3%	9,6%	5,3%	22,5%	10,4%	11,9%	28,2%	10,9%	35,5%	9,5%	2,7%	19,6%	1,7%	4,6%	7,6%	18,1%
16f. Heert uw bedrijf een CAO (collectieve arbeidsovereenkomst)? [N=22.896]																			
.1 Ja	75,6%	74,8%	76,3%	63,1%	76,2%	84,1%	65,5%	85,5%	84,7%	67,5%	82,4%	60,5%	38,1%	76,8%	56,9%	93,3%	91,2%	89,9%	66,1%
.2 Nee	13,3%	15,4%	11,1%	4,7%	15,9%	10,5%	8,4%	7,9%	7,6%	15,0%	11,2%	5,3%	49,6%	19,5%	28,4%	2,2%	3,6%	4,0%	20,3%
.3 Weet ik niet	11,1%	9,8%	12,6%	32,2%	7,9%	5,5%	26,1%	6,6%	7,7%	17,5%	6,4%	34,1%	12,4%	3,7%	14,7%	4,5%	5,2%	6,1%	13,6%
16g. Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden u bent over deze CAO? [N=15.918] [Gemiddelde]	6,79	6,70	6,88	7,06	6,75	6,77	7,07	6,82	6,74	6,78	6,74	6,21	7,08	7,16	6,54	6,67	6,76	6,96	6,89
- Minimum	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
16ha. Personeelszaken (P&O) [tevredenheid belangenbehartiging] [N=17.420] [Gemiddelde]	6,26	6,11	6,43	6,75	6,19	6,23	6,59	6,19	6,33	6,33	6,27	6,17	6,15	6,01	6,12	5,88	6,30	6,55	6,29
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
16hb. Uw direct leidinggevende [tevredenheid belangenbehartiging] [N=21.291] [Gemiddelde]	6,80	6,73	6,89	7,27	6,72	6,74	7,17	6,75	6,80	6,84	6,63	6,80	6,82	6,88	6,74	6,70	6,77	6,90	6,89
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
16hc. OR, MR, of andere personeelsvertegenwoordiging [tevredenheid belangenbehartiging] [N=43.892] [Gemiddelde]	6,40	6,20	6,62	6,74	6,33	6,49	6,48	6,27	6,37	6,21	6,18	5,91	6,29	6,57	6,14	6,36	6,63	6,74	6,36
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
16hd. De vakbond [tevredenheid belangenbehartiging] [N=10.044] [Gemiddelde]	6,14	5,89	6,45	6,67	6,02	6,35	6,06	6,00	6,31	6,14	6,12	5,77	5,49	5,83	5,74	6,03	6,32	6,62	6,01
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
17 OPLEIDING EN ONTWIKKELING																			
17a. Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd? [N=22.947] [% ja]	18,0%	19,3%	16,6%	21,1%	18,8%	11,8%	7,6%	20,2%	14,2%	15,9%	12,9%	19,4%	26,1%	22,2%	18,2%	25,4%	16,3%	16,7%	17,8%
17b. Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid? [N=22.928] [% ja]	42,5%	44,9%	40,0%	37,9%	45,7%	33,6%	38,6%	45,3%	40,0%	42,4%	33,8%	38,1%	53,7%	47,5%	43,5%	48,5%	38,4%	40,3%	43,8%
17c. Heert u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt? [N=22.808] [% ja]	14,1%	16,0%	12,1%	20,5%	15,0%	5,0%	15,5%	14,2%	13,6%	13,6%	11,3%	19,0%	23,7%	17,7%	14,2%	15,6%	13,3%	9,7%	13,5%
17d. Bent u de laatste twee jaar teruggegaan van een hogere functie naar een lagere? [N=22.873] [% ja]	4,1%	4,3%	3,8%	1,7%	4,2%	5,7%	1,5%	4,4%	3,1%	3,5%	4,7%	4,0%	4,8%	4,7%	4,7%	4,3%	3,2%	4,1%	3,2%

	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK (SBI2008)													
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening	
17e. Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk? [N=22.908]																				
• 1 Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	5,0%	5,0%	4,9%	6,0%	4,9%	4,2%	7,4%	6,1%	3,8%	5,0%	3,6%	6,3%	5,6%	5,6%	5,3%	5,3%	3,7%	4,2%	5,0%	
• 2 Het sluit goed aan	59,5%	58,9%	60,3%	43,2%	61,8%	64,9%	54,2%	63,5%	68,6%	52,3%	50,5%	44,3%	64,1%	63,5%	56,3%	60,3%	67,5%	66,4%	58,1%	
• 3 Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	35,5%	36,1%	34,8%	50,8%	33,2%	31,0%	38,4%	30,4%	27,7%	42,7%	45,8%	49,5%	30,1%	30,9%	38,4%	34,4%	28,8%	29,4%	36,9%	
17f. Stimuleer uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden? [N=22.832]																				
• 1 Nee	26,0%	26,0%	26,0%	31,5%	24,2%	28,5%	29,3%	26,8%	24,5%	33,4%	37,5%	37,5%	19,8%	16,9%	30,6%	17,2%	15,3%	19,6%	27,1%	
• 2 Ja, in beperkte mate	51,1%	52,3%	49,9%	42,8%	52,7%	52,1%	47,0%	53,4%	56,0%	49,6%	46,4%	41,7%	53,2%	51,1%	45,9%	59,0%	55,3%	54,1%	48,7%	
• 3 Ja, in grote mate	22,8%	21,7%	24,1%	25,7%	23,0%	19,4%	23,8%	20,9%	19,5%	17,0%	16,1%	20,8%	27,0%	32,1%	23,5%	23,9%	29,3%	26,2%	24,2%	
17g. Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk? [N=22.908] [% ja]	52,4%	53,4%	51,4%	37,9%	56,6%	47,9%	35,1%	46,5%	52,1%	37,4%	52,9%	26,9%	51,4%	70,8%	47,7%	68,8%	69,7%	66,0%	48,5%	
17h. Wanneer volgde u deze opleiding of cursus? [N=11.975]																				
• 1 In werktijd	51,6%	55,0%	47,6%	38,9%	52,0%	58,6%	57,8%	62,6%	55,9%	49,7%	50,9%	42,7%	48,2%	43,6%	51,7%	72,3%	32,6%	51,0%	39,9%	
• 2 In mijn vrije tijd	18,1%	14,5%	22,2%	30,8%	17,0%	14,2%	17,9%	11,6%	17,5%	21,9%	25,5%	36,6%	16,0%	16,3%	17,3%	4,4%	25,2%	17,3%	32,3%	
• 3 Deels in werktijd, deels in vrije tijd	30,4%	30,5%	30,2%	30,4%	31,0%	27,1%	24,3%	25,8%	26,6%	28,4%	23,5%	20,8%	35,9%	40,1%	31,0%	23,2%	42,2%	31,7%	27,9%	
17i. Hoeveel dagen heeft u aan deze opleiding of cursus besteed? [N=11.734] [Gemiddelde]	23,0	23,7	22,1	52,4	21,4	10,2	9,85	28,2	16,4	19,3	18,8	21,4	11,6	21,6	17,6	35,0	23,9	24,8	30,1	
- Minimum	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
- Maximum	999	999	999	999	999	999	80	999	800	999	999	500	700	500	999	999	999	999	900	
17j. Wie nam het initiatief voor de opleiding of cursus? [N=11.961]																				
• 1 Ikzelf	29,2%	27,7%	30,9%	32,2%	29,5%	25,6%	22,3%	22,5%	23,7%	21,1%	18,4%	24,7%	39,9%	37,7%	27,3%	34,7%	44,4%	29,4%	34,7%	
• 2 Mijn werkgever	32,6%	32,5%	32,7%	31,0%	31,3%	40,5%	29,1%	38,4%	39,2%	39,0%	52,1%	43,3%	18,5%	19,1%	33,1%	23,4%	17,9%	35,5%	26,6%	
• 3 Mijn werkgever en ikzelf samen	36,3%	37,8%	34,6%	34,2%	37,6%	31,7%	45,1%	37,6%	36,1%	36,9%	25,2%	31,6%	41,4%	42,2%	37,2%	40,5%	36,1%	33,9%	35,8%	
• 4 Anders	1,8%	1,9%	1,8%	2,8%	1,6%	2,2%	3,6%	1,4%	1,1%	3,0%	4,3%	0,5%	0,2%	0,9%	2,4%	1,4%	1,5%	1,2%	2,9%	
17k. Wie heeft de kosten van de opleiding of cursus betaald? [N=11.973]																				
• 1 Ikzelf	4,6%	4,5%	4,8%	15,9%	3,4%	2,7%	1,1%	1,8%	5,5%	4,2%	4,7%	14,7%	7,4%	3,1%	4,7%	0,8%	5,6%	5,0%	12,6%	
• 2 Mijn werkgever	87,6%	88,9%	86,1%	69,4%	89,4%	91,8%	89,7%	94,6%	89,6%	86,1%	90,0%	73,8%	85,3%	90,6%	87,8%	94,5%	82,2%	86,1%	76,3%	
• 3 Mijn werkgever en ikzelf samen	4,8%	4,4%	5,2%	5,9%	4,9%	3,5%	6,5%	2,3%	3,6%	2,7%	3,6%	5,5%	5,9%	5,3%	4,7%	3,9%	5,4%	6,7%	8,3%	
• 4 Anders	3,0%	2,2%	3,9%	8,8%	2,4%	1,9%	2,6%	1,2%	1,4%	7,0%	1,7%	6,0%	1,4%	1,1%	2,8%	0,7%	6,8%	2,1%	2,9%	
17l. Wat was het belangrijkste doel van deze opleiding of cursus? [N=11.898]																				
• 1 Mijn huidige werk beter kunnen doen	61,2%	58,8%	63,9%	51,5%	62,1%	63,5%	50,9%	59,6%	55,8%	63,1%	60,8%	61,7%	52,0%	54,7%	60,4%	57,3%	63,4%	65,7%	66,3%	
• 2 Om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan	23,7%	25,5%	21,6%	13,6%	23,8%	29,9%	30,8%	26,5%	25,7%	22,3%	26,6%	11,7%	25,5%	29,5%	21,4%	26,1%	25,5%	22,6%	19,9%	
• 3 Mijn kansen op werk in de toekomst vergroten	15,2%	15,7%	14,5%	34,8%	14,0%	6,6%	18,3%	13,9%	18,5%	14,6%	12,7%	26,7%	22,9%	19,8%	18,2%	16,6%	11,0%	11,7%	13,8%	
17m. Heeft u op dit moment behoefte aan een opleiding of cursus? [N=22.621]																				
• a. Nee, geen behoefte aan een opleiding of cursus	51,3%	49,9%	52,8%	60,4%	45,1%	69,2%	63,0%	54,4%	52,2%	58,8%	60,3%	40,1%	43,8%	40,1%	43,5%	44,3%	47,2%	47,2%	54,6%	
• b. Ja, om mijn huidige werk beter te kunnen doen	17,7%	19,9%	17,5%	11,4%	20,0%	13,8%	11,8%	16,2%	16,3%	13,8%	11,1%	11,0%	24,1%	19,9%	17,5%	19,2%	26,0%	22,1%	15,4%	
• c. Ja, om toekomstige veranderingen in mijn huidige baan aan te kunnen	18,0%	20,0%	15,8%	9,6%	20,8%	13,6%	15,0%	17,1%	19,8%	13,0%	13,5%	8,1%	26,2%	22,0%	18,6%	22,5%	22,8%	19,9%	17,5%	
• d. Ja, om kansen op werk in de toekomst te vergroten	25,9%	26,7%	25,0%	28,4%	29,3%	9,2%	20,4%	24,0%	24,2%	24,1%	23,5%	26,8%	34,5%	30,7%	28,8%	29,6%	22,2%	25,0%	25,3%	
18 WERK EN THUIS																				
18a. Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk? [N=22.903]																				
• 1 Nee, nooit	50,7%	48,9%	52,7%	68,7%	46,1%	53,8%	64,1%	53,3%	53,8%	59,8%	42,6%	52,7%	44,4%	52,2%	46,6%	52,2%	36,8%	49,3%	49,4%	
• 2 Ja, een enkele keer	40,0%	40,9%	39,0%	26,2%	43,4%	38,2%	29,8%	38,6%	37,8%	33,8%	39,5%	33,8%	49,6%	45,7%	38,4%	42,6%	51,8%	42,7%	43,4%	
• 3 Ja, vaak	7,7%	8,4%	6,8%	4,1%	8,6%	6,8%	5,4%	6,7%	7,0%	6,1%	14,0%	9,5%	5,8%	8,8%	7,6%	9,4%	9,8%	7,0%	6,3%	
• 4 Ja, zeer vaak	1,60	1,63%	1,57%	1,37%	1,66%	1,55%	1,43%	1,96%	1,96%	1,49%	1,79%	1,65%	1,69%	1,67%	1,59	1,66%	1,76%	1,60	1,59	

	GESLACHT	LEEFTIJD					BEDRIJFSTAK (SBI2008)													
		Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening
18b. Misl of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsantwoordelijkheden? [N=21.848]																				
• 1 Nee, nooit																				
• 2 Ja, een enkele keer																				
• 3 Ja, vaak																				
• 4 Ja, zeer vaak																				
- Gemiddelde																				
18c. Hoe is op dit moment de financiële situatie van uw huishouden? [N=22.830]																				
• 1 Komt veel geld tekort																				
• 2 Komt een beetje geld tekort																				
• 3 Komt precies rond																				
• 4 Houdt een beetje geld over																				
• 5 Houdt veel geld over																				
- Gemiddelde																				
19 UW VERDERE LOOPBAAN																				
19a. Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [N=23.093] [% ja]																				
19b. Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [N=23.178] [% ja]																				
19c. Heert u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken om verder bij uw huidige werkgever? [N=25.202] [% ja]																				
19d. Heeft u in het afgelopen jaar al ander werk gedaan? [N=25.197] [% ja]																				
19e. Zou u als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken? [N=22.964] [% ja]																				
19f.a. Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken? [N=16.555] [Gemiddelde]																				
- Minimum																				
- Maximum																				
Weet niet [N=23.299] [% aangekruist]																				
19g.a. Tot welke leeftijd denkt u lichamelijk en geestelijk - in staat te zijn om uw huidige werk voort te zetten? [N=15.816] [Gemiddelde]																				
- Minimum																				
- Maximum																				
Weet niet [N=23.298] [% aangekruist]																				
20 TREVENDEN																				
20a. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk? [N=23.251]																				
• 1 Zeer ontevreden																				
• 2 Ontevreden																				
• 3 Niet ontevreden/niet tevreden																				
• 4 Teverden																				
• 5 Zeer tevreden																				
- Gemiddelde																				
20b. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk? [N=23.255]																				
• 1 Zeer ontevreden																				
• 2 Ontevreden																				
• 3 Niet ontevreden/niet tevreden																				
• 4 Teverden																				
• 5 Zeer tevreden																				
- Gemiddelde																				

18b. Misl of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsantwoordelijkheden? [N=21.848]

• 1 Nee, nooit

• 2 Ja, een enkele keer

• 3 Ja, vaak

• 4 Ja, zeer vaak

- Gemiddelde

18c. Hoe is op dit moment de financiële situatie van uw huishouden? [N=22.830]

• 1 Komt veel geld tekort

• 2 Komt een beetje geld tekort

• 3 Komt precies rond

• 4 Houdt een beetje geld over

• 5 Houdt veel geld over

- Gemiddelde

19 UW VERDERE LOOPBAAN

19a. Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [N=23.093] [% ja]

19b. Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [N=23.178] [% ja]

19c. Heert u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken om verder bij uw huidige werkgever? [N=25.202] [% ja]

19d. Heeft u in het afgelopen jaar al ander werk gedaan? [N=25.197] [% ja]

19e. Zou u als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken? [N=22.964] [% ja]

19f.a. Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken? [N=16.555] [Gemiddelde]

- Minimum

- Maximum

Weet niet [N=23.299] [% aangekruist]

19g.a. Tot welke leeftijd denkt u lichamelijk en geestelijk - in staat te zijn om uw huidige werk voort te zetten? [N=15.816] [Gemiddelde]

- Minimum

- Maximum

Weet niet [N=23.298] [% aangekruist]

20 TREVENDEN

20a. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk? [N=23.251]

• 1 Zeer ontevreden

• 2 Ontevreden

• 3 Niet ontevreden/niet tevreden

• 4 Teverden

• 5 Zeer tevreden

- Gemiddelde

20b. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk? [N=23.255]

• 1 Zeer ontevreden

• 2 Ontevreden

• 3 Niet ontevreden/niet tevreden

• 4 Teverden

• 5 Zeer tevreden

- Gemiddelde



Literatuur

Blatter, B.M., Bongers, P.M., Kraan, K.O., & 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.

Bossche, S.N.J. van den & P.G.W. Smulders (2004). De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de & P.G.W. Smulders (2006). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de & P.G.W. Smulders (2007). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

Bossche, S.N.J. van den, Koppes L.L.J., Granzier J.J.M., Vroome E.E.M. de & P.G.W. Smulders (2008). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2003). Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS); Gezondheid 2004. Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS (2014a). Werknemers; inkomstenbron vóór instroom of na uitstroom uit arbeid. Benaderbaar via: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=81571NED&D1=a&D2=0&D3=0&D4=0&D5=a&D6=a&HDR=T,G3,G2,G1&STB=G4,G5&VW=T>.

CBS (2014b). Werknemers; arbeidsstromen blijvers naar economische activiteit 2000-2008. Benaderbaar via: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71020NED&D1=0&D2=0&D3=20&D4=0&D5=0&D6=0&D7=a&HD=130227-1451&HDR=T,G4&STB=G6,G1,G2,G3,G5>.

Cohen, J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. New York: Academic Press, 1977.

Dijkstra, L., Kroft, H. & K.J. Oomkes (2004). Handleiding Monitor Arboconvenanten: Toelichting, gebruiksaanwijzing en technische specificaties. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

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

Fox, M.L. & 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.

Goudswaard, A., Dhondt S. & 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.

Granzier, J.J.M., Kösters, L. & J. Valk van der (2008). Vergelijking meting arbeidsongevallen NEA versus EBB. Voorburg: CBS.

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

Have, C.J.M. ten, Oeij, P.R.A. & K.O. Kraan (2007). Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau. Hoofddorp: TNO.

Heus, P. de, Leeden, R. van den & B. Gazendam (1995). Toegepaste data-analyse; technieken voor niet-experimenteel onderzoek in de sociale wetenschappen. Maarssen: Elsevier/De Tijdstroom.

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

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

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

Jettinghoff K, Stam C, Venema A, Bloemhoff A, Ybema JF & Schoots W (2008). Monitor Arbeidsongevallen in Nederland 2006. Hoofddorp: TNO.

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

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

Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., & Bossche, S.N.J. van den (2009). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., & Bossche, S.N.J. van den (2010). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., & Bossche, S.N.J. van den (2011a). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

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

Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., Zwieten, M.H.J. van, & Bossche, S.N.J. van den (2012). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2011: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

Koppes, L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mars, G.M.J., Janssen, B.J.M., Zwieten, M.H.J. van, & Bossche, S.N.J. van den (2013). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

Kristensen, T. & 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.

Kuyper L. (2013). Seksuele oriëntatie en werk; Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Lindström, K., Dallner, M., Elo, A.L., Gamberale, F., Knardahl, S., Skogstad, A. & 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.

Paoli, P. & D. Merllié (2001). Third European survey on working conditions 2000. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions.

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

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & M. Salanova (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.

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

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

Vriend, I., Kampen, B. van, Schmikli, S., Eckhardt, J., Schoots, W. & P. den Hertog (2005). Ongevallen en Beweging in Nederland 2000-2003: Ongevalsletsels en sportblessures in kaart gebracht. Amsterdam: Consument en Veiligheid.

Ybema, J.F., van den Bossche, S. van den & A. Venema (2006). Monitor Arbeidsongevallen: de overgang van EBB naar NEA. Hoofddorp: TNO.

Zohar, D. & Luria, G. A multilevel model of safety climate: Cross-level relationships between organization and group-levelclimates. *Journal of Applied Psychology*, 90, 616-628, 2005.

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

A Wijzigingenoverzicht NEA 2012 – NEA 2013

In deze bijlage geven we een overzicht van de wijzigingen in de NEA 2013-vragenlijst ten opzichte van de 2012-vragenlijst. Van de 2012-vragenlijst komen 19 modules terug in de 2013-vragenlijst. De module Beroepsziekten is verwijderd. De 2013-vragenlijst bevat daarnaast één nieuwe module (Bedrijfsveiligheid). In deze bijlage volgen we de 20 modules van de 2012-vragenlijst en geven aan welke vragen daarvan zijn veranderd.

2012-module 1. Persoonsgegevens

De vraag naar de tijd die wordt besteed aan huishoudelijke taken en zorgtaken is verwijderd.

2012-module 2. Uw dienstverband

Toegevoegd zijn twee vragen over woon-werkverkeer (afstand en vervoermiddel). Daarnaast zijn nog drie vragen toegevoegd aan de internetversie van de vragenlijst, namelijk een vervolgvraag naar de reden van het hebben van een flexibel dienstverband en twee vervolgvragen over thuiswerken.

2012-module 3. Uw beroep

Ongewijzigd.

2012-module 4. Uw bedrijf

Ongewijzigd.

2012-module 5. Uw werkomstandigheden

De vraag naar het belangrijkste gevaar dat men tijdens het werk loopt, is verwijderd. De vier vragen naar innovatief vermogen die in 2011 in de NEA zaten, maar niet in 2012, zijn in NEA 2013 weer opgenomen. Nieuw toegevoegd aan de internetversie van de vragenlijst is een vervolgvraag naar de reden van het niet of niet altijd gebruiken van gehoorbeschermers als in lawaai wordt gewerkt. Aan het eind van de module is een vraag toegevoegd naar de relatieve tijdsbesteding aan zitten, staan en bewegen.

2012-module 6. Klanten en collega's

Toegevoegd zijn een vraag uit NEA 2011 of men in het afgelopen jaar persoonlijk is gediscrimineerd op het werk en een nieuwe vraag naar seksuele aantrekkingskracht.

2012-module 7. Computergebruik

Ongewijzigd.

2012-module 8. Arbeidsongevallen

Ongewijzigd.

2012-module 9. Beroepsziekten

Deze module, die uit één vraag bestond, is verwijderd. In plaats daarvan wordt in de module 'Uw gezondheid' gevraagd naar beroepsziekte.

2012-module 10. Arbo-maatregelen

Uit de eerste vraag naar arbomaatregelen is het item over roken verwijderd. Ook de vragen over de arbocatalogus en Risico-Inventarisatie en -Evaluatie zijn verwijderd.

2012-module 11. Uw gezondheid

De zes items over klachten aan het bewegingsapparaat uit NEA 2011 zijn weer toegevoegd in 2013. Ook is in deze module een vervolgvraag toegevoegd aan de vraag of er contact is geweest met een bedrijfsarts, namelijk of de bedrijfsarts toen een beroepsziekte heeft geconstateerd.

2012-module 12. Ziekteverzuim

In 2013 zijn twee nieuwe vragen toegevoegd naar het ziekmelden terwijl men niet ziek (genoeg) was en naar het werken terwijl men eigenlijk te ziek was. Respondenten die positief antwoorden, wordt tevens gevraagd het aantal dagen te specificeren. In de internetvariant volgt verder na beide vragen een vervolgvraag voor de respondenten die positief antwoorden. In de vervolgvraag wordt gevraagd naar de belangrijkste reden van de ziekmelding terwijl men eigenlijk niet ziek (genoeg) was, respectievelijk, het werken terwijl men eigenlijk te ziek was.

2012-module 13. De laatste keer dat u heeft verzuimd

Respondenten die in de internetvragenlijst bij de eerste vraag het antwoord 'Overige klachten' hebben aangevinkt worden in NEA 2013 niet meer gevraagd om een nadere toelichting te geven over de klacht. Ook bij de vierde vraag, naar de oorzaak in het werk van de klachten, is de vervolgvraag om toelichting te geven op het antwoord 'Anders' uit de internetvariant verwijderd. Daarnaast is de vraag over verzuimcontrole verwijderd, alsmede de twee vragen over contacten met zorgverleners.

2012-module 14. Chronische ziekte of aandoening

Respondenten die bij de eerste vraag het antwoord 'Anders' hebben aangevinkt in de internetvariant worden in NEA 2013 niet meer gevraagd om nadere toelichting te geven over de klacht.

2012-module 15. Functioneren en inzetbaarheid

De drie items over in-role performance zijn verwijderd, wat ook geldt voor de 10 items over belemmeringen bij de uitvoering van het werk. Aan de vier items in deze module over inzetbaarheid is een vijfde item toegevoegd, namelijk over de geneigdheid om bij de huidige werkgever te blijven werken.

2012-module 16. Arbeidsvoorwaarden

De twee vragen naar de aanwezigheid van een CAO en Personeelsvertegenwoordiging zijn behouden gebleven. Alle overige vragen zijn verwijderd en vervangen door 24 vragen over arbeidsvoorwaarden die ook in de NEA 2011 zijn gesteld.

2012-module 17. Opleiding en ontwikkeling

Ongewijzigd.

2012-module 18. Werk en thuis

Ongewijzigd.

2012-module 19. Uw verdere loopbaan

Ongewijzigd.


2012-module 20. Tevredenheid

Ongewijzigd.



B NEA-vragenlijst, begeleidende folder, webenquête

B.1 NEA-vragenlijst



Geachte ...

TNO, CBS en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voeren dit jaar de tiende *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden* uit. De enquête gaat over uw werk en wat u daarvan vindt. Graag vraag ik uw medewerking voor dit belangrijke onderzoek.

In een steekproef van het CBS bent u ... (geboortedatum: ...) geselecteerd voor deze enquête. Het is dan ook belangrijk dat u de enquête zelf invult.

Invullen van de enquête kan gemakkelijk via het internet. Ga naar de website en vul uw unieke inlogcode in:

Website: www.nea2013.tno.nl


Uw unieke inlogcode:

Ook kunt u er voor kiezen om deze enquête op papier in te vullen. Voor het terugsturen gebruikt u dan bijgevoegde antwoordvelop.

Door mee te doen ondersteunt u een goed doel of maakt u kans op een Staatslot of VVV cadeaubon ter waarde van € 25,-. Voor meer informatie over het onderzoek, uw beloning en de waarborging van uw privacy verwijst ik u naar de bijgevoegde flyer.


Alvast hartelijk dank voor uw medewerking.
Namens TNO, CBS en het ministerie van SZW,


Met vriendelijke groet,



dr. Lando Koppes (TNO)
Onderzoeksleider Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

TNO innovation
for life

 Centraal Bureau
voor de Statistiek

 Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



Algemene informatie

- Invultijd: circa 25 minuten
- Gegevens blijven anoniem
- Meedoen kan tot 15 december 2013

Invullen via internet?

- Ga naar www.nea2013.tno.nl
- Voer uw inlogcode in (zie voor- of achterzijde vragenlijst)

Schriftelijk invullen?

- Gebruik een balpen
- Zet in het hokje van uw keuze een kruis
- Corrigeren: maak het foute hokje 'zwart' en zet een kruis in het goede hokje
- Bij invullen van getallen s.v.p. binnen de hokjes schrijven
- Verwijder dit voorvel voordat u de vragenlijst aan ons terugstuurt
- Gebruik bijgevoegde antwoordenvolp om de vragenlijst terug te sturen (postzegel niet nodig)

1 Persoonsgegevens

Wat is uw geslacht?	<input type="checkbox"/> Man <input type="checkbox"/> Vrouw
Wat is uw geboortjaar?	19 <input style="width: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px;" type="text"/>
Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt?	<input type="checkbox"/> Geen opleiding gevolgd/afgemaakt <input type="checkbox"/> Basisonderwijs <input type="checkbox"/> MAVO <input type="checkbox"/> Voorbereidend beroepsonderwijs <input type="checkbox"/> HAVO/VWO <input type="checkbox"/> Middelbaar beroepsonderwijs <input type="checkbox"/> Hoger beroepsonderwijs <input type="checkbox"/> Wetenschappelijk onderwijs
Hoe is uw huishouden samengesteld?	<input type="checkbox"/> Gehuwd of samenwonend <i>zonder</i> thuiswonende kinderen <input type="checkbox"/> Gehuwd of samenwonend <i>met</i> thuiswonende kinderen <input type="checkbox"/> Eénouder-huishouden <input type="checkbox"/> Alleenstaand <input type="checkbox"/> Anders
Heeft u momenteel een betaalde baan? Zo ja, heeft u één of meerdere betaalde banen?	<input type="checkbox"/> Nee, géén betaalde baan → <i>U hoeft deze vragenlijst niet in te vullen en op te sturen.</i> <input type="checkbox"/> Ja, één betaalde baan <input type="checkbox"/> Ja, meerdere betaalde banen
Heeft u naast uw inkomen als werknemer nog inkomen uit andere bron? <i>(meer antwoorden mogelijk)</i>	<input type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> Ja, uit eigen onderneming <input type="checkbox"/> Ja, (pre)pensioen <input type="checkbox"/> Ja, uitkering (anders dan (pre)pensioen) <input type="checkbox"/> Ja, anders
Heeft uw partner inkomen? <i>(meer antwoorden mogelijk)</i>	<input type="checkbox"/> Ik heb geen partner <input type="checkbox"/> Nee, mijn partner heeft geen inkomen <input type="checkbox"/> Ja, uit baan als werknemer <input type="checkbox"/> Ja, uit eigen onderneming <input type="checkbox"/> Ja, (pre)pensioen <input type="checkbox"/> Ja, uitkering (anders dan (pre)pensioen) <input type="checkbox"/> Ja, uit andere bron

*Heeft u meer dan één betaalde baan als werknemer?
 Vul dan de vragenlijst in voor de baan waaraan u gemiddeld de meeste tijd besteedt!*

2 Uw dienstverband

a) Wat is de aard van uw dienstverband?	<input type="checkbox"/> Werknemer met vast dienstverband (voor onbepaalde tijd) <input type="checkbox"/> Werknemer met tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vaste aanstelling <input type="checkbox"/> Werknemer met tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd <input type="checkbox"/> Uitzendkracht <input type="checkbox"/> Oproepkracht/invalkracht <input type="checkbox"/> Werkzaam via Wet Sociale Werkvoorziening (bijv. in sociale werkplaats)
---	---

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSONOMSTANDIGHEDEN 2013

b) Wat is de omvang van uw dienstverband? uur per week (volgens contract)

c) Hoeveel uur per week zou u willen werken? uur per week (volgens contract)

d) Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans?
(dus: over hoeveel dagen worden de gewerkte uren per week verspreid?) dagen per week

e) Werkt u in ploegdienst? Ja, regelmatig Ja, soms Nee

f) Heeft u het afgelopen jaar 's avonds of 's nachts gewerkt? Ja Nee

g) Heeft u het afgelopen jaar in het weekend gewerkt? Ja Nee

h) Werkt u over, dat wil zeggen meer uren dan contractueel is vastgelegd? Ja, structureel Ja, incidenteel Nee, nooit → *Ga naar 2k*

i) Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?
(het gaat zowel om betaald als onbetaald overwerk. Reistijd niet meetellen, overwerk thuis wel meetellen) uur per week

j) Worden uw overuren uitbetaald? Ja, volledig Ja, deels Nee

k) Hoeveel tijd besteedt u op een gemiddelde werkdag aan woon-werkverkeer?
(s.v.p. heen- en terugreis optellen) minuten per dag

k2) Welke afstand legt u af aan woon-werkverkeer?
(s.v.p. heen- en terugreis van een gemiddelde werkdag optellen) kilometer per dag

k3) Welke vervoermiddelen gebruikt u meestal voor woon-werkverkeer?
(meer antwoorden mogelijk) Geen, ik werk meestal thuis Ik ga te voet Fiets Auto, motor, brommer/scooter Openbaar vervoer

l) Hoeveel van uw normale betaalde arbeid verricht u gemiddeld thuis?
(overwerk niet meetellen) uur per week

m) Hoelang bent u werkzaam bij uw huidige werkgever? jaar maanden

n) Hoelang bent u werkzaam in uw huidige functie? jaar maanden

o) Hoeveel personen werken er ongeveer in uw bedrijf of instelling?
(als uw bedrijf meer dan één vestiging heeft, geef dan alleen het aantal werknemers aan van de vestiging waar u werkt) 1 tot en met 4 100 tot en met 499 5 tot en met 9 500 tot en met 999 10 tot en met 49 1.000 of meer 50 tot en met 99

p) Geeft u in uw huidige functie leiding? Nee Ja, aan 10-49 medewerkers Ja, aan 1-4 medewerkers Ja, aan 50-99 medewerkers Ja, aan 5-9 medewerkers Ja, aan 100 of meer medewerkers

q) Vonden in de afgelopen 12 maanden één of meer van de volgende veranderingen plaats in uw bedrijf (vestiging/locatie)?
(meerdere antwoorden mogelijk)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Een grote reorganisatie | <input type="checkbox"/> Fusie met een ander bedrijf |
| <input type="checkbox"/> Overname door een andere organisatie | <input type="checkbox"/> Uitbesteding van ondersteunende diensten |
| <input type="checkbox"/> Overname van een andere organisatie | <input type="checkbox"/> Verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland |
| <input type="checkbox"/> Inkrimping zonder gedwongen ontslagen | <input type="checkbox"/> Automatisering van bedrijfsactiviteiten |
| <input type="checkbox"/> Inkrimping met gedwongen ontslagen | <input type="checkbox"/> Geen van bovenstaande veranderingen |

3 Uw beroep

Wat is uw beroep of functie?

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

Ambachtelijke en industriële beroepen, namelijk:

- Schilders
- Loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers, e.d.
- Metselaars, timmerlieden en andere bouwvakkers
- Drukkers en verwante functies
- Voedingsmiddelen- en drankenbereiders
- Kleermakers, kostuumnaaiers, stoffeerders, confectie-medewerkers, e.d.
- Elektromonteurs, reparateurs van elektrische apparaten
- Machinebankwerkers, monteurs, instrumentmakers, reparateurs van machines, e.d.
- Overige ambachtelijke en industriële beroepen

Transportberoepen, namelijk:

- Buschauffeurs, treinbestuurders, zeelieden, e.d.
- Vrachtwagenchauffeurs
- Laders, lossers, inpakkers, grondwerk- en kraanmachinisten, e.d.
- Overige transportberoepen

Administratieve beroepen, namelijk:

- Secretariaessen, typisten, e.d.
- Boekhouders, kassiers, e.d.
- Postdistributiepersoneel
- Overige administratieve beroepen

Commerciële beroepen, namelijk:

- Vertegenwoordigers, handelsagenten
- Winkeliers, winkelbedienden en andere verkopers
- Verzekeringsagenten, makelaars, tussenpersonen, e.d.
- Overige commerciële beroepen

Dienstverlenende beroepen, namelijk:

- Koks, kelners, buffetbedienden
- Huisbewaarders, schoonmaakpersoneel (in gebouwen, e.d.)
- Politiepersoneel, brandweer, bewakers, e.d.
- Kappers, schoonheidsspecialisten
- Overige dienstverlenende functies

Gezondheidszorg- en hulpverleningsberoepen, namelijk:

- Geneeskundigen, tandartsen, dierenartsen
- Verpleegkundigen, ziekenverzorgeren
- Bejaardenverzorgers, kinderverzorgers, gezinshulpen, alphahulpen, e.d.
- Overige gezondheidszorgberoepen

Leerkrachten/docenten, namelijk:

- Docenten basisonderwijs
- Docenten voortgezet onderwijs
- Docenten hoger onderwijs
- Overige onderwijsberoepen

(Vak)specialisten, namelijk:

- Architecten, ingenieurs en verwante technici, tekenaars, e.d.
- Statistici, wiskundigen, systeemanalisten, ICT-functies en verwante vakspecialisten
- Kunstenaars
- Overige vakspecialisten

Agrarische beroepen, namelijk:

- Akkerbouwers
- Veehouders, pluimveehouders
- Tuinbouwers, bollenkwekers, boomkwekers, hoveniers, e.d.
- Visser, viskwekers, jagers, e.d.
- Overige agrarische beroepen

Leidinggevende functies

- Overige beroepen

4 Uw bedrijf

Bij wat voor soort bedrijf of instelling bent u werkzaam?

Kunt u aangeven in welke van onderstaande categorieën uw bedrijf of instelling het beste past?

Industrie, namelijk:

- Voedings- en genotmiddelenindustrie
- Aardolie- en chemische industrie
- Metaalproductenindustrie
- Metaal- en elektronische industrie
- Machine-industrie
- Ander type industrie

Bouwnijverheid, namelijk:

- Bouwbedrijven
- Bouwinstallatiebedrijven
- Afwerking van gebouwen
- Ander type bouwbedrijf

Handel, namelijk:

- Autohandel en -reparatie
- Groothandel machines en apparaten
- Warenhuizen en supermarkten
- Ander type groot- en detailhandel

Vervoer en communicatie, namelijk:

- Wegvervoer (exclusief openbaar vervoer)
- Post en telecommunicatie
- Ander type vervoer en communicatie

Financiële instellingen, namelijk:

- Bankwezen
- Ander type financiële instellingen

Zakelijke dienstverlening, namelijk:

- Computerservice en informatietechnologie
- Juridische en economische dienstverlening
- Architecten- en ingenieursbureaus
- Ander type zakelijke dienstverlening

Onderwijs, namelijk:

- Basis- en speciaal onderwijs
- Voortgezet onderwijs
- Hoger onderwijs
- Ander type onderwijs

Gezondheids- en welzijnszorg, namelijk:

- Ziekenhuizen
- Ander type gezondheidszorg
- Verpleeg- en verzorgingshuizen
- Ander type welzijnszorg

Openbaar bestuur/overheid, namelijk:

- Gemeenten, provincies
- Ministeries
- Justitie (exclusief het ministerie zelf)
- Politie
- Ander type openbaar bestuur/overheid

Overige dienstverlening, namelijk:

- Cultuur, sport en recreatie
- Ander type cultuur en overige dienstverlening
- Landbouw, bosbouw en visserij

Energie- en waterleidingbedrijven

Horeca

Overige bedrijven

5 Uw werkomstandigheden

- Moet u gevaarlijk werk doen?
- Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten, bijvoorbeeld bij tillen, duwen, trekken, sjouwen, of gebruikt u in uw werk gereedschappen en apparaten waarbij u veel kracht moet zetten?
- Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt?
- Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?
- Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?
- Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?

	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee
• Moet u gevaarlijk werk doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten, bijvoorbeeld bij tillen, duwen, trekken, sjouwen, of gebruikt u in uw werk gereedschappen en apparaten waarbij u veel kracht moet zetten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		TNO Innovatie bij de Arbeid	Centraal Bureau voor de Statistiek	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	
<ul style="list-style-type: none"> • Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkappen of oordopjes? 		Ja, regelmatig <input type="checkbox"/>	Ja, soms <input type="checkbox"/>	Nee <input type="checkbox"/>	N.v.t. <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Werkt u met water of waterige oplossingen? • Krijgt u tijdens uw werk stoffen op uw huid? (zoals lijm, verf, schoonmaakmiddelen, geneesmiddelen, bestrijdingsmiddelen) • Ademt u tijdens het werk stoffen in? (zoals damp van oplosmiddel, uitlaatgas, lasrook, graanstof, stof van steen en beton) • Komt u in contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal? 		Nooit <input type="checkbox"/>	Soms <input type="checkbox"/>	Vaak <input type="checkbox"/>	Altijd <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? • Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden? • Kunt u zelf uw werktempo regelen? • Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? • Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt? • Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt? 		Ja, regelmatig <input type="checkbox"/>	Ja, soms <input type="checkbox"/>	Nee <input type="checkbox"/>	
<ul style="list-style-type: none"> • Moet u in een hoog tempo werken? • Moet u onder hoge tijdsdruk werken? 		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<ul style="list-style-type: none"> • Moet u erg snel werken? • Moet u heel veel werk doen? • Moet u extra hard werken? • Is uw werk hectisch? 		Nooit <input type="checkbox"/>	Soms <input type="checkbox"/>	Vaak <input type="checkbox"/>	Altijd <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties? • Is uw werk emotioneel veeleisend? • Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk? 		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Vereist uw werk intensief nadenken? • Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt? • Vergt uw werk veel aandacht van u? 		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Op mijn werk worden werknemers aangemoedigd om na te denken over manieren om het werk beter te doen • In mijn werk krijg ik tijd om nieuwe ideeën te ontwikkelen • In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het bedenken van nieuwe producten/diensten van mijn bedrijf • In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het verbeteren van producten/diensten van mijn bedrijf 		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Welk deel van uw werktijd bent u aan het: 					
<ul style="list-style-type: none"> (s.v.p. samen 100%) 					
zitten		<input type="text"/>	<input type="text"/>	%	
staan		<input type="text"/>	<input type="text"/>	%	
bewegen		<input type="text"/>	<input type="text"/>	%	
		<hr/>			100%

6 Klanten en collega's

Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de onderstaande uitspraken?	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens	N.v.t.
• Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn collega's zijn vriendelijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mijn collega's zijn goed in hun werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u in de afgelopen 12 maanden een conflict gehad met:	Nee	Ja, kortdurend	Ja, langdurig		
• Een of meer directe collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
• Uw direct leidinggevende?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
• Uw werkgever?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Kunt u aangeven in welke mate u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met:	Nee, nooit	Ja, een enkele keer	Ja, vaak	Ja, zeer vaak	
• Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevend en of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Intimidatie door leidinggevend en of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Lichamelijk geweld door leidinggevend en of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Pesten door leidinggevend en of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Bent u in de afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op uw werk? <i>(meer antwoorden mogelijk)</i>	<input type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> Ja, vanwege mijn geslacht <input type="checkbox"/> Ja, vanwege mijn huidskleur <input type="checkbox"/> Ja, vanwege mijn geloofsovertuiging <input type="checkbox"/> Ja, vanwege mijn seksuele geaardheid/voorkeur <input type="checkbox"/> Ja, vanwege mijn leeftijd <input type="checkbox"/> Ja, vanwege een andere reden, namelijk: <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%; margin-top: 5px;"></div>				
Tot wie voelt u zich seksueel aangetrokken?	<input type="checkbox"/> Alleen tot vrouwen <input type="checkbox"/> Vooral tot vrouwen <input type="checkbox"/> Evenveel tot vrouwen als tot mannen <input type="checkbox"/> Vooral tot mannen <input type="checkbox"/> Alleen tot mannen <input type="checkbox"/> Weet ik niet / anders <input type="checkbox"/> Geen antwoord				

7 Computergebruik

Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk? (inclusief laptop, notebook en thuiswerk)

uur per dag

Bent u telewerker? (dat wil zeggen: doet u, met behulp van een computer, thuis of elders werk dat u ook op uw bedrijf of bij uw opdrachtgever uitvoert)

Ja
 Nee

8 Arbeidsongevallen

a) Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens het werk betrokken geweest bij een ongeval of voorval, waardoor u lichamelijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen?

Ja, één keer
 Ja, meerdere keren, namelijk: keer
 Nee → Ga naar 9

Onderstaande vragen hebben betrekking op uw meest recente arbeidsongeval/voorval in de afgelopen 12 maanden.

b) Welk soort letsel heeft u hierbij opgelopen?

Lichamelijk letsel
 Geestelijke schade
 Beide

c) Heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorval?

Ja, en ik ben nog steeds niet aan het werk
 Ja, maar ik ben inmiddels weer aan het werk
 Nee → Ga naar 8e

d) Hoelang heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorval?

(tel alle dagen van begin tot eind van het verzuim; ook tussenliggende vrije dagen en weekenddagen)

0 dagen (minder dan 1 volledige dag)
 1, 2 of 3 dagen 2 weken tot 1 maand
 4, 5 of 6 dagen 1 maand tot 6 maanden
 1 tot 2 weken Langer dan 6 maanden

e) Waar of door wie bent u voor dit ongeval/voorval behandeld?

(meerdere antwoorden mogelijk)

Niet behandeld
 Bedrijfszorgverlener, EHBO'er op het werk
 Bedrijfsarts
 Huisarts/huisartsenpost
 Op de (spoedeisende) eerstehulpafdeling van een ziekenhuis
 In een ziekenhuis opgenomen
 Specialist, verbonden aan een ziekenhuis (afpraak op de polikliniek)
 Anders

f) Hoe ontstond het letsel?

(kruis alléén de belangrijkste oorzaak aan)

Ergens aan gesneden, gestoten
 Door een voorwerp geraakt
 Een beknelling
 Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)
 Uitglijden, struikelen of andere val
 Door iemand bedreigd, gebeten, geschopt
 Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai
 Verkeersongeval op de openbare weg, tijdens werktijd
 Verkeersongeval op de openbare weg, tijdens woon-werkverkeer
 Anders

■ NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN 2013 ■

9 Arbo-maatregelen

Vindt u het nodig dat uw bedrijf of instelling (aanvullende) maatregelen neemt ten aanzien van de volgende zaken:

	Niet nodig, want het speelt hier niet	Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen
• Werkdruk, werkstress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Emotioneel zwaar werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• RSI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Lichamelijk zwaar werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Geluid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Gevaarlijke stoffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Veiligheid, bedrijfsongevallen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Virussen, bacteriën, schimmels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is er in uw bedrijf of instelling een preventiemedewerker of arbo-coördinator?	Ja <input type="checkbox"/>	Nee <input type="checkbox"/>	Weet ik niet <input type="checkbox"/>	

10 Bedrijfsveiligheid

Wilt u s.v.p. aangeven of u het eens of oneens bent met de onderstaande stellingen?

	Helemaal mee eens	Grotendeels mee eens	Niet mee eens, niet oneens	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
• Op mijn werk wordt er goed geluisterd naar suggesties van medewerkers om de veiligheid te verbeteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Op mijn werk krijgen de medewerkers veel informatie over veilig werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Op mijn werk worden veiligheidsproblemen snel aangepakt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Op mijn werk wordt veilig werken gestimuleerd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Op mijn werk houdt men zich aan de regels over veilig werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11 Uw gezondheid

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

- Uitstekend
- Zeer goed
- Goed
- Matig
- Slecht

Heeft u in de afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van uw:	Nee, nooit	Een enkele keer, maar van korte duur	Een enkele keer, langdurig	Meerdere keren, maar steeds van korte duur	Meerdere keren, langdurig
• Nek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Schouders	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Armen/ellebogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Polsen/handen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Rug	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Heupen/benen/knieën/voeten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

	Nooit	Enkele keren per jaar	Maandelijks	Enkele keren per maand	Elke week	Enkele keren per week	Elke dag
• Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wat is uw lengte?

cm

Wat is uw gewicht?

kg

Heeft u de mogelijkheid om een bedrijfsarts te raadplegen?

Ja
 Nee
 Weet ik niet

Heeft u ooit vanwege uw gezondheid contact gehad met een bedrijfsarts?

Ja, in de afgelopen 12 maanden
 Ja, langer dan een jaar geleden
 Nee → [Ga naar 12](#)

Heeft de bedrijfsarts toen een beroepsziekte bij u geconstateerd?

(een ziekte die volgens de bedrijfsarts (grotendeels) is ontstaan door uw werk, bijvoorbeeld een hernia door zwaar tillen, gehoerverlies door lawaai, of eczeem door het dragen van latex-handschoenen)

Nee
 Ja, namelijk:

12 Ziekteverzuim

Onder verzuim wordt verstaan: minder uren of dagen werken dan normaal vanwege ziekte, ongeval of een andere gezondheidsreden. Normaal zwangerschapsverlof wordt niet als ziekteverzuim opgevat.

a) Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd?

Ja
 Nee → [Ga naar 12e](#)

b) Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd?

keer

c) Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd?

(tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken. Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken tellen als verzuim)

dagen

d) Heeft u zich in de afgelopen 12 maanden ooit ziek gemeld terwijl u eigenlijk niet ziek was, of niet ziek genoeg?

Nee
 Ja, namelijk: dagen

e) Heeft u in de afgelopen 12 maanden ooit gewerkt terwijl u eigenlijk te ziek was?

Nee
 Ja, namelijk: dagen

13 De laatste keer dat u heeft verzuimd *(eventueel langer dan een jaar geleden)*

a) Met wat voor soort klachten heeft u de laatste keer verzuimd?

(kruis alléén de belangrijkste klacht aan)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Rugklachten | <input type="checkbox"/> Klachten buik, maag of darmen |
| <input type="checkbox"/> Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen | <input type="checkbox"/> Huidklachten |
| <input type="checkbox"/> Klachten heup, benen, knieën, voeten | <input type="checkbox"/> Klachten oren of ogen |
| <input type="checkbox"/> Klachten hart- en vaatstelsel | <input type="checkbox"/> Griep of verkoudheid |
| <input type="checkbox"/> Psychische klachten, overspannenheid, burn-out | <input type="checkbox"/> Hoofdpijn |
| <input type="checkbox"/> Vermoeidheid of concentratieproblemen | <input type="checkbox"/> Klachten in verband met zwangerschap |
| <input type="checkbox"/> Conflict op het werk | <input type="checkbox"/> Overige klachten |
| <input type="checkbox"/> Klachten luchtwegen | <input type="checkbox"/> N.v.t., nog nooit verzuimd → <i>Ga naar 14</i> |

b) Hoeveel werkdagen heeft u deze laatste keer verzuimd?

(tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken, ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken tellen als verzuim)

dagen

c) Heeft u de indruk dat deze klachten het gevolg waren van het werk dat u deed?

- Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk
 Ja, voor een deel gevolg van mijn werk → *Ga naar 14*
 Nee, geen gevolg van mijn werk → *Ga naar 14*
 Weet niet → *Ga naar 14*

d) Zo ja, wat was naar uw mening de belangrijkste reden in het werk die *(geheel of voor een deel)* leidde tot het ontstaan van deze klachten?

(kruis alléén de belangrijkste reden aan)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Werkdruk, werkstress | <input type="checkbox"/> Problemen met leiding, werkgever |
| <input type="checkbox"/> Emotioneel te zwaar | <input type="checkbox"/> Problemen met collega's of ondergeschikten |
| <input type="checkbox"/> Lichamelijk te zwaar | <input type="checkbox"/> Problemen met klanten <i>(of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)</i> |
| <input type="checkbox"/> Langdurig dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter computer werken | <input type="checkbox"/> Gevaarlijk werk/bedrijfsongeval |
| <input type="checkbox"/> Te moeilijk werk | <input type="checkbox"/> Gevaarlijke stoffen |
| | <input type="checkbox"/> Anders |

14 Chronische ziekte of aandoening

a) Heeft u één of meer van de volgende langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps, en zo ja kunt u aangeven welke?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Nee → <i>Ga naar 14d</i> | <input type="checkbox"/> Suikerziekte |
| <input type="checkbox"/> Problemen met armen of handen (ook artritis, reuma, RSI) | <input type="checkbox"/> Ernstige huidziekten |
| <input type="checkbox"/> Problemen met benen of voeten (ook artritis, reuma) | <input type="checkbox"/> Psychische klachten/aandoeningen |
| <input type="checkbox"/> Problemen met rug en nek (ook artritis, reuma, RSI) | <input type="checkbox"/> Gehoorproblemen |
| <input type="checkbox"/> Migraine of ernstige hoofdpijn | <input type="checkbox"/> Epilepsie |
| <input type="checkbox"/> Hart- of vaatziekten | <input type="checkbox"/> Levensbedreigende ziekten (bijv. kanker, aids) |
| <input type="checkbox"/> Astma, bronchitis, emfyseem | <input type="checkbox"/> Problemen met zien |
| <input type="checkbox"/> Maag- of darmstoornissen | <input type="checkbox"/> Anders |

b) Wordt u door uw ziekte, aandoening of handicap belemmerd bij het uitvoeren van uw werk?

- Niet belemmerd
 Licht belemmerd
 Sterk belemmerd

c) Is uw ziekte, aandoening of handicap het gevolg van het werk dat u deed?

- Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk
 Ja, voor een deel gevolg van mijn werk
 Nee, geen gevolg van mijn werk
 Weet niet

d) Zijn er – in verband met uw gezondheid – de afgelopen 12 maanden aanpassingen verricht in uw werkplek of uw werkzaamheden?
(meerdere antwoorden mogelijk)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Nee | <input type="checkbox"/> Ja, in functie of takenpakket |
| <input type="checkbox"/> Ja, in hulpmiddelen of meubilair | <input type="checkbox"/> Ja, in opleiding of omscholing |
| <input type="checkbox"/> Ja, in werktijden | <input type="checkbox"/> Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw |
| <input type="checkbox"/> Ja, in hoeveelheid werk | <input type="checkbox"/> Ja, andere aanpassingen |

e) Zijn er volgens u (verdere) aanpassingen nodig in uw werkplek of uw werkzaamheden in verband met uw gezondheid?
(meerdere antwoorden mogelijk)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Nee | <input type="checkbox"/> Ja, in functie of takenpakket |
| <input type="checkbox"/> Ja, in hulpmiddelen of meubilair | <input type="checkbox"/> Ja, in opleiding of omscholing |
| <input type="checkbox"/> Ja, in werktijden | <input type="checkbox"/> Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw |
| <input type="checkbox"/> Ja, in hoeveelheid werk | <input type="checkbox"/> Ja, andere aanpassingen |

15 Functioneren en inzetbaarheid

In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?

	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens
• Ik kan gemakkelijk voldoen aan de <i>fysieke</i> eisen die mijn werk aan mij stelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik kan gemakkelijk voldoen aan de <i>psychische</i> eisen die mijn werk aan mij stelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn <i>huidige</i> werkgever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een <i>andere</i> werkgever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik zou bij mijn <i>huidige</i> werkgever blijven werken, ook als ik ergens anders hetzelfde werk voor hetzelfde salaris zou kunnen gaan doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

	Nooit	Enkele keren per jaar	Maandelijks	Enkele keren per maand	Elke week	Enkele keren per week	Elke dag
• Als ik werk voel ik me fit en sterk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik ben enthousiast over mijn baan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ik ga helemaal op in mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16 Arbeidsvoorwaarden

a) Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden u bent over de volgende zaken?

	1=zeer ontevreden						10=zeer tevreden				Weet niet/ N.v.t.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
• Salaris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Resultaatgerichte beloning/prestatiebeloning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Pensioenregeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Reiskostenvergoeding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Functioneringsgesprekken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Promotie- en loopbaanmogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Scholings- en opleidingsmogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mogelijkheden om in deeltijd te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Flexibele werktijden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Thuiswerkregeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Verlof- en vakantiemogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Overlegmogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Type dienstverband/contractvorm (vast, tijdelijk, uitzendkracht, e.d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b) Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe belangrijk u de volgende zaken vindt?	1=zeer onbelangrijk					10=zeer belangrijk					Weet niet/ N.v.t.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
• Hoe belangrijk vindt u het dat er vakbonden bestaan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Hoe belangrijk vindt u het dat er personeelsvertegenwoordigingen (zoals een OR) bestaan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Hoe belangrijk vindt u het dat er CAO's (collectieve arbeidsovereenkomsten) bestaan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Bent u lid van een vakbond?	<input type="checkbox"/> Ja → <i>Ga naar 16e</i> <input type="checkbox"/> Nee										
d) Waarom bent u geen lid van een vakbond?	<input type="checkbox"/> Ik vind het lidmaatschap te duur <input type="checkbox"/> Ik heb er nooit serieus over nagedacht om lid te worden <input type="checkbox"/> Vakbonden hebben geen invloed (meer) op mijn arbeidsvoorwaarden <input type="checkbox"/> Vakbonden komen niet goed op voor mijn belangen <input type="checkbox"/> Anders										
e) Heeft uw bedrijf een OR (ondernemingsraad), MR (medezeggenschapsraad), of andere personeelsvertegenwoordiging?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> Weet ik niet										
f) Heeft uw bedrijf een CAO (collectieve arbeidsovereenkomst)?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee → <i>Ga naar 16h</i> <input type="checkbox"/> Weet ik niet → <i>Ga naar 16h</i>										
g) Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden u bent over deze CAO?	1=zeer ontevreden					10=zeer tevreden					Weet niet/ N.v.t.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden u bent over de vertegenwoordiging van uw belangen door de onderstaande personen of partijen?	1=zeer ontevreden					10=zeer tevreden					Weet niet/ N.v.t.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
• Personeelszaken (P&O)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Uw direct leidinggevende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ondernemingsraad (OR), medezeggenschapsraad (MR), of andere personeelsvertegenwoordiging	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• De vakbond	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17 Opleiding en ontwikkeling

a) Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nee
b) Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Bent u in de laatste twee jaar teruggegaan van een hogere functie naar een lagere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk?	<input type="checkbox"/> Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk <input type="checkbox"/> Het sluit goed aan <input type="checkbox"/> Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	

f) Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden?

- Nee
 Ja, in beperkte mate
 Ja, in grote mate

g) Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?

- Nee → [Ga naar 17m](#)
 Ja

Heeft u meer dan één opleiding of cursus gevolgd? Vul dan de volgende vragen in voor de laatste opleiding of cursus die u heeft gevolgd.

h) Wanneer volgde u deze opleiding of cursus?

- In werktijd
 In mijn vrije tijd
 Deels in werktijd, deels in vrije tijd

i) Hoeveel dagen heeft u aan deze opleiding of cursus besteed?

dagen

j) Wie nam het initiatief voor de opleiding of cursus?

- Ikzelf
 Mijn werkgever
 Mijn werkgever en ikzelf samen
 Anders

k) Wie heeft de kosten van de opleiding of cursus betaald?

- Ikzelf
 Mijn werkgever
 Mijn werkgever en ikzelf samen
 Anders

l) Wat was het belangrijkste doel van deze opleiding of cursus?

- Mijn huidige werk beter kunnen doen
 Om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan
 Mijn kansen op werk in de toekomst vergroten

m) Heeft u op dit moment behoefte aan een opleiding of cursus?

(meer antwoorden mogelijk)

- Nee
 Ja, om mijn huidige werk beter te kunnen doen
 Ja, om toekomstige veranderingen in mijn huidige baan aan te kunnen
 Ja, om mijn kansen op werk in de toekomst te vergroten

18 Werk en thuis

Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?
 Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden?

- | Nee, nooit | Ja, een enkele keer | Ja, vaak | Ja, zeer vaak |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Hoe is op dit moment de financiële situatie van uw huishouden?

- Komt veel geld tekort
 Komt een beetje geld tekort
 Komt precies rond
 Houdt een beetje geld over
 Houdt veel geld over

19 Uw verdere loopbaan

- Loopt u het risico om uw baan te verliezen?
- Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?
- Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever?
- Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden?
- Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken?

- | Ja | Nee |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken?

Tot mijn ste jaar Weet ik niet

Tot welke leeftijd denkt u – lichamelijk en geestelijk – in staat te zijn om uw huidige werk voort te zetten?

Tot mijn ste jaar Weet ik niet

20 Tevredenheid

In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden?

- Zeer ontevreden
- Ontevreden
- Niet ontevreden/niet tevreden
- Tevreden
- Zeer tevreden

In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk?

- Zeer ontevreden
- Ontevreden
- Niet ontevreden/niet tevreden
- Tevreden
- Zeer tevreden

Mogen TNO en CBS u in de toekomst nog eens benaderen voor vergelijkbaar onderzoek?

- Ja
- Nee

Onder de deelnemers aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2013 worden 500 prijzen verloot.

In plaats van deelname aan de verloting kunt u er ook voor kiezen om ons een bijdrage te laten doen aan een goed doel.

Wilt u meedoen aan de verloting?
(bruis maximaal één hobje aan)

- Ja, ik wil kans maken op 1 van de 250 Staatsloten van € 26,-
- Ja, ik wil kans maken op 1 van de 250 VVV cadeaubonnen van € 25,-
- Nee, maak € 2,50 over naar Amnesty International
- Nee, maak € 2,50 over naar KWF Kankerbestrijding
- Nee, maak € 2,50 over naar War Child
- Nee, maak € 2,50 over naar het Wereld Natuur Fonds

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Uw inlogcode voor het invullen via internet:

B.2 Begeleidende folder

2013

Doe mee aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden



TNO, CBS en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voeren dit jaar de tiende Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden uit. Graag vragen wij uw medewerking voor dit belangrijke onderzoek.

Waarom is dit onderzoek nodig?

Het ministerie van SZW, TNO en CBS willen met deze enquête te weten komen hoe uw werkomstandigheden zijn en wat u daarvan vindt. De overheid, werkgeversorganisaties, vakbonden, bedrijven en instellingen gebruiken de resultaten van deze enquête om de werkomstandigheden in Nederland te verbeteren.

Voor wie is de enquête bedoeld?

De vragen in de enquête zijn zo opgesteld dat zij uitsluitend van toepassing zijn op werknemers. Zelfstandigen behoren niet tot de doelgroep van het onderzoek. Bent u zowel werknemer als zelfstandige, dan vragen wij u de vragenlijst in te vullen met betrekking tot uw werk als werknemer. Als u op dit moment geen baan heeft, dan kunt u dit doorgeven aan onze helpdesk. Wij zorgen er dan voor dat u niet meer benaderd wordt voor dit onderzoek.

Vul de vragenlijst in over 'Arbeidsomstandigheden in Nederland'

- Invultijd: circa 25 minuten
- Doelgroep: werknemers
- Gegevens blijven anoniem
- Meedoen kan tot 15 december 2013

Invullen kan ook via internet

- Ga naar www.nea2013.tno.nl

Beloning voor deelname

- Kans op Staatslot of VVV cadeaubon t.w.v. € 25,-.
- Of € 2,50 naar een goed doel van uw keuze.

Hartelijk dank voor uw deelname!

De beloning voor het invullen

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 25 minuten. Als tegemoetkoming voor uw inspanning, verloten we 250 Staatsloten en 250 VVV cadeaubonnen ter waarde van € 25,-. In de vragenlijst kunt u aangeven waar uw keuze naar uit gaat. Op het afscheurbare voorblad van uw vragenlijst vindt u een code. Deze code is uw lotnummer. Op 27 december 2013 worden de winnende codes bekendgemaakt via www.tns-nipo.com/nea2013. De winnaars krijgen hun Staatslot of VVV cadeaubon automatisch thuisgestuurd. In plaats van deelname aan de verloting kunt u ook kiezen voor een goed doel. Voor uw ingevulde vragenlijst maken wij dan € 2,50 over naar het goede doel van uw keuze (KWF Kankerbestrijding, Amnesty International, War Child of Wereld Natuur Fonds).



Wat is de rol van TNO, CBS, TNS NIPO en het ministerie van SZW bij dit onderzoek?

Onderzoeksinstituut TNO coördineert het onderzoek. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) selecteert de adressen van werknemers. De inhoud van de enquête wordt gezamenlijk bepaald door TNO, CBS en het ministerie van SZW. Marktonderzoeker TNS NIPO organiseert de verzending van enquêtes, de verloting en de verzending van de prijzen. TNO en CBS ontvangen de anoniem gemaakte enquêtegegevens van TNS NIPO en zullen de resultaten van de enquête publiceren.



Welke vragen willen we beantwoorden?

Voorbeelden van vragen die we u willen stellen zijn:

- > Hoe staat het met uw werkdruk?
- > Bent u tevreden met uw arbeidsvoorwaarden?
- > Heeft u te maken met agressie tijdens uw werk?
- > Bent u betrokken geweest bij een arbeidsongeval?
- > Welke maatregelen vindt u nodig om uw werk te verbeteren?

Uw privacy is gewaarborgd

Waarborging van uw privacy is een verplichting voor TNO, CBS en TNS NIPO, die in de Wet bescherming persoonsgegevens is vastgelegd. Naam- en adresgegevens van deelnemers worden direct na de verzending van de beloningen vernietigd.

In publicaties over de enquête zijn de antwoorden van individuele deelnemers op geen enkele wijze herkenbaar. Om uw gegevens te beveiligen, zijn tal van maatregelen getroffen. De gegevens worden verwerkt met goed beveiligde computersystemen waartoe onbevoegden geen toegang hebben. De wet garandeert dat uw gegevens alleen voor statistische doeleinden worden gebruikt. Geen enkele instelling kan toegang opeisen tot de verzamelde gegevens.

Het CBS krijgt veel bestanden van andere instellingen. In dit onderzoek zullen de antwoorden die u geeft, automatisch worden gecombineerd met bijvoorbeeld bevolkingsgegevens en gegevens over arbeid en inkomens die het CBS al heeft. Door het combineren van deze informatie krijgt u minder vragen voorgelegd en kunnen statistieken zo efficiënt mogelijk worden samengesteld.

De enquête insturen of meedoen via internet

U kunt uw ingevulde vragenlijst in de bijgevoegde antwoord-envelop terugsturen aan TNS NIPO, een postzegel is niet nodig. U kunt de vragenlijst ook invullen via internet. Ga dan naar www.nea2013.tno.nl. Vervolgens vult u daar uw inlogcode in, die u vindt op de vragenlijst. De rest wijst zich vanzelf.

Wanneer worden de resultaten bekendgemaakt?

Vanaf mei 2014 worden de resultaten van de enquête bekendgemaakt door TNO, CBS en het ministerie van SZW. Dit gebeurt door middel van rapporten, persberichten en webpublicaties.

Meer informatie?

Mocht u verdere vragen hebben, kijk dan op www.tns-nipo.com/nea2013 of stuur een e-mail naar: nea2013@tns-nipo.com. U kunt ook bellen naar het gratis informatienummer van TNS NIPO. Telefoonnummer: 0800 - 0200978, bereikbaar van maandag t/m vrijdag van 9:00 - 21:00 uur.

B.3 Screenshots webenquête

2013
Nationale Enquête
Arbeidsomstandigheden
VOOR WERKGEHEVEN

TNO innovation
for life

Centraal Bureau voor de Statistiek

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Deelnemen aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

Vul uw persoonlijke inlogcode in en klik vervolgens op de knop **Start vragenlijst** om de vragenlijst te starten

Start vragenlijst

Progress bar: 0% to 100%

2013
Nationale Enquête
Arbeidsomstandigheden
VOOR WERKGEHEVEN

TNO innovation
for life

Centraal Bureau voor de Statistiek

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid


PERSOONSgegevens

Wat is uw geslacht?


Man
 Vrouw

Terug **Afbreken** **Verder**

Progress bar: 0% to 100%



Centraal Bureau voor de Statistiek



2013

Nationale Enquête
Arbeidsomstandigheden

VOOR WERKGELEGES



UW DIENSTVERBAND

Wat is de omvang van uw dienstverband?

uur per week (volgens contract)

Hoeveel uur per week zou u willen werken?

uur per week (volgens contract)


Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans?

Dus: over hoeveel dagen worden de gewerkte uren per week verspreid?


dagen per week

Terug
Afbreken
Verder

0% 100%




Centraal Bureau voor de Statistiek



2013

Nationale Enquête
Arbeidsomstandigheden

VOOR WERKGELEGES



UW WERKOMSTANDIGHEDEN

	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee	
Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten, bijvoorbeeld bij tillen, duwen, trekken, sjoeven, of gebruikt u in uw werk gereedschappen en apparaten waarbij u veel kracht moet zetten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee	Niet van toepassing
Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkappen of oordopjes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


Terug
Afbreken
Verder

0% 100%

2013
Nationale Enquête
Arbeidsomstandigheden
VOOR ARBEIDERS

TNO innovation
for life

Centraal Bureau voor de Statistiek
Statistiek van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



KLANTEN EN COLLEGA'S

Heeft u in de afgelopen 12 maanden een conflict gehad met:

	Nee	Ja, kortdurend	Ja, langdurig
Een of meer directe collega's?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uw direct leidinggevende?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uw werkgever?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

	Nee, nooit	Ja, een enkele keer	Ja, vaak	Ja, zeer vaak
Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intimidatie door leidinggevenden of collega's?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pesten door leidinggevenden of collega's?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Terug
Afbreken
Verder

0% 100%

2013
Nationale Enquête
Arbeidsomstandigheden
VOOR ARBEIDERS

TNO innovation
for life

Centraal Bureau voor de Statistiek
Statistiek van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



ARBEIDSONGEVALLEN

Heeft u verzuimd als gevolg van dit ongevalvoorval?

Deze vraag heeft betrekking op uw meest recente arbeidsongevalvoorval in de afgelopen 12 maanden.

Ja, en ik ben nog steeds niet aan het werk

Ja, maar ik ben inmiddels weer aan het werk

Nee

Let op: de vraag is nog niet beantwoord

Terug
Afbreken
Verder

0% 100%

TNO innovation
for life



Centraal Bureau voor de Statistiek



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

2013
Nationale Enquête
Arbeidsomstandigheden
VOOR WERKNEMERS



ZIEKTEVERZUIM

Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd?

keer

Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd?


Tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken
Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken tellen als verzuim

dagen

Terug
Afbreken
Verder

0% 100%

TNO innovation
for life



Centraal Bureau voor de Statistiek



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

2013
Nationale Enquête
Arbeidsomstandigheden
VOOR WERKNEMERS



CHRONISCHE ZIEKTE OF AANDOENING

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


Meerdere antwoorden mogelijk

- Nee
- Ja, in hulpmiddelen of meubilair
- Ja, in werktijden
- Ja, in hoeveelheid werk
- Ja, in functie of takenpakket
- Ja, in opleiding of omscholing
- Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw
- Ja, andere aanpassingen


Terug
Afbreken
Verder


0% 100%

2013
Nationale Enquête
Arbidsomstandigheden
VOOR WERKGEVERS



Centraal Bureau voor de Statistiek





OPLEIDING EN ONTWIKKELING

	Ja	Nee
Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bent u in de laatste 2 jaar teruggegaan van een hogere functie naar een lagere?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


Terug

Afbreken


Verder


0% 100%

2013
Nationale Enquête
Arbidsomstandigheden
VOOR WERKGEVERS



Centraal Bureau voor de Statistiek





UW VERDERE LOOPBAAN

	Ja	Nee
Loopt u het risico om uw baan te verliezen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Terug

Afbreken

Verder

0% 100%





2013

Nationale Enquête
Arbeidsomstandigheden
VOOR WERKGEZONDEN




UW VERDERE LOOPBAAN

Onder welke omstandigheden zou u tot een hogere leeftijd **willen** doorwerken dan u nu wilt?
Meerdere antwoorden mogelijk

- Lichter werk (fysiek en/of psychisch)
- Minder uren of minder dagen per week werken
- Omscholing/bijtscholing
- Meer uitdaging of voldoening in het werk
- Als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt
- Werkgevercollega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk
- Familie/vrienden die ondersteunen dat ik langer doorwerk
- Minder zorgtaken voor familie of andere naasten
- Beter gezondheid
- Andere omstandigheden
- Weet niet
- Niet van toepassing: ik wil hoe dan ook niet langer doorwerken

Terug
Afbreken
Verder

0%

100%





2013

Nationale Enquête
Arbeidsomstandigheden
VOOR WERKGEZONDEN



Onder de deelnemers aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2013 worden 500 prijzen verloot.
In plaats van deelname aan de verloting kunt u er ook voor kiezen om ons een bijdrage te laten doen aan een goed doel.

Wilt u meedoen aan de verloting?

- Ja, ik wil kans maken op 1 van de 250 Staatsloten van € 26,-
- Ja, ik wil kans maken op 1 van de 250 VVV cadeaubonnen van € 25,-
- Nee, maak € 2,50 over naar Amnesty International
- Nee, maak € 2,50 over naar KWF Kankerbestrijding
- Nee, maak € 2,50 over naar War Child
- Nee, maak € 2,50 over naar het Wereld Natuur Fonds

Terug
Afbreken
Verder

0%

100%

C Reminderbrief

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden



Datum
November 2013

E-mail
nea2013@tns-nipo.com

Telefoon
0800 – 0200 978

Betreft Herinnering Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2013 – Geef uw mening

Geachte

Enige tijd geleden ontving u van ons de vragenlijst *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2013*. Heeft u de vragenlijst al ingevuld en opgestuurd? Hartelijk dank! U hoeft geen actie te ondernemen. Heeft u de vragenlijst nog niet ingevuld? Dan vragen wij u vriendelijk om dit alsnog te doen. U kunt de vragenlijst insturen tot en met **maandag 16 december 2013**.

Met behulp van uw antwoorden worden de werkomstandigheden in Nederland onderzocht en verbeterd. Uw mening is dus van belang.

Invullen kan ook via internet

Ga naar de website en vul uw unieke inlogcode in.

Website: **www.nea2013.tno.nl**

Uw unieke inlogcode:

Beloning voor uw deelname

U kunt met uw deelname een goed doel ondersteunen. Daarnaast verloten wij 500 waardebonnen van 25 euro onder de deelnemers. Doe mee en maak kans!

Scholier of student met bijbaan?

Heeft u een bijbaantje, bijvoorbeeld naast school of studie? Dan behoort ook u tot de doelgroep. Zou u de vragenlijst willen invullen en opsturen? Heeft u momenteel geen betaalde baan, dan hoeft u de vragenlijst niet in te vullen en terug te sturen.

Heeft u nog vragen?

Meer informatie over dit onderzoek vindt u op www.tns-nipo.com/nea2013.

U kunt ook bellen naar het gratis informatienummer van TNS NIPO (0800 0200 978), of mailen naar nea2013@tns-nipo.com.

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking.

Namens TNO, CBS en het ministerie van SZW,

Met vriendelijke groet,

Dr. Lando Koppes (TNO)
Onderzoeksleider Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden



D Belprotocol non-responsonderzoek

Q1 : introductie

Single coded

Goede..., u spreekt met van TNS NIPO. Kan ik spreken met <naam>?

- 1 Er kan nu met het vraaggesprek begonnen worden
- 2 Er kan een afspraak gemaakt worden met de respondent
- 3 Gesprek kan geen doorgang vinden

ASK ONLY IF Q1=3

Q2 : weigering

Single coded

(ENQ. noteer soort weigering)

- 1 Weigering (te druk etc.)
- 2 Weigering (principeel/geen toestemming)
- 3 Weigering (ziek\afwezig)
- 4 Weigering (respondent is op dit nummer niet bekend)
- 5 Andere reden, namelijk
- 6 Reeds ondervraagd

*Open

ASK ONLY IF Q1=1

Q3 : vragenlijst ontvangen

Single coded

Wij hebben u ongeveer 2 maanden geleden de vragenlijst 'Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2013' gestuurd. Heeft u deze vragenlijst ontvangen?

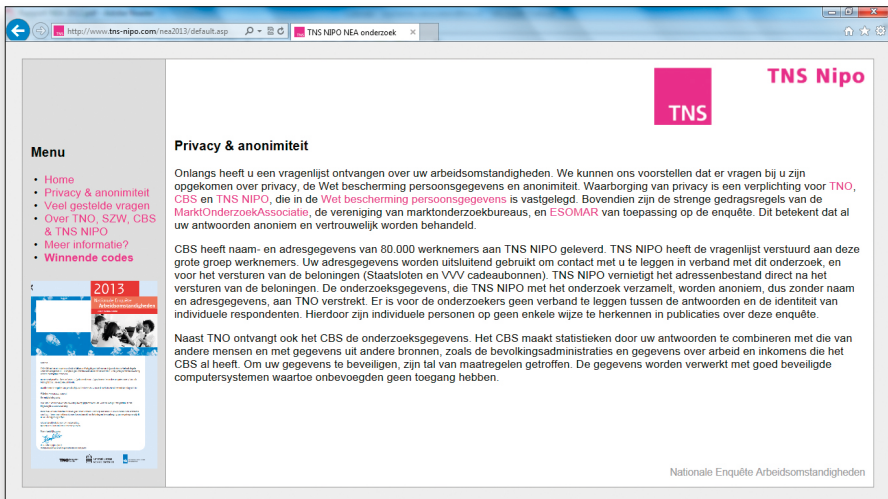
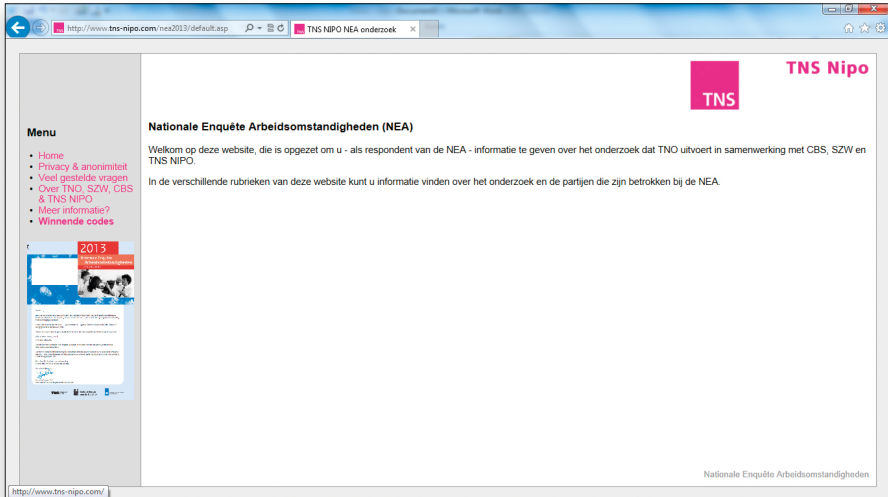
Enq: Als iemand aarzelt met antwoorden of twijfelt, dan uitleggen hoe de vragenlijst eruit ziet: De vragenlijst is blauw met rood en op de voorkant staat een foto van een drie personen die in overleg zijn. De vragenlijst bevat allerlei vragen over uw werk en werkomstandigheden.

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 weet niet

*Position fixed



E Screenshots NEA-website



http://www.tns-nipo.com/nea2013/default.asp TNS NPO NEA onderzoek

TNS Nipo

Menu

- Home
- Privacy & anonimiteit
- Veel gestelde vragen
- Over TNO, SZW, CBS & TNS NIPO
- Meer informatie?
- Winnende codes

2013

Veelgestelde vragen (FAQ)

- Voor wie is de enquête bedoeld?

De vragen in de enquête zijn zo opgesteld dat zij uitsluitend van toepassing zijn op werknemers.

Ik ben:	Enquête voor mij bestemd?
Werknemer	Ja
Werknemer én zelfstandige/freelancer	Ja
Opleidings	Ja
(gedeelte) Arbeidsongeschikt	Ja *
Scholar/student	Ja *
Zelfstandige/freelancer	Nee
Werkloos (VVV)	Nee
Oppersnood (pensioen/VUT (perpensioen)	Nee
Rechtsmatig gezind	Nee
jonger dan 15 of ouder dan 65 jaar	Nee
Indien ook sprake is van een dienstverband	Nee

- Ik wil of kan niet meedoen. Mag ik de enquête laten invullen door iemand anders (bijvoorbeeld door mijn huisgenoot of partner)?
- Is het invullen verplicht?
- Hoe kan ik aangeven dat ik niet kan of wil meewerken?
- Wat is de beloning als tegemoetkoming voor het invullen?
- Wat betekent de linkcode op de vragenlijst?
- Hoe kan het dat TNS NIPO via het CBS over mijn adresgegevens beschikt?
- De enquête is anoniem. Hoe kan het dan gebeuren dat ik een prijs krijg thuisgestuurd?
- Is ben mijn vragenlijst en/of antwoordschap kwijt, hoe kan ik toch mee doen?
- Ik heb mijn vragenlijst opgestuurd. Waarom krijg ik nu een herinnering?
- Wat gebeurt er met de resultaten?

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

http://www.tns-nipo.com/nea2013/default.asp TNS NPO NEA onderzoek

TNS Nipo

Menu

- Home
- Privacy & anonimiteit
- Veel gestelde vragen
- Over TNO, SZW, CBS & TNS NIPO
- Meer informatie?
- Winnende codes

2013

Winnende codes

De winnende codes van de trekking zijn bekend. Hieronder kunt u zien of u in de prijzen bent gevallen. Als u tot de winnaars behoort, wensen wij u veel plezier met uw Staatslot of VVV-cheques.

Alle winnaars krijgen hun prijs automatisch thuisgestuurd. U hoeft hiervoor dus geen contact op te nemen.

Overgemaakt aan goede doelen

- KWF Kankerbestrijding € 10.027,50
- Amnesty International € 1.907,50
- War Child € 3.452,50
- Wereld Natuur Fonds € 3.250,00

TNO, CBS, SZW en TNS NIPO danken u hartelijk voor uw medewerking aan NEA 2013!

Winnende codes Staatsloten

AD596628
AK3479292
AP3273639
AP4542366
AR8575984
AT7796893
AV4792882
AW3343799
AZ2864587
AZ7247469

F Vergelijking tussen respons en steekproefkader

TABEL F.1

Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie): geslacht

	NEA		POLISADMINISTRATIE		Vershil
	N	%	N (x 1000)	%	%-punt*
Mannen	11.094	48	3.678	52	-5
Vrouwen	12.209	52	3.372	48	5
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	23.303	100	7.051	100	

* Door afronding kunnen deze verschillen maximaal 1 procentpunt afwijken van de verschillen tussen eerdergenoemde percentages.

TABEL F.2

Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie): leeftijd naar geslacht

	NEA		POLISADMINISTRATIE		Vershil
	N	%	N (x 1000)	%	%-punt*
Mannen					
15-24 jaar	915	8	521	14	-6
25-34 jaar	1.787	16	750	20	-4
35-44 jaar	2.411	22	828	23	-1
45-54 jaar	3.120	28	918	25	3
55-64 jaar	2.861	26	661	18	8
TOTAAL MANNEN	11.094	100	3.678	100	
Vrouwen					
15-24 jaar	1.469	12	537	16	-4
25-34 jaar	2.593	21	735	22	-1
35-44 jaar	2.668	22	776	23	-1
45-54 jaar	3.187	26	828	25	2
55-64 jaar	2.292	19	497	15	4
TOTAAL VROUWEN	12.209	100	3.372	100	

* Door afronding kunnen deze verschillen maximaal 1 procentpunt afwijken van de verschillen tussen eerdergenoemde percentages.

TABEL F.3

Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie):
herkomst naar geslacht

	NEA		POLISADMINISTRATIE		Vershil
	N	%	N (x 1000)	%	%-punt*
Mannen					
Autochtoon	9.704	87	3.015	82	5
Westers allochtoon, 1e generatie	204	2	131	4	-2
Westers allochtoon, 2e generatie	486	4	182	5	-1
Niet Westers allochtoon, 1e generatie	521	5	236	6	-2
Niet Westers allochtoon, 2e generatie	179	2	114	3	-1
TOTAAL MANNEN	11.094	100	3.678	100	
Vrouwen					
Autochtoon	10.520	86	2.746	81	5
Westers allochtoon, 1e generatie	378	3	143	4	-1
Westers allochtoon, 2e generatie	536	4	168	5	-1
Niet Westers allochtoon, 1e generatie	506	4	196	6	-2
Niet Westers allochtoon, 2e generatie	269	2	120	4	-1
TOTAAL VROUWEN	12.209	100	3.372	100	

* Door afronding kunnen deze verschillen maximaal 1 procentpunt afwijken van de verschillen tussen eerdergenoemde percentages.

TABEL F.4

Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie):
herkomst naar geslacht

	NEA		POLISADMINISTRATIE*		Vershil
	N	%	N (x 1000)	%	%-punt**
Mannen					
Basisonderwijs	634	6	248	7	-1
Mavo/vmbo	1.641	15	745	20	-5
Havo/vwo/mbo	4.480	40	1.519	41	-1
Hbo	2.871	26	746	20	6
WO	1.468	13	420	11	2
TOTAAL MANNEN	11.094	100	3.678	100	
Vrouwen					
Basisonderwijs	487	4	191	6	-2
Mavo/vmbo	1.627	13	617	18	-5
Havo/vwo/mbo	5.079	42	1.460	43	-2
Hbo	3.554	29	762	23	7
WO	1.462	12	342	10	2
TOTAAL VROUWEN	12.209	100	3.372	100	

* De verdeling naar opleidingsniveau naar geslacht is bepaald op basis van de EBB. De verdeling van opleidingsniveau is vervolgens toegepast op de verdeling van geslacht uit de Polisadministratie.

** Procentpunten. Door afrondingsverschillen kunnen deze verschillen maximaal 1 procentpunt afwijken van het verschil tussen de eerdergenoemde percentages.

TABEL F.5

Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie): bedrijfstak

	NEA		Polisadministratie*		Verschil %* * *
	N	%	N (x1000)	%	
A Landbouw, bosbouw en visserij	204	0,9	78	1,1	-0,2
B Winning van delfstoffen	31	0,1	8	0,1	0,0
CA Vervaardiging van voedingsmiddelen, vervaardiging van dranken en vervaardiging van tabaksproducten	393	1,7	116	1,6	0,0
CB Vervaardiging van kleding, vervaardiging van leer, lederwaren en schoenen	48	0,2	14	0,2	0,0
CC Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk (geen meubels) Vervaardiging van papier, karton en papier- en kartonwaren en vervaardiging van drukkerijen, reproductie van opgenomen media	175	0,8	51	0,7	0,0
CD Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	17	0,1	5	0,1	0,0
CE Vervaardiging van chemische producten	176	0,8	43	0,6	0,2
CF Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	49	0,2	12	0,2	0,0
CG Vervaardiging van producten van rubber en kunststof en vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale product	181	0,8	50	0,7	0,1
CH Vervaardiging van metalen in primaire vorm en vervaardiging van producten van metaal (geen machines en apparaten)	295	1,3	95	1,3	-0,1
CI Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	95	0,4	25	0,3	0,1
CJ Vervaardiging van elektrische apparatuur	76	0,3	19	0,3	0,1
CK Vervaardiging van overige machines en apparaten	277	1,2	73	1,0	0,2
CL Vervaardiging van auto's, aanhangwagens en opleggers en vervaardiging van overige transportmiddelen	118	0,5	33	0,5	0,0
CM Vervaardiging van meubels, vervaardiging van overige goederen, reparatie en installatie van machines en apparaten	509	2,2	170	2,4	-0,2
D Productie in distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	98	0,4	25	0,4	0,1
E Winning en distributie van water, afvalwaterinzameling en -behandeling, voorbereiding tot recycling	127	0,5	36	0,5	0,0
F Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw en projectontwikkeling, grond-, water- en wegenbouw (geen grondverzet), gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw	921	4,0	316	4,5	-0,5
G1 Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	282	1,2	107	1,5	-0,3
G2 Groothandel en handelsbemiddeling (niet in auto's en motorfietsen)	1.238	5,3	424	6,0	-0,7
G3 Detailhandel (niet in auto's)	1.811	7,8	669	9,5	-1,7
H Vervoer- over land, water, luchtvaart, opslag en dienstverlening, post en koeriers	1.110	4,8	332	4,7	0,1
I Logiesverstrekking, eet- en drinkgelegenheden	643	2,8	292	4,1	-1,4
JA Uitgeverijen, productie en distributie van films en televisieprogramma's, maken en uitgeven van geluidsopnamen, verzorgen en uitzenden van radio- en televisieprogramma's	143	0,6	47	0,7	-0,1

	NEA		Polisadministratie*		Vershil
	N	%	N (x1000)	%	%**
JB Telecommunicatie	90	0,4	30	0,4	0,0
JC Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie en op het gebied van informatie	416	1,8	139	2,0	-0,2
K Financiële instellingen (geen verzekeringen en pensioenfondsen), verzekeringen en pensioenfondsen (geen verplichte sociale verzekeringen), overige financiële dienstverlening	886	3,8	278	3,9	-0,1
L Verhuur van en handel in onroerend goed	203	0,9	60	0,9	0,0
MA Rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadvisering en administratie, holdings (geen financiële), concerndiensten binnen eigen concern en managementadvisering, architecten, ingenieurs en technisch ontwerp en advies, keuring en controle	1.132	4,9	338	4,8	0,1
MB Speur- en ontwikkelingswerk	162	0,7	33	0,5	0,2
MC Reclame en marktonderzoek, Industrieel ontwerp en vormgeving, fotografie, vertaling en overige consultancy, veterinaire dienstverlening personeelsbeheer, reisbemiddeling, reorganisatie, toeristische informatie en reserveringsbureaus, beveiliging en opsporing	185	0,8	67	1,0	-0,2
N Verhuur en lease van auto's, consumentenartikelen, machines en overige goederen, arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en	1.257	5,4	640	9,1	-3,7
O en U Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, Extraterritoriale organisaties en lichamen	1.959	8,4	474	6,7	1,7
P Onderwijs	2.003	8,6	471	6,7	1,9
QA Gezondheidszorg	2.192	9,4	488	6,9	2,5
QB1 Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	1.786	7,7	426	6,0	1,6
QB2 Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	1.243	5,3	321	4,6	0,8
R Kunst, culturele uitleencentra, openbare archieven, musea, dieren- en plantentuinen, natuurbehoud, loterijen en kansspelen, sport en recreatie	308	1,3	102	1,4	-0,1
S Levensbeschouwelijke en politieke organisaties, belangen- en ideële organisaties, hobbyclubs, reparatie van computers en consumentenartikelen, Wellness en overige dienstverlening, uitvaartbranche	446	1,9	125	1,8	0,1
Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel, Niet-gespecificeerde productie van goederen en diensten door particuliere huishoudens voor eigen gebruik	18	0,1	19	0,3	-0,2
TOTAAL	23.303	100,0	7.051	100,0	0,0

* Werknemers waarvan de sector onbekend is in de Polisadministratie (N = 19) zijn voor de weging naar rato verdeeld over de andere categorieën (bijgeschaald);

** Verschil tussen NEA en Polisadministratie in procentpunten. Door afrondingsverschillen kunnen deze verschillen maximaal 0,1 procentpunt afwijken van het verschil tussen de eerdergenoemde percentages.

TABEL F.6

Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie): stedelijkheid

	NEA		Polisadministratie		Verschil
	N	%	N (x1000)	%	%*
Zeer sterk stedelijk	4.072	17	1.390	20	-2
Sterk stedelijk	6.523	28	2.006	28	0
Matig stedelijk	4.901	21	1.415	20	1
Weinig stedelijk	5.291	23	1.531	22	1
Niet stedelijk	2.516	11	708	10	1
TOTAAL	23.303	100	7.051	100	0

* Procentpunten. Door afrondingsverschillen kunnen deze verschillen maximaal 1 procentpunt afwijken van het verschil tussen de eerdergenoemde percentages.

TABEL F.7

Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie): de 4 grote steden en de 12 provincies (exclusief de 4 grote steden)

	NEA		Polisadministratie		Verschil
	N	%	N (x1000)	%	%*
Amsterdam	888	4	335	5	-1
Rotterdam	644	3	240	3	-1
Den Haag	512	2	195	3	-1
Utrecht (stad)	504	2	151	2	0
Groningen	782	3	234	3	0
Friesland	829	4	252	4	0
Drenthe	688	3	193	3	0
Overijssel	1.586	7	481	7	0
Flevoland	548	2	172	2	0
Gelderland	2.983	13	849	12	1
Utrecht	1.363	6	399	6	0
Noord-Holland	2.592	11	817	12	0
Zuid-Holland	3.560	15	1.060	15	0
Zeeland	490	2	151	2	0
Noord-Brabant	3.690	16	1.068	15	1
Limburg	1.644	7	452	6	1
TOTAAL	23.303	100	7.051	100	0

* Procentpunten. Door afrondingsverschillen kunnen deze verschillen maximaal 1 procentpunt afwijken van het verschil tussen de eerdergenoemde percentages.

› Eind 2013 voerden TNO en CBS de tiende Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit. Ruim 23.000 werknemers deden mee aan het onderzoek, dat deel uitmaakt van het kennisinvesteringsprogramma van TNO en financieel wordt ondersteund door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

In de NEA staat 'kwaliteit van de arbeid' in brede zin centraal. Dat betekent dat naast de arbeidsomstandigheden, substantiële aandacht wordt geschonken aan de organisatie en inhoud van arbeid, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Tevens komen enkele andere thema's aan bod zoals functioneren en inzetbaarheid, opleiding en ontwikkeling, gezondheid en de balans tussen werk en privé.

De omvang en representativiteit van de NEA maken het mogelijk om diverse branches te profileren op uiteenlopende arbeidsrisico's, zoals werkdruk, agressie en fysieke belasting. Ook bevat de NEA informatie over maatregelen die werkgevers treffen en over mogelijke effecten van arbeid, zoals werkstress, verzuim en ongevallen.

De NEA signaleert trends, brengt risicogroepen in kaart en vormt een nationaal referentiebestand voor onderzoek op bedrijfs- en sectorniveau. De data zijn – onder voorwaarden – toegankelijk via het Centrum voor Beleidsstatistiek van het CBS en zijn koppelbaar aan statistieken uit het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS. De resultaten worden gebruikt door beleidsmakers binnen overheid en bedrijfsleven, alsmede door onderzoekers, HRM- en arboprofessionals.

Deze publicatie vormt de methodologische verantwoording bij de tiende meting van de NEA en biedt een overzicht van de eerste resultaten.