

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2016

TNO innovation
for life



Centraal Bureau voor de Statistiek



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

W.E. Hoofman (TNO)
G.M.J. Mars (CBS)
B. Janssen (CBS)
E.M.M. de Vroome (TNO)
J.J.M. Michiels (CBS)
A.J.S.F. Pleijers (CBS)
S.N.J. van den Bossche (TNO)

TNO | CBS-rapport

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016

Methodologie en globale resultaten

TNO innovation
for life

 **Centraal Bureau voor de Statistiek**

 Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2016

METHODOLOGIE EN GLOBALE RESULTATEN

TNO

Prevention, Work & Health

088 866 61 00

www.tno.nl

CBS

Inlichtingen

Tel. (088) 570 70 70

Fax (070) 337 59 94

Via contactformulier:

www.cbs.nl/infoservice

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

ISBN: 978-90-5986-484-9

© 2017 TNO | CBS: Leiden, Heerlen

Auteurs:

W.E. Hooftman (TNO)

G.M.J. Mars (CBS)

B. Janssen (CBS)

E.M.M. de Vroome (TNO)

A.J.S.F. Pleijers (CBS)

J.J.M. Michiels (CBS)

S.N.J. van den Bossche (TNO)

Met dank aan:

Het Ministerie van SZW: Hein Kroft en Piet Venema.

Vormgeving:

Coek Design, Zaandam

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	6				
1.1	Doel en inhoud van dit rapport	6				
1.2	Openbaarmaking NEA-resultaten	7				
1.3	Gebruik van de NEA door derden	7				
2	Verantwoording van de vragen	8	3	Dataverzameling en verwerking	22	
2.1	Overzicht van NEA-onderwerpen	8	3.1	Benaderontwerp	22	
2.2	Herkomst onderwerpen in de NEA	8	3.1.1	Verwachte respons	23	
2.2.1	<i>Persoonsgegevens</i>	8	3.1.2	Veldwerkperiode	23	
2.2.2	<i>Dienstverband</i>	9	3.2	Steekproef	24	
2.2.3	<i>Uw bedrijf</i>	11	3.2.1	Steekproefkader en doelpopulatie	24	
2.2.4	<i>Uw beroep</i>	11	3.2.2	Verhuizingsstrategie	25	
2.2.5	<i>Uw werkomstandigheden</i>	12	3.2.3	Steekproefontwerp	25	
2.2.6	<i>Klanten en collega's</i>	13	3.2.4	Steekproefbewerking	26	
2.2.7	<i>Arbeidsongevallen</i>	14	3.3	Veldwerk en respons	27	
2.2.8	<i>Arbo-maatregelen</i>	15	3.3.1	Aanpassingen onderzoeksofzet	27	
2.2.9	<i>Uw gezondheid</i>	15	3.3.2	Gerealiseerde respons per mode en portie	27	
2.2.10	<i>Ziekteverzuim</i>	15	3.3.3	Incentives en opt-out	28	
2.2.11	<i>De laatste keer dat u heeft verzuimd</i>	16	3.3.4	Gerealiseerde respons per mode en bedrijfstak	28	
2.2.12	<i>Beroepsziekten</i>	16	3.3.5	Gewogen respons	29	
2.2.13	<i>Functioneren en inzetbaarheid</i>	16	3.3.6	Bruikbare respons	29	
2.2.14	<i>Arbeidsvoorwaarden</i>	17	3.3.7	Gerealiseerde vragenlijstduur	30	
2.2.15	<i>Opleiding en ontwikkeling</i>	17				
				2.2.16	<i>Werk en thuis</i>	17
				2.2.17	<i>Uw verdere loopbaan</i>	17
				2.2.18	<i>Tevredenheid</i>	18
				2.2.19	<i>Regio en stedelijkheid</i>	18

3.4	Dataverwerking	30
3.4.1	<i>Verwerking van papieren vragenlijsten</i>	30
3.4.2	<i>Samenvoegen van internet- en papieren vragenlijsten</i>	31
3.4.3	<i>Typeren van bedrijf, beroep en onderwijs</i>	31
3.4.4	<i>Verrijking met registerdata</i>	32
3.5	Vergelijking respons met uitgezette steekproef	33
3.6	Weging	34
3.6.1	<i>Het bepalen van de gewichten</i>	35
3.6.2	<i>De gebruikte stratificaties en achtergrondgegevens</i>	35
3.6.3	<i>De gewichten</i>	36
3.7	Bescherming persoonsgegevens	42
4	Kwaliteit	43
4.1	Item non-respons	43
4.2	Betrouwbaarheid van de vragen	45
4.3	Gebruik van NEA voor trendbeschrijving	46
5	Resultaten	47
	Literatuur	83
A	Wijzigingenoverzicht	86
B	Steekproef, verwachte respons en bruikbare respons	88
C	Begeleidende folder, brief en rappelbrief	95
D	Screenshots webenquête en NEA vragenlijst	101

1 INLEIDING

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalige enquête onder werknemers in Nederland. In een context van demografische, economische en technologische ontwikkelingen verandert het werk en de werkomstandigheden van Nederlanders. De NEA volgt deze veranderingen en de gevolgen ervan voor de gezondheid en duurzame inzetbaarheid van werknemers in Nederland, alsook hun productiviteit en innovatiekracht. In 2016 voerden TNO en het CBS de twaalfde Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit, waarbij de dataverzameling is verzorgd door het CBS.

In 2016 heeft de NEA een brede focus op arbeid, evenals de NEA's van 2007 tot en met 2015 (Van den Bossche e.a., 2008; Koppes e.a., 2009; 2010; 2011a; 2012; 2013, Van Zwieten e.a., 2014, Hooftman e.a., 2015; 2016). Arbeidsomstandigheden, arbeidsongevallen, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden zijn vijf hoofdelementen van de arbeidsituatie van werknemers die in de 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. De NEA dient verder als primaire bron voor de EUstatistiek over arbeidsongevallen in Nederland. Hiermee voldoet Nederland aan de zogenoemde ESAW-verordening (European Statistics on Accidents at Work; Commissieverordeningnummer 349/2011) van de Europese Commissie.

De steekproeftrekking en onderzoeksprocedure van de NEA 2016 zijn nagenoeg ongewijzigd ten opzichte van 2015. De grootste wijziging ten opzichte van de NEA 2015 is dat alle respondenten kans maakten op een beloning. Er zijn 140.000 personen benaderd om deel te nemen, waarvan er 46.000 gerepsondeerd hebben. Inhoudelijk is de NEA 2016 vergelijkbaar met eerdere NEA's.

Het CBS en TNO zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de invulling en uitvoering van de NEA. Het CBS gebruikt de NEA onder meer als primaire bron voor de EUstatistiek over arbeidsongevallen in Nederland. Voor TNO maakt de NEA deel uit van het Meerjarenprogramma (2015-2018). Dit programma richt zich op kennisontwikkeling op middellange termijn. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is regievoerder van het programma en levert hiernaast een directe financiële bijdrage aan het veldwerk van de NEA.

1.1 DOEL EN INHOUD VAN DIT RAPPORT

Dit rapport is bedoeld als methodologische verantwoording van de NEA 2016. Tevens presenteren we de globale resultaten. In hoofdstuk twee beschrijven we de herkomst van de verschillende vragen. In hoofdstuk drie wordt verslag gedaan van de dataverzameling en verwerking. Hoofdstuk vier gaat in op de kwaliteit en betrouwbaarheid van de NEA 2016-gegevens.

Hoofdstuk vijf geeft ten slotte de globale resultaten van de NEA 2016 in tabelvorm. De bijlagen bevatten onder meer de vragenlijst en een vergelijking tussen respons en steekproef.

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, en via www.cbs.nl (zoekterm 'NEA'). Ten tweede zal een aantal belangrijke gegevens van de NEA worden geplaatst op StatLine, de elektronische databank van het CBS die ook als Open data en via de StatLine app beschikbaar is (www.cbs.nl/statline).

Ten derde zullen het CBS en TNO diverse publicaties uitgeven op basis van de NEA, zoals wetenschappelijke artikelen, pers- en nieuwsberichten, rapporten naar aanleiding van secundaire analyses, achtergrondartikelen, 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 2018 zullen de NEA 2016-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 Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden van het CBS. Meer informatie hierover is te vinden op de pagina '[Maatwerk en microdata](#)' van het CBS.

2 VERANTWOORDING VAN DE VRAGEN

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. Bovendien dient de NEA als primaire bron voor de jaarlijkse EU-statistiek over arbeidsongevallen. De gegevens die het CBS hiertoe aan Eurostat levert, moeten dus jaarlijks verzameld worden. Daarnaast kunnen er maatschappelijke of technologische ontwikkelingen zijn 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 2016. De keuze van onderwerpen is gezamenlijk bepaald door TNO, het CBS en het ministerie van SZW.

2.1 OVERZICHT VAN NEA-ONDERWERPEN

De NEA 2016 bestaat uit achttien modules waarin vragen rondom een specifiek thema worden gesteld. De meeste van deze modules waren ook in de NEA 2015 opgenomen. In de enquête van 2015 was een nieuwe module Veiligheidscultuur, rondom het thema Veilig en gezond werken, opgenomen. Deze is echter niet in de vragenlijst van 2016 opgenomen. De module over Chronische aandoeningen is komen te vervallen. In plaats daarvan is de module Beroepsziekten opgenomen. Een belangrijke reden om deze modules niet tegelijkertijd op te nemen is om de geschatte invulduur van de NEA

te beperken. In tabel 2.1 (op pagina 19-21) geven we een gedetailleerd overzicht van de onderwerpen die in de modules aan bod komen en van welke onderzoeken de vragen in de modules zijn afgeleid. In Bijlage A staan in een overzicht alle wijzigingen ten opzichte van de NEA 2015 beschreven.

Aangezien de NEA 2016 primair via internet wordt ingevuld is er gebruik gemaakt van routing. Door de routing hoeven respondenten niet alle vragen in te vullen. Dit speelt met name bij de vragen rond opleiding, bedrijf, beroep en arbeidsongevallen. De geschatte gemiddelde invulduur is 30 minuten.

2.2 HERKOMST ONDERWERPEN IN DE NEA

2.2.1 Persoonsgegevens

In deze paragraaf bespreken we de herkomst van de vragen uit de NEA 2016 in detail. De volgende demografische en sociaal-economische kenmerken van de respondenten komen aan bod:

- leeftijd;
- geslacht;
- opleiding;
- baan als werknemer.

De inhoud van de module persoonsgegevens sluit in de internetvragenlijst aan op de standaarduitvraag van het CBS. Voor de papieren vragenlijst is een

vereenvoudigde variant ontwikkeld. De uitvraag is op papier minder gedetailleerd, maar voldoende om aan de informatiebehoefte te kunnen voldoen.

Aan het begin van de internetvragenlijst wordt vastgesteld of de vragenlijst wordt ingevuld door de juiste persoon, door het geslacht en de geboortedatum uit de steekproefgegevens te verifiëren. Het betreft een standaardvraagstelling van het CBS. De steekproefgegevens zijn afkomstig uit de Basis Registratie Personen (BRP). Respondenten kunnen de gegevens aanpassen, als deze niet kloppen. Respondenten die geen geboortedatum willen invullen, kunnen volstaan met de leeftijd. Voor de overige respondenten wordt de leeftijd afgeleid uit de geboortedatum en de datum van invullen. In de papieren vragenlijst wordt naar het geslacht en de leeftijd gevraagd. Verificatie vindt achteraf in het verwerkingsproces plaats volgens dezelfde regels als in de internetvragenlijst gehanteerd worden. Meer informatie over de verificatie is te vinden in paragraaf 3.4.1.

In de vragenlijst wordt verder vastgesteld of de respondent op het moment van invullen betaald werk als werknemer heeft. Dit is een standaardvraagstelling van het CBS, met een kleine aanpassing. De vraag is bedoeld om personen die geen werknemer zijn -en de lijst ten onrechte zouden invullen- te kunnen identificeren en te excluseren. In dat geval worden internetrespondenten de vragenlijst uit geleid. Als op papier gerespondeerd wordt, wordt dit achteraf in het verwerkingsproces geregeld.

Het hoogst behaalde onderwijsniveau wordt vastgesteld met behulp van de standaard onderwijsvraagstelling van het CBS en automatisch getypeerd. Zie paragraaf 3.4.3. De papieren vragenlijst gebruikt een eenvoudigere vraagstelling dan de internetvragenlijst, omdat de routing anders te complex zou zijn. In beide modes wordt niet alleen naar hoogst behaalde opleidingen

gevraagd, maar ook naar gevolgde, omdat deze in bepaalde gevallen niveau verhogend zijn. Het hoogst behaalde onderwijsniveau wordt gemeten in vijf categorieën:

- Basisonderwijs;
- Vmbo, mbo 1, avo onderbouw;
- Havo, vwo, mbo;
- Hbo-, wo- bachelor;
- Hbo-, wo- master, doctor.

De standaard onderwijsvraagstelling wordt verder gebruikt om te meten of actueel onderwijs wordt gevolgd. De papieren vragenlijst gebruikt een vraagstelling met minder routing.

Naast bovengenoemde demografische factoren is ook over andere demografische kenmerken van de respondenten bij het CBS informatie uit registraties beschikbaar. Het databestand wordt bij oplevering verrijkt met de volgende persoonsgegevens: 1) migratieachtergrond 2) leeftijd van het jongste kind, 3) samenstelling van het huishouden en 4) positie in het huishouden, zodat deze gegevens niet in de vragenlijst vastgesteld hoeven te worden. Meer informatie over de verrijking is te vinden in paragraaf 3.4.4.

2.2.2 Dienstverband

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

- het hebben van meerdere banen;
- aard van de arbeidsrelatie;
- arbeidsduur;
- aantal dagen werkzaam in de week;
- werken buiten kantooruren;
- overwerk;

- thuiswerk;
- telewerk;
- anciënniteit.

De onderwerpen zijn hetzelfde als in 2015. Voor een aantal onderwerpen sluiten de concrete vraagstellingen aan op de standaard uitvraag in andere CBS onderzoeken. De vraag naar het aantal betaalde banen dat iemand heeft, is een standaard vraagstelling van het CBS en voor de NEA toegespitst op werknemers. De vraag is opgenomen om werknemers met één betaalde baan te kunnen vergelijken met werknemers die meerdere betaalde banen hebben. Als respondenten meerdere betaalde banen hebben, wordt gevraagd wat de belangrijkste reden is om meerdere banen te hebben. De keuze van antwoordcategorieën voor deze vraag is mede gebaseerd op Hipple (2010).

De opbouw van de NEA staat niet toe dat vragen over de arbeidssituatie betrekking hebben op meer dan één dienstverband. Nadat de vragen over meerdere banen beantwoord zijn, wordt respondenten daarom gevraagd om alle verdere vragen in de enquête alleen te beantwoorden met betrekking tot de baan als werknemer waaraan men gemiddeld de meeste tijd besteedt.

De vragen naar de aard van de arbeidsrelatie zijn overgenomen van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) en iets vereenvoudigd, zodat de routing ook geschikt is voor de papieren vragenlijst. Op basis hiervan kan onderscheid gemaakt worden tussen vaste en flexibele arbeidsrelaties. Ook wordt vastgesteld of men werkzaam is via de Wet Sociale Werkvoorziening of Participatiewet.

Als respondenten een flexibele arbeidsrelatie hebben, wordt gevraagd wat de belangrijkste reden is om een flexibele arbeidsrelatie te hebben. Echter, niet alle respondenten met een flexibele arbeidsrelatie krijgen deze vervolgvraag. Een arbeidsrelatie kan flexibel zijn omdat het dienstverband flexibel is en/of omdat het aantal uren flexibel is. Respondenten met een vast dienstverband zonder vaste uren die geen oproep/ invalkracht zijn, hebben een flexibele arbeidsrelatie, maar zij krijgen geen vervolgvraag. Deze aanpak maakt het mogelijk om dezelfde antwoordcategorieën als in 2013 te gebruiken. De vraag is toen specifiek voor de NEA ontwikkeld. De genoemde groep respondenten viel in de toenmalige vraagstelling (die nog niet aansloot op de EBB) onder de categorie ‘vast dienstverband’ en kreeg daarom geen vervolgvraag. In de internetvragenlijst sluit de formulering van de vraag naar de belangrijkste reden om een flexibele arbeidsrelatie te hebben aan op de specifieke situatie van respondenten. Respondenten die werkzaam zijn als uitzendkracht of oproep/invalkracht, krijgen de vraag wat de belangrijkste reden is om werkzaam te zijn als uitzendkracht c.q. oproep/invalkracht. Respondenten die niet werkzaam zijn als uitzendkracht of oproep/invalkracht en geen vast dienstverband hebben, krijgen de vraag wat de belangrijkste reden is dat zij geen vast dienstverband hebben.

De vraag naar de arbeidsduur sluit aan op de vraagstelling in de EBB. De vraag naar het aantal dagen waarover men de arbeidsuren verspreidt, is ontleend aan de Monitor Arboconvenanten. De vragen naar afwijkende werktijden sluiten aan op de in de EBB gehanteerde vragen, waarbij wel een andere volgorde wordt aangehouden. Bovendien is voor de NEA een vraag ontwikkeld naar oproepdiensten. Deze is door het vragenlab van CBS getest. De eerste vraag naar overuren is afkomstig uit de EBB en de tweede uit de Monitor Arboconvenanten.

De vragen naar thuiswerk sluiten aan op de EBB. De vraag naar telewerken is in 2014 ontwikkeld voor de NEA en sluit aan op de definitie van telewerken in het CBS onderzoek 'ICT gebruik bedrijven'. De vraagstelling is getest door het vragenlab van CBS. Anciënniteit wordt, net als in eerdere edities van de NEA, in twee opzichten in kaart gebracht, namelijk bij de huidige werkgever en in de huidige functie. De vraagstelling sluit aan op de EBB.

2.2.3 Uw bedrijf

Voor alle respondenten is vastgesteld in welke bedrijfstak of branche zij werken. In het merendeel van de gevallen is dit gedaan op basis van registerinformatie (Polisadministratie). Onder bepaalde voorwaarden is dit echter omwille van de kwaliteit uitgevraagd en vervolgens getypeerd, bijvoorbeeld bij uitzendkrachten. Zij behoren volgens de registerinformatie tot de zakelijke dienstverlening, maar voor de arbeidsomstandigheden is het relevant te weten naar welke bedrijfstak zij zijn uitgezonden. Zie paragraaf 3.4.3. Het soort bedrijf is uitgevraagd met een standaardvraagstelling, die betrekking heeft op het bedrijf waar men op het moment van invullen werkt c.q. naartoe is uitgezonden of gedetacheerd, en bestaat uit een combinatie van gesloten en open vragen. Voor de papieren vragenlijst is een vereenvoudigde variant ontwikkeld. Deze is minder gedetailleerd, maar voldoende om aan de informatiebehoefte te kunnen voldoen.

Bedrijfstakken en branches zijn gangbare termen voor groepen van bedrijven ingedeeld naar voornaamste activiteit. CBS hanteert voor de indeling van bedrijven naar voornaamste activiteit de zogenoemde Standaard Bedrijfsindeling 2008 (SBI 2008). De SBI is een hiërarchische indeling van economische activiteiten. De SBI is gebaseerd op de indeling van de Europese Unie (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté Européenne, afgekort: NACE) en op die van de Verenigde

Naties (International Standard Industrial Classification of All Economic Activities, afgekort: ISIC). De SBI 2008 kent meerdere niveaus die aangegeven worden door maximaal vijf cijfers. De indeling naar voornaamste activiteit (hoofdactiviteit) betekent dat er bijvoorbeeld in de categorie bouwnijverheid bedrijven kunnen voorkomen die naast bouwactiviteiten ook andere activiteiten (nevenactiviteiten) uitoefenen.

Naast de voornaamste activiteit worden twee andere kenmerken gemeten van het bedrijf waar de respondent werkt, namelijk de bedrijfsgrootte en veranderingen in het bedrijf. De vraag over bedrijfsgrootte is ontleend aan de Monitor Arboconvenanten. De antwoordcategorieën zijn iets gedetailleerder omdat Eurostat deze informatie vraagt in het kader van de ESAW verordening. Zie hiervoor paragraaf 2.2.7. De vraag naar veranderingen in het bedrijf die in de voorafgaande twaalf maanden hebben plaatsgevonden, betreft een bewerking van internationaal veel gebruikte vragen, zoals die in Nederland onder meer door de OSA zijn gehanteerd. Dit zijn drie vragen uit de telefonische ronde van het Arbeidsvraagpaneel 2005-2006 van de OSA (tegenwoordig van het SCP) waarin gevraagd werd of organisatorische veranderingen hebben plaatsgevonden, wat de veranderingen inhielden en waartoe ze hebben geleid.

2.2.4 Uw beroep

De inhoud van de module beroep sluit aan op de standaard uitvraag van CBS. Deze bestaat uit een combinatie van gesloten en open vragen. CBS heeft de antwoorden deels automatisch en deels handmatig getypeerd. Zie paragraaf 3.4.3. Beroep wordt geclassificeerd volgens de International Standard Classification of Occupations (2008) en hieruit wordt tevens de Beroepenindeling ROA CBS 2014 (BRC 2014) afgeleid. De ISCO 2008 is de internationale beroepenclassificatie van de International Labour Orga-

nization (ILO), die beroepen classificeert volgens de belangrijkste taken en activiteiten. De indeling onderscheidt tien zogenaamde major groups (1 digit ISCO), 43 submajor groups (2 digits ISCO), 130 minor groups (3 digits ISCO) en 436 unit groups (4 digits ISCO). De ISCO 2008 wordt in internationaal vergelijkende onderzoeken gebruikt.

De BRC 2014 is afgeleid van de ISCO 2008 en maakt onderscheid tussen 114 beroepsgroepen, 41 beroepssegmenten en dertien beroepsklassen. De term beroep wordt gehanteerd als Nederlandse vertaling van de term unit group en ook voor de detaillering daarbinnen, maar niet voor de hogere aggregatieniveaus van de BRC 2014. Dit zijn de zogenaamde beroepsgroepen, beroepssegmenten en op het hoogste niveau de beroepsklassen. De BRC wordt gebruikt voor nationale analyses en statistieken.

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;
- beeldschermwerk;

- ontwikkelingsmogelijkheden/gevarieerd werk;
- innovatief vermogen.

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), een voormalig onderzoek van het CBS. De tweede vraag is opgesteld voor de NEA en brengt in kaart aan welke gevaren een werknemer, naar eigen zeggen, wordt blootgesteld. Binnen de NEA is een keuze gemaakt voor enkele clusters van gevaarsituaties, zoals deze ook vaak in risico-inventarisaties en -evaluaties worden onderscheiden. Deze tweede vraag over gevaarlijk werk was niet opgenomen in NEA 2009, 2011 en 2013, maar wel in de overige NEA's. De vragen over kracht zetten en trillingen zijn ontleend aan de EBB. Ook de vragen over werkhouding en herhalende bewegingen zijn gebaseerd op de EBB. In de EBB zijn beide aspecten van fysieke belasting echter gecombineerd in één vraag.

Blootstelling aan geluid is gemeten met de vraag of de werknemer zijn stem moet verheffen om zich verstaanbaar te maken op het werk, als indicatie voor een kritiek geluidsniveau van 80dB(A). De vraag is afgeleid van POLS en de EBB van het CBS.

Vier vragen zijn opgenomen over gevaarlijke stoffen. Het betreft een vraag naar het werken met water of waterige oplossingen, vragen naar huidcontact met 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. De eerste drie vragen zijn voor de NEA ontwikkeld, de vierde vraag, over contact

met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal is afgeleid van de Arbomonitor van de Inspectie SZW.

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

In de NEA zijn drie vragen opgenomen over taakeisen. Deze vragen zijn ontleend aan de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998) en zijn ook in de TAS gebruikt.

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 JCQ van Karasek (1985, 1998). De vragen geven een indicatie van de kwalitatieve kant van taakeisen, i.c. het beslag dat het werk geestelijk legt op de werknemer. Ook deze vragen maakten deel uit van de TAS.

Verder wordt in deze module de vraag gesteld of het werk gevarieerd is, of het werk vereist dat nieuwe dingen worden geleerd en of het werk creativiteit vereist. Deze drie vragen beogen het concept 'skill discretion' ofwel ontwikkelingsmogelijkheden in het werk te meten (Karasek e.a., 1985, 1998) en deze zijn ook gebruikt in de TAS en de NEA 2007-2012 en 2014.

In deze module zijn ook vier vragen opgenomen rond het thema innovatief vermogen. Deze vragen waren eerder opgenomen in de NEA 2007, 2009, 2011, 2013 en 2014. De vraag over de aanmoediging om na te denken over manieren om het werk beter te doen is –met aanpassing– afkomstig van de General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (Lindström e.a., 1997). De vraag over tijd krijgen voor het ontwikkelen van nieuwe ideeën is afgeleid van een vraag die in Vlaanderen in 2004 is gesteld in het Panel Survey of Organisations, het PASO werkgeverspanel (KU Leuven, 2004). De twee vragen over het bedenken en verbeteren van (nieuwe) producten/diensten zijn afgeleid van vragen uit de Erasmus Concurrentie en Innovatiemonitor 2006 voor werkgevers (Jansen e.a., 2006).

De laatste vraag in de module gaat over beeldschermwerk. De vraag betreft de gemiddelde duur van werkgerelateerd beeldschermwerk. Deze vraag is afkomstig uit de Monitor Arboconvenanten. Sinds 2014 is de toelichting van de vraag uitgebreid om zo ook de nieuwe apparaten als tablets en smartphones te omvatten.

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 voorkeur.

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

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

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

Vervolgens wordt een achttal vragen gesteld over de prevalentie van ongewenst gedrag op het werk. Het gaat daarbij om ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten. Er wordt bij elke vorm een onderscheid gemaakt tussen interne agressie (door leidinggevendenden 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.

2.2.7 Arbeidsongevallen

Sinds 2011 levert CBS onder de zogenoemde ESAW-verordening (European Statistics on Accidents at Work, Commissieverordening nr. 349/2011) jaarlijks microgegevens over arbeidsongevallen. Daarvoor werd dit op basis van

harmonisatieafspraken gedaan door TNO. Voor niet-dodelijke ongevallen met verzuim gebeurt dat op basis van de NEA. Vanaf het verslagjaar 2014 zijn de ESAW-leveringen uitgebreid met een aantal variabelen met zeer gedetailleerde classificaties. Om hierin te kunnen voorzien, is de module over arbeidsongevallen in 2014 aanzienlijk uitgebreid in vergelijking tot de vorige edities van de NEA. De oude module bevatte alleen vragen over het meest recente arbeidsongeval. Eurostat vraagt echter gedetailleerde informatie over alle arbeidsongevallen met een verzuimduur van minimaal vier dagen (Eurostat, 2001; 2012). De nieuwe module is door het vragenlab van CBS getest.

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

In de papieren vragenlijst is van het meest recente arbeidsongeval vastgesteld op welke datum dit plaats vond, de aard en het ontstaan van het letsel, en of er medische hulp is verleend. Daarnaast is over maximaal één arbeidsongeval met een verzuimduur van minstens vier dagen een aantal vragen gesteld. Deze uitvraag ligt qua detaillering tussen de gedetailleerde en de verkorte uitvraag in de internetvragenlijst.

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

2.2.8 Arbo-maatregelen

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

2.2.9 Uw gezondheid

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

- algemene gezondheidstoestand;
- burn-out klachten;
- deelname aan preventief onderzoek;
- mogelijkheid raadplegen bedrijfsarts;
- contact gehad met bedrijfsarts;

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

Burn-out klachten, 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 Burn-out Schaal (de UBOS van Schaufeli & van Dierendonck, 2000).

De voor de NEA 2015 nieuw ontwikkelde vraag over de mogelijkheid tot deelname aan preventief onderzoek is ook in 2016 gesteld. De module sluit af met een drietal vragen over contact met de bedrijfsarts en gaat in op of werknemers de mogelijkheid hebben om een bedrijfsarts te raadplegen en of zij dat ooit gedaan hebben. Deze vragen zijn specifiek ontwikkeld voor de NEA en waren ook in eerdere NEA jaren opgenomen. In de NEA 2016 is additioneel gevraagd of werknemers zelf kunnen beslissen of ze een bedrijfsarts raadplegen.

2.2.10 Ziekteverzuim

Met een drietal vragen wordt het verzuimverleden van de werknemer in de twaalf maanden voorafgaand aan de enquête nagegaan. Daarbij wordt voorafgaand aan deze vragen een definitie van verzuim gegeven. In de eerste plaats wordt nagegaan of er sprake was van verzuim. Indien 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.

2.2.11 De laatste keer dat u heeft verzuimd

Zeven vragen zijn opgenomen over het laatste verzuimgeval van werknemers. Dit laatste verzuimgeval kan eventueel langer dan twaalf maanden geleden zijn, zodat ook een antwoord gegeven kan worden door werknemers die niet in de afgelopen twaalf maanden, maar wel daarvoor hebben verzuimd. Als eerste wordt gevraagd naar het soort klachten waarmee men de laatste keer heeft verzuimd. Vervolgens wordt nagegaan wat de duur van het verzuim was, of de klachten aan werk gerelateerd waren en welke aspecten van het werk hebben bijgedragen aan het ontstaan van de klachten. Ten slotte wordt gevraagd of er tijdens de laatste verzuimperiode verzuimcontrole plaats heeft gevonden en of men contact heeft gehad met de huisarts of een specialist. Daarbij wordt bekeken of de huisarts en/of specialist aandacht had(den) voor de mogelijke werkgebondenheid van het verzuim. De vraag naar de duur van het laatste verzuim is door TNO opgesteld in 2003. De andere vragen over het laatste verzuimgeval zijn een bewerking van vragen uit het onderdeel 'verzuimgegevens' van de module 'Verzuim' (Zwart e.a., 2002) van de Monitor Arboconvenanten.

2.2.12 Beroepsziekten

Voor de NEA 2014 is in samenwerking met het Nederlands Centrum voor beroepsziekten (NCvB) en het RIVM een aparte module Beroepsziekten ontwikkeld. De module is in de NEA 2015 niet uitgevraagd maar is wel ongewijzigd in de NEA 2016 opgenomen. De module Beroepsziekten bestaat uit een drietal vragen, die inzicht geven in de prevalentie en incidentie van beroepsziekten. Ten eerste wordt gevraagd of werknemers één of meer van de twaalf genoemde beroepsziekten hebben. Ten tweede wordt gevraagd of deze klachten meer dan twaalf maanden geleden zijn ontstaan én ten slotte of de beroepsziekte is vastgesteld door een arts.

2.2.13 Functioneren en inzetbaarheid

Deze module bestaat uit vijf vragen over de inzetbaarheid, drie over het functioneren en twee over veranderingen in het werk. Allereerst worden twee vragen over het werkvermogen, i.c. de fysieke en psychische geschiktheid voor de huidige baan gesteld. 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. Het vijfde item, namelijk naar de geneigdheid om bij de huidige werkgever te blijven werken is in 2013 specifiek voor de NEA ontwikkeld.

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

De laatste twee vragen in deze module gaan over veranderingen op het werk. Deze vragen zijn in 2016 voor het eerst opgenomen. De eerste vraag gaat over het al of niet optreden van veranderingen op het werk, ten aanzien van werkmethodes, technologieën, producten en klantcontacten. Deze vraag is vergelijkbaar met de vraag zoals deze ook in STREAM wordt gesteld en is oorspronkelijk gebaseerd op de European Skills and Jobs Survey (ESJ) (CEDEFOP, 2015). De vervolgvraag is specifiek voor de NEA ontwikkeld en betreft de aanpassingen die volgens de werknemers zelf nodig zijn om zich aan de veranderingen aan te kunnen passen.

2.2.14 Arbeidsvoorwaarden

De module Arbeidsvoorwaarden vraagt naar het belang van en de tevredenheid met een dertiental aspecten van een baan. In de module wordt allereerst de vraag gesteld naar het belang van deze aspecten. Vervolgens wordt gevraagd aan te geven wat de tevredenheid met deze aspecten is in de huidige baan. De vragen naar belang en tevredenheid zijn in 2008 nieuw geformuleerd voor de NEA. Ten bate van de NEA 2016 is de module uitgebreid met vragen naar het belang en de tevredenheid met de pensioenregeling. De module sluit af met de vraag naar de aanwezigheid van een vorm van personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf (cf. AVON).

2.2.15 Opleiding en ontwikkeling

Deze module omvat allereerst twee vragen over functieverandering, en verder 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 uit 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 overeenkomstige items in de 2008 vragenlijst voor werkenden van het Arbeidsaanbodpanel van de OSA (tegenwoordig van het SCP).

De vragen over opleiding zijn een ingekorte versie van de in 2012 voor de NEA ontwikkelde module Opleiding. De opgenomen vragen betreffen 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 is voor respondenten die in de afgelopen twee

jaar een opleiding of cursus hebben gevolgd een vraag opgenomen over het doel hiervan. Verder wordt ingegaan op de behoefte aan een opleiding of cursus. De laatste vragen in deze module gaan over kwalificatieveroudering. De vragen hiervoor zijn ontleend aan het STREAM onderzoek (Van den Heuvel e.a., 2014).

2.2.16 Werk en thuis

De module Werk en thuis is ten opzichte van de NEA 2015 uitgebreid met een vraag over huishoudelijke en zorgtaken (eerder gesteld in 2005-2012 en in 2014). Daarnaast bevat de module een tweetal vragen over de wederzijdse beïnvloeding van de werk- en thuissituatie. De thuis-werk-interferentie en werk-thuis-interferentie zijn ontleend aan de TAS, maar zijn oorspronkelijk opgesteld door Fox en Dwyer (1999).

2.2.17 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.

2.2.18 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.

2.2.19 Regio en stedelijkheid

In de vragenlijst wordt niet vastgesteld in welke plaats respondenten werken. Wel wordt het databestand bij oplevering verrijkt met gegevens over de plaats waar respondenten wonen, namelijk met: 1) gemeente 2) COROP-regio 3) provincie en 4) stedelijkheid. Zie voor meer informatie over de verrijking paragraaf 3.4.3.

TABEL 2.1 Overzicht onderwerpen NEA 2016

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
01 Persoonsgegevens	Geslacht Geboortejaar Baan als werknemer Opleiding Herkomst Generatie Leeftijd van het jongste kind Samenstelling huishouden Positie in het huishouden	CBS huishoudbox ^a CBS huishoudbox ^a CBS standaard vraagstelling ^a CBS standaard vraagstelling CBS-registraties (zie par. 3.4.4) CBS-registraties (zie par. 3.4.4) CBS-registraties (zie par. 3.4.4) CBS-registraties (zie par. 3.4.4) CBS-registraties (zie par. 3.4.4)
02 Uw dienstverband	Meerdere banen Aard dienstverband Reden flexibel dienstverband Omvang dienstverband Dagen werk in de week Afwijkende werktijden Overwerk Thuiswerk Telewerk Duur bij huidige werkgever Duur in huidige functie	CBS standaard vraagstelling ^a , NEA EBB ^a NEA EBB MA EBB, NEA EBB, NEA EBB ^a NEA EBB ^a EBB/NEA ^a
03 Uw Bedrijf	Soort bedrijf Bedrijfsgrootte Veranderingen in het bedrijf	CBS standaard vraagstelling EBB ^a OSA-vraagpaneel 2005-2006 ^a
04 Uw Beroep	Beroep Leidinggeven	CBS standaard vraagstelling CBS standaard vraagstelling
05 Uw werkomstandigheden	Gevaarlijk werk Kracht zetten Trillingen Ongemakkelijke werkhouding Herhalende bewegingen Geluid Gevaarlijke stoffen Besmettelijke personen, dieren of materiaal	POLS (vraag 1), NEA (vraag 2) POLS/EBB EBB EBB ^a EBB ^a POLS/EBB NEA Arbeidsinspectie: Arbomonitor 2002 ^a

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
Vervolg 05 Uw werkomstandigheden	Autonomie Tijdsdruk Emotionele belasting Cognitieve belasting Beeldschermwerk Innovatief vermogen Ontwikkelingsmogelijkheden/gevarieerd werk	POLS/EBB (vraag 1-5); NEA (vraag 6) TAS TAS TAS MA QPS Nordic ^{a,b} (vraag 1); PASO ^a (vraag 2); ECI ^a (vraag 3-4) TAS ^b
06 Klanten en collega's	Sociale steun door leidinggevende Sociale steun door collega's Conflict Ongewenst gedrag	TAS ^a TAS NEA TAS
07 Arbeidsongevallen	Optreden arbeidsongeval Aantal arbeidsongevallen <i>Meest recente ongeval:</i> Verzuimduur Soort letsel Datum Medische hulp Ontstaan letsel <i>Ongevallen met minimaal 4 dagen verzuim bovendien:</i> Verzuimduur in dagen Soort locatie Datum Verwond deel van het lichaam Locatie Specifieke fysieke activiteit Vaste of tijdelijke werkplek	ESAW/NEA ^a OBiN/Gezondheidsenquête ^a (ontstaan letsel) Gezondheidsenquête (verwond deel lichaam)
08 Arbo-maatregelen	Benodigde Arbo-maatregelen	NEA
10 Uw gezondheid	Algemene gezondheidstoestand Burn-out klachten Deelname preventief onderzoek Raadplegen bedrijfsarts	Gezondheidsenquête POLS/UBOS ^a NEA NEA ^c
11 Ziekteverzuim	Ziekteverzuim	NEA
12 Laatste verzuimgeval	Soort klacht Verzuimduur Werkgebondenheid Verzuimcontrole Contact huisarts of specialist	MA ^a NEA MA (vraag 1); MA ^a (vraag 2) MA ^a NEA

VERANTWOORDING VAN DE VRAGEN

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
13 Beroepsziekten	Beroepsziekten	NEA
14 Functioneren en inzetbaarheid	Werkgeschiktheid Loopbaan self efficacy Blijfgeneigdheid Inrole performance Veranderingen op het werk	NEA NEA NEA NEA STREAM ^{a,c}
15 Arbeidsvoorwaarden	Belang arbeidsvoorwaarden Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden Aanwezigheid PVT	NEA NEA Avon
16 Opleiding en ontwikkeling	Functieverandering Promotie Demotie Aansluiting kennis en vaardigheden bij werk Opleiding Kwalificatie veroudering	TAS TAS NEA-cohortonderzoek SCP panel (voormalig OSA panel) 2008, werkenden ^a NEA STREAM
17 Werk en thuis	Uren huishoudelijke en zorgtaken Werk-thuisrelatie	TAS ^b TAS
18 Uw verdere loopbaan	Werkzekerheid Vertrekvens Doorwerkleeftijd	TAS TAS NEA-cohortonderzoek (vraag 1) ^a ; (vraag 2)
19 Tevredenheid	Tevredenheid arbeidsomstandigheden Tevredenheid werk	NEA TAS
20 Regio en stedelijkheid	Gemeentecode COROP-regio Provincie Stedelijkheid	CBS-registraties (zie par. 3.4.4) CBS-registraties (zie par. 3.4.4) CBS-registraties (zie par. 3.4.4) CBS-registraties (zie par. 3.4.4)

a aangepast t.o.v. originele vraagstelling;

b vraag niet in NEA 2015, wel in een of meer eerdere NEA-edities;

c nieuw in NEA 2016;

Avon: Monitor Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau;

EBB: Enquête Beroepsbevolking;

ESAW: European Statistics on Accidents at Work

MA: Monitor Arboconvenanten;

NEA: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden;

OBiN: Ongevallen en Bewegingen in Nederland;

OSA: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek;

POLS: Permanent Onderzoek Leefsituatie;

PVT: Personeelsvertegenwoordiging;

SCP: Sociaal Cultureel Planbureau;

STREAM: Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation;

TAS: TNO Arbeidssituatie Survey;

UBES: Utrechtse Bevlogenheidschaal.

3 DATAVERZAMELING EN VERWERKING

3.1 BENADERONTWERP

Bij de NEA wordt gebruik gemaakt van twee methoden van dataverzameling (mixed-mode). Personen uit de steekproef kunnen via internet (computer assisted web interviewing, cawi) of op papier (paper and pencil interviewing, papi) deelnemen aan het onderzoek. Het CBS voert het veldwerk uit. De volgende strategie wordt daarbij gehanteerd.

Personen uit de steekproef ontvangen een aanschrijfbrief met daarin het verzoek om via internet deel te nemen aan het onderzoek en de bijbehorende inloggegevens. Bij de aanschrijfbrief wordt een folder gevoegd die specifiek is samengesteld voor de NEA (zie bijlage C).

Twee weken na de eerste aanschrijfbrief wordt aan personen uit de steekproef een eerste rappelbrief verstuurd met daarin opnieuw het verzoek om via internet te reageren en daaraan toegevoegd een antwoordkaart waarmee een papieren vragenlijst kan worden aangevraagd. Deze brief wordt alleen verstuurd aan personen uit de steekproef waarvan geen respons is ontvangen via internet en die niet via het Contact Centre Inbound (CCI) van het CBS hebben aangegeven niet te willen of kunnen deelnemen aan het onderzoek. In de brief wordt de mogelijkheid genoemd om de papieren vragenlijst telefonisch via CCI aan te vragen.

Drie weken na de eerste rappelbrief wordt aan personen uit de steekproef een tweede rappelbrief verstuurd met opnieuw het verzoek om via internet te reageren en daaraan toegevoegd een antwoordkaart waarmee een papieren vragenlijst kan worden aangevraagd. Deze brief wordt alleen verstuurd aan personen uit de steekproef waarvan nog geen respons is ontvangen, hetzij via internet of op papier, en die niet via het CCI hebben aangegeven niet te willen of kunnen deelnemen aan het onderzoek. In de brief wordt de mogelijkheid genoemd om de papieren vragenlijst telefonisch via CCI aan te vragen. Daarnaast wordt aangegeven dat de internetvragenlijst tot en met 31 december 2016 kan worden ingevuld.

Papieren vragenlijsten die met behulp van de antwoordkaart of telefonisch zijn aangevraagd, worden wekelijks verzonden op dinsdag. De eerste keer gebeurt dit op de derde dinsdag na het verzenden van de eerste rappelbrief.

Non-respondenten op de papieren vragenlijsten worden eenmalig gerappelleerd. Dit gebeurt twee weken na verzending van de papieren vragenlijst. In de rappelbrieven staat een uiterste inzenddatum waarvoor de vragenlijst moet worden terug gestuurd.

De brieven worden alleen door het CBS ondertekend en richting respondenten wordt enkel het CBS logo gehanteerd. Bij vragen kunnen respondenten per e-mail, telefoon (op werkdagen van 9.00 tot 17.00 uur) of internet con-

tact opnemen met het CBS. De bereikbaarheidsgegevens staan vermeld in de brief. Aan personen uit de steekproef wordt meegedeeld dat het om een gezamenlijk onderzoek van TNO, SZW en CBS gaat en dat het CBS de verzamelde gegevens aanvult met reeds bij het CBS aanwezige gegevens. Er wordt een formulering voor de “informed consent” in de brieven opgenomen.

In de aanschrijfbrief en beide rappelbrieven wordt opgenomen dat respondenten kans maken op een conditionele beloning ter waarde van €250 in de vorm van cadeaubonnen. Het verwachte aantal uit te reiken beloningen is 23. Op de antwoordkaart, de papieren vragenlijst met begeleidende brief en de rappelbrief op de papieren vragenlijst wordt dit niet opgenomen. Daarnaast hanteert het CBS het beleid dat aan personen van twaalf tot en met vijftien jaar toestemming wordt gevraagd aan de ouders / verzorgers om deel te mogen nemen aan het onderzoek. Personen van vijftien jaar ontvangen daarom aparte aanschrijf- en rappelbrieven gericht aan de ouders of verzorgers.

In de brieven waarin de mogelijkheid tot winst van 250 euro wordt genoemd, zijn de volgende zaken opgenomen.

- Indien een steekproefpersoon respondeert via internet weet hij of zij meteen na afloop of de beloning gewonnen is.
- Respondeert de steekproefpersoon op papier dan wordt de mogelijke winst zo spoedig mogelijk na afloop van de waarneming bepaald. De respondent krijgt alleen bericht bij winst. De winnaar wordt per brief geïnformeerd over het feit dat hij of zij heeft gewonnen met het verzoek om contact op te nemen met het CBS.

- In de vragenlijst (zowel internet als papier) kan een mogelijke winnaar aangeven geen aanspraak te willen maken op de beloning, de zogenoemde opt-out optie.

3.1.1 Verwachte respons

Op basis van deze strategie en de geschatte responskansen per bedrijfsklasse uit het steekproefontwerp (zie paragraaf 3.2.3) is de verwachting dat 46.615 personen uit de steekproef responderen: naar verwachting 43.135 via internet en 3.480 op papier. Er wordt onderscheid gemaakt tussen responsen en bruikbare responsen. Een deel van de responsen blijkt uiteindelijk niet bruikbaar te zijn. Er kan sprake zijn van uitval vanwege kaderfouten, dubbel ingevulde vragenlijsten (zowel via cawi als via papi) of onvoldoende vulling van een ingevulde vragenlijst. Het verwachte aantal bruikbare responsen bedraagt in totaal 43.149. Het verwachte aandeel responsen en het verwachte aandeel bruikbare responsen op de uitgezette steekproef is daarmee 32,4% respectievelijk 30,0%.

3.1.2 Veldwerkperiode

De steekproef voor de NEA wordt in twee porties uitgezet. De uitzending van de aanschrijfbrieven voor de eerste portie gebeurt op 28 september 2016, voor de tweede portie op 5 oktober 2016.

De brieven worden op woensdag verstuurd met 48-uurs post, zodat deze naar verwachting vlak voor het weekend in de bus vallen. Voor de papieren vragenlijsten die op 13 december worden verstuurd, worden geen rappelbrieven verstuurd aangezien dit niet mogelijk is binnen de doorlooptijd van het onderzoek. Antwoordkaarten die na 8 december binnenkomen, worden niet meer afgeboekt, maar apart gelegd. Er is onvoldoende tijd om hiervoor de benaderingsstrategie te doorlopen.

De internetvragenlijst kan worden ingevuld tot en met 31 december 2016. Papieren vragenlijsten worden voor het laatst afgeboekt op 6 januari 2017.

3.2 STEEKPROEF

3.2.1 Steekproefkader en doelpopulatie

De doelpopulatie bestaat uit alle werknemers van 15 tot en met 74 jaar die in Nederland werken. De operationalisatie van de doelpopulatie voor de NEA 2016 is als volgt: ten behoeve van de steekproeftrekking wordt op 12 juli 2016 een steekproefkader afgeleid uit de meest recente Polisadministratie, dat is die van het eerste kwartaal 2016. Alle personen met de volgende eigenschappen komen in het steekproefkader:

1. is volgens de Polisadministratie op 31 maart 2016 een werknemer,
2. is minimaal 15 jaar en maximaal 74 jaar op 1 oktober 2016,
3. is geregistreerd als ingezetene in de Basisregistratie Personen (BRP) op 12 juli 2016¹,
4. behoort tot een particulier huishouden op 12 juli 2016¹.

Aan de basis van het steekproefkader voor de steekproef staat de Basisregistratie Personen (BRP). Door de BRP te koppelen aan de Polisadministratie, eigendom van het UWV, Belastingdienst en het CBS, kan een selectie worden gemaakt van de personen in de BRP 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. Voor de NEA 2016 is de Polis-

administratie van het eerste kwartaal van 2016 gebruikt als steekproefkader.

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. Anderzijds bevat de Polisadministratie personen die na de peildatum zijn uitgestroomd uit een werknemersbaan. Daardoor is een deel niet langer werknemer ten tijde van de enquêtering en zal ten onrechte in de steekproef terecht komen. 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. Ondanks deze beperkingen vormt de Polisadministratie een goede benadering van de populatie werknemers in 2016. De meeste werknemers aan het einde van het eerste kwartaal van 2016 hebben een half jaar later nog steeds een baan als werknemer.

Werknemers die tevens als zelfstandige werkzaam zijn, komen ook in het steekproefkader terecht. Personen die uitsluitend als zelfstandige werkzaam zijn behoren niet tot het steekproefkader. De omvang van het steekproefkader was ruim 7 miljoen personen. Op basis van de leeftijd op 1 oktober 2016 is de variabele leeftijdsklasse gemaakt. Van de indeling naar bedrijfsklasse, volgens de standaardbedrijfsindeling (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 maart 2016 met het hoogste maandloon. Verder is het COROP-gebied (een regionale indeling in 40 gebieden) afgeleid uit de gemeentecode.

¹ Op 14 augustus wordt dit nog eens geverifieerd

3.2.2 Verhuizingsstrategie

Hoewel steekproeven zo kort mogelijk voor aanvang van de waarneemperiode worden getrokken, is niet te voorkomen dat het adres in de BRP niet juist blijkt te zijn omdat de steekproefpersoon is verhuisd. De NAW-gegevens worden vlak voor de uitzet gecontroleerd. Tijdens de waarneemperiode worden verhuizers niet herbenaderd.

3.2.3 Steekproefontwerp

Voor de NEA 2016 is uit dit steekproefkader een personensteekproef getrokken volgens een gestratificeerd steekproefontwerp. Hierbij is gestratificeerd naar bedrijfsklasse op SBI40 niveau. Voor een overzicht van de bedrijfsklassen zie Tabel B1 in Bijlage B. In het steekproefontwerp zijn jongeren en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond oververtegenwoordigd in de steekproef. Iemand is jong als hij of zij ten hoogste 24 jaar is op 1 oktober 2016. De trekkingskans van deze personen is anderhalf keer zo groot als die van de overige personen. Dit is om te compenseren voor de verwachte lagere responskans voor jongeren en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Om ervoor te zorgen dat de precisie van uitkomsten op landelijk niveau zo groot mogelijk is wordt gestart met een verdeling van 144.000 te benaderen steekproefpersonen over de 40 bedrijfsklassen zodanig dat de verwachte aantallen bruikbare respondenten per bedrijfsklasse evenredig zijn aan de populatie-aantallen per bedrijfsklasse. De kansen op bruikbare respons per bedrijfsklasse worden geschat op basis van de “€250-waarneemstrategie” uit de NEA 2015. Een bruikbare respons is een respons die wordt gebruikt voor publicatie bij de NEA.

Vervolgens is uitgezocht of met deze verdeling van de steekproef over de 40 bedrijfstakken is voldaan aan de volgende twee randvoorwaarden.

De eerste randvoorwaarde zegt dat per bedrijfsklasse de verwachte standaardfout van het percentage werknemers met een arbeidsongeval maximaal 1% mag zijn. Met realisatiecijfers van de NEA 2015 is per bedrijfsklasse een schatting gemaakt van het percentage werknemers met een arbeidsongeval. De bijbehorende standaardfouten zijn gebaseerd op deze schattingen en de verwachte aantallen bruikbare responsen per bedrijfsklasse in de NEA 2016 volgens bovenstaande verdeling van de steekproef. In 3 bedrijfsklassen is de geschatte standaardfout groter dan 1%. Het betreft SBI 2, 4 en 5. Om in deze bedrijfsklassen aan de randvoorwaarde te voldoen, moeten per SBI respectievelijk de volgende responsaantallen worden toegevoegd: 43, 31 en 203.

De tweede randvoorwaarde zegt dat per bedrijfsklasse het verwachte aantal respondenten minimaal 210 moet zijn, behalve bij SBI 40. Deze eis is opgenomen omdat uitkomsten op StatLine gepubliceerd worden als ze gebaseerd zijn op minstens 200 waarnemingen. Volgens bovenstaande verdeling van de steekproef voldoen tien bedrijfsklassen niet aan deze randvoorwaarde, te weten SBI 2, 4, 6, 8, 11, 12, 16, 17, 25 en 30. Om in deze bedrijfsklassen aan de randvoorwaarde te voldoen, moeten per SBI respectievelijk de volgende responsaantallen worden toegevoegd: 150, 130, 178, 134, 65, 90, 52, 21, 36 en 3.

Om aan beide randvoorwaarden te voldoen zijn in bedrijfsklassen 2, 4, 6, 8, 11, 12, 16, 17, 25 en 30 de te benaderen steekproefaantallen zodanig gekozen dat het verwachte aantal respondenten per bedrijfsklasse 210 is, en in bedrijfsklassen 5 en 40 zodanig dat daar 480 respectievelijk vijf res-

ponsen worden verwacht. De vijf responsen in bedrijfsklasse 40 zijn gelijk gekozen aan het ontwerp van 2015 en is het minimum aantal responsen om aan de eerste randvoorwaarde voldoen. In totaal zijn 7.971 te benaderen steekproefpersonen nodig om aan beide randvoorwaarden te voldoen. De overige $144.000 - 7.971 = 136.029$ te benaderen steekproefpersonen zijn zodanig over de andere 28 bedrijfsklassen verdeeld dat de verwachte aantallen bruikbare respondenten per bedrijfsklasse evenredig zijn aan de populatie-aantallen per bedrijfsklasse. Daarna is gecontroleerd of hiermee ook in deze 28 bedrijfsklassen wordt voldaan aan de twee randvoorwaarden. Dat is niet het geval in bedrijfsklasse 14, waar het verwacht aantal respondenten is gezakt naar 207. Daarom is de steekproef in deze klasse met acht personen verhoogd naar 680 personen zodat de verwachte responsomvang 210 is. Daarna zijn $144.000 - 7.971 - 680 = 135.349$ steekproefpersonen verdeeld over de 27 niet genoemde bedrijfsklassen zodanig dat de verwachte aantallen bruikbare respondenten per bedrijfsklasse evenredig zijn aan de populatie-aantallen per bedrijfsklasse. Bij deze verdeling voldoen ook deze 27 bedrijfsklassen aan beide randvoorwaarden.

De beide randvoorwaarden zorgen ervoor dat er over iedere bedrijfsklasse (met uitzondering van SBI 40) kan worden gepubliceerd met een bepaalde mate van nauwkeurigheid. Dat gaat echter iets ten koste van de nauwkeurigheid op landelijk niveau. De relatieve toename van de landelijke variantie van het aandeel arbeidsongevallen bij dit steekproefontwerp ten opzichte van het ontwerp waarmee werd gestart is 0,8%. De aldus gemaakte verdeling van de te benaderen steekproefpersonen over de bedrijfsklassen met bijbehorende verwachte responsaantallen zijn opgenomen in Tabel B1 van Bijlage B.

3.2.4 Steekproefbewerking

Voordat de getrokken steekproef uitgezet wordt, wordt deze gescreend. Van de personen die zijn uitgeschreven uit de BRP, 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, die op een adres wonen dat de afgelopen twaalf maanden al is benaderd voor een CBS steekproefonderzoek. Ten slotte worden personen uit de steekproef verwijderd die in de steekproef van de NEA 2015 zaten. Om voor de uitval te compenseren wordt per SBI 35% extra getrokken.

De totaal te benaderen steekproef wordt via een systematisch ontwerp verdeeld in twee porties van gelijke omvang. Dit gebeurt door sortering van het steekproefbestand op bedrijfsklasse, postcode, huisnummer, huisletter, toevoeging en aanduiding. Vervolgens wordt elk steekproefelement met oneven recordnummer toegekend aan de eerste portie, de andere steekproefelementen vormen portie twee. De personen uit de steekproef die aanspraak maken op de conditionele beloning worden willekeurig geselecteerd.

3.3 VELDWERK EN RESPONS

3.3.1 Aanpassingen onderzoekopzet

Het onderzoek is volledig conform opzet uitgevoerd. Er zijn geen aanpassingen nodig gebleken in het beschreven vragenlijst- en steekproefontwerp, de benaderingsstrategie en bijbehorende planning. De responsontwikkeling gaf geen aanleiding om respons verbeterende maatregelen door te voeren.

3.3.2 Gerealiseerde respons per mode en portie

Van de 144.000 personen die een uitnodiging tot deelname aan de enquête hebben ontvangen, hebben er 46.415 gerespondeerd. Tabel 3.1 geeft de gerealiseerde responsresultaten naar mode en steekproefportie.

TABEL 3.1 Responsresultaten naar mode en steekproefportie

		STEEKPROEFPORTIE		TOTAAL
		EERSTE	TWEEDE	
Cawi	Uitzet	72.000	72.000	144.000
	Respons	21.728	21.797	43.525
Papi	Uitzet	1.976	2.079	4.055
	Respons	1.403	1.487	2.890
Totaal	Uitzet	72.000	72.000	144.000
	Respons	23.131	23.284	46.415

Het verwachte aantal responsen (46.615) is daarmee nagenoeg gerealiseerd. Het gerealiseerde responspercentage is 32,2%. Het responspercentage is gedefinieerd als het totaal aantal ontvangen vragenlijsten gedeeld door de uitgezette steekproef.

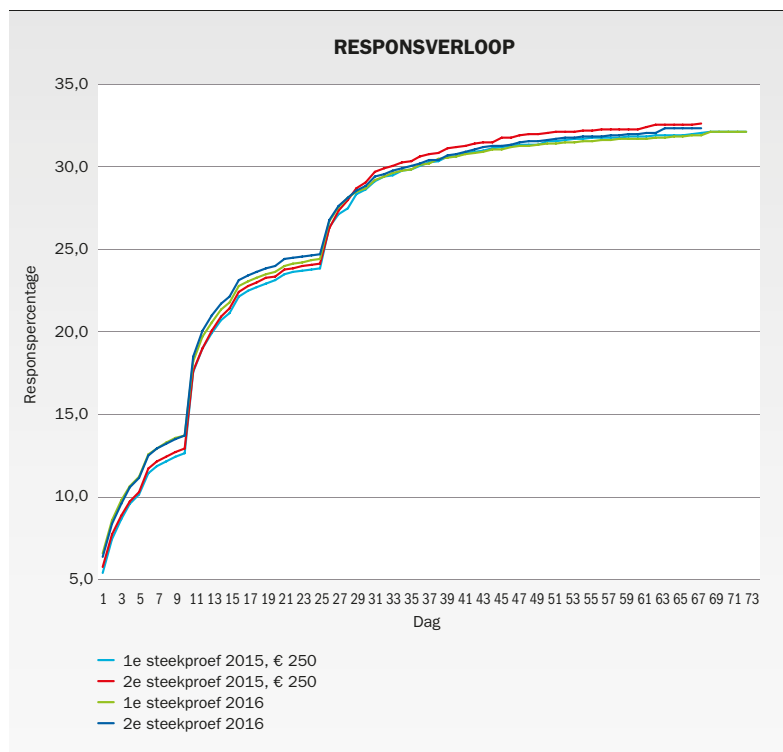
De internetwaarneming heeft 30,2% respons gerealiseerd. De respons op papier voegt hier 2,0 procentpunt aan toe. Van de aangevraagde papieren vragenlijsten is 71,3% daadwerkelijk teruggestuurd. Er is nagenoeg geen verschil ten opzichte van de waarneming voor NEA 2015, te weten het deel van de waarneming waarbij net als voor NEA 2016 onconditionele incentives in de vorm van €250 werden ingezet, zie tabel 3.2.

TABEL 3.2 Responsresultaten naar jaar en mode

		2015 (€ 250 euro incentive)		2016	
		AANTAL	%	AANTAL	%
Cawi	Uitzet	57.600		144.000	
	Respons	17.424	30,3	43.525	30,2
Papi	Uitzet	1.689		4.055	
	Respons	1.215	71,9	2.890	71,3
Totaal	Uitzet	57.600		144.000	
	Respons	18.639	32,4	46.415	32,2

Zowel de internetwaarneming als de waarneming op papier zijn nagenoeg gelijk aan het resultaat van 2015. Overall is in 2016 0,2 procentpunt minder respons gerealiseerd. Figuur 3.1 geeft de responsontwikkeling (%) voor de som van de internet- en papieren waarneming over de tijd (dagen) per steekproefportie voor 2016 en ter vergelijking de responsontwikkeling voor beide steekproefporties uit 2015 voor de €250 incentive strategie. Duidelijk zichtbaar in Figuur 3.1 is dat beide steekproefporties van 2016 een identieke responsontwikkeling laten zien en vrijwel identiek zijn aan beide porties van 2015.

FIGUUR 3.1 Responsontwikkeling (%) in de tijd (dagen) per steekproefportie



In 2015 vroeg 2,9% van de benaderde steekproef voor de €250 incentive strategie een papieren vragenlijst aan, in 2016 is dit 2,8%.

3.3.3 Incentives en opt-out

In totaal zijn 21 incentives uitgegeven, twee minder dan verwacht. 932 cawi-respondenten hebben aangegeven geen aanspraak te willen maken op een eventuele incentive, hetgeen 2,1% van het totaal aantal responsen is. In 2015 was dit voor €250 incentive strategie 2,0%. Van de papi-respondenten heeft niemand de helpdesk benaderd om aan te geven dat hij of zij geen aanspraak wil maken op de incentive. In de vragenlijst kon, in tegenstelling tot 2015, in 2016 echter ook worden aangegeven dat men geen aanspraak wilde maken op de eventuele incentive. In totaal 224 papi-respondenten hebben hier gebruik van gemaakt hetgeen 7,8% is van het totaal aantal papi-respondenten. Dit aandeel is beduidend hoger dan bij de internet respondenten.

3.3.4 Gerealiseerde respons per mode en bedrijfstak

Tabel B1 in Bijlage B geeft de responsresultaten naar mode en bedrijfstak. In een aantal bedrijfstakken zijn nauwelijks responsen op papier gerealiseerd, terwijl er ook bedrijfstakken zijn waarin relatief veel op papier is gerespondeerd. De tweede randvoorwaarde uit paragraaf 3.2.3 zegt dat per bedrijfstak het verwacht aantal respondenten minimaal 210 moet zijn, behalve bij SBI 40. Deze randvoorwaarde is opgenomen omdat uitkomsten op StatLine gepubliceerd worden als ze gebaseerd zijn op minstens 200 waarnemingen. Uit tabel B1 in Bijlage B kan worden opgemaakt dat in alle bedrijfstakken, behalve SBI 40, wordt voldaan aan de verwachting van minimaal 210 respondenten.

3.3.5 Gewogen respons

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

$$p = 100/N \times \sum_{k=S} \frac{r_k}{\pi_k}$$

waarbij N de populatieomvang is, S de steekproef, π_k de insluitkans van persoon k en r_k gelijk is aan 1 als persoon k heeft gerespondeerd en 0 als persoon k niet heeft gerespondeerd.

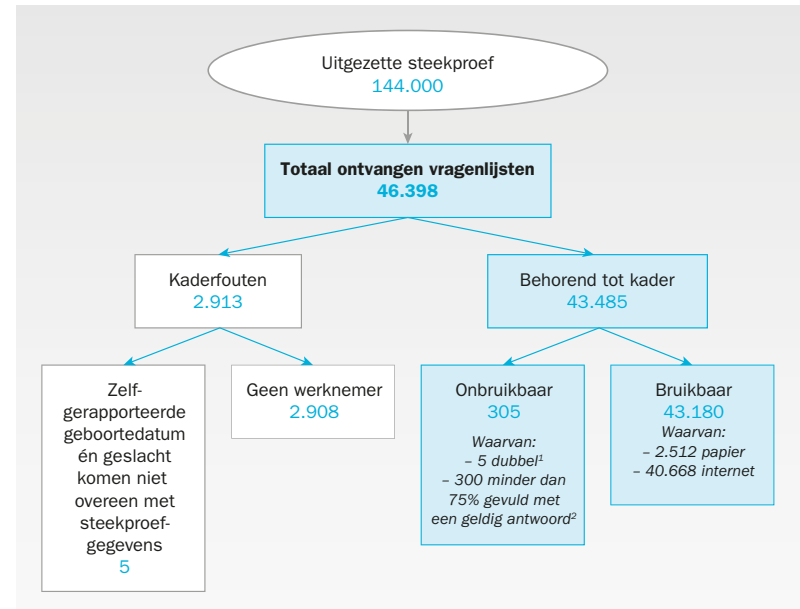
Gebruik maken van bovenstaande formule bedraagt het gewogen responspercentage 34,0%.

3.3.6 Bruikbare respons

Een deel van de respons blijkt uiteindelijk niet bruikbaar te zijn. Er kan sprake zijn van uitval vanwege kaderfouten, dubbel ingevulde vragenlijsten (zowel via internet als op papier) of onvoldoende vulling van een ingevulde vragenlijst. Kaderfouten betreft responsen waarvoor geldt dat de door de respondent gerapporteerde geboortedatum en het geslacht beide afwijken van betreffende kenmerken in de registratie of responsen waarvoor geldt

dat de respondent antwoordt geen werknemer te zijn. Onvoldoende vulling betekent dat minder dan 75% van de vragen die altijd op de routing liggen met een geldig antwoord is gevuld. “Weet niet” is daarbij geen geldig antwoord, met uitzondering van enkele vragen.

FIGUUR 3.2 Responsoverzicht NEA 2016



- 1 Vragenlijst met meeste vulling naar bruikbare respons. Bij gelijke vulling gaat cavi vóór papi.
- 2 Gepercentageerd op vragen die in beide modes voor alle respondenten op de route liggen.

Van de 46.415 responsen gaat het in zeventien gevallen om personen uit de steekproef die telefonisch bij het CBS hebben aangegeven op het

moment geen werknemer te zijn. De overige 46.398 responsen betreffen ontvangen vragenlijsten. Hiervan zijn er 43.180 bruikbaar. Zie Figuur 3.2. Het verschil zit vooral bij respondenten die geen werknemer zijn op het moment van invullen: 2.908 vragenlijsten vallen om deze reden af. Dat komt overeen met 6,3% van de ontvangen vragenlijsten en ligt iets lager dan de steekproefvervuiling van 7 à 8 procent die eerder voor de NEA is geschat op basis van vergelijkingen met de Polisadministratie (Hooftman e.a., 2016, 2015).

3.3.7 Gerealiseerde vragenlijstduur

Gemiddeld genomen hebben cawi-respondenten 30 minuten gedaan over het invullen van de vragenlijsten. Bij de bepaling van de gemiddelde vragenlijstduur worden alle responsen uitgesloten waarvoor geldt dat de vragenlijst op een andere datum is gestart dan geëindigd. Bovendien worden vragenlijsten uitgesloten van personen die hebben aangegeven geen werknemer te zijn en van personen waarvoor de gerapporteerde geboortedatum en het geslacht beide afwijken van betreffende kenmerken in de registratie. De resterende vragenlijsten worden tenslotte oplopend gesorteerd op basis van vragenlijstduur. Van deze gesorteerde lijst wordt de onderste 2,5% (met de kortste vragenlijstduren) en de bovenste 2,5% (met de langste vragenlijstduren) buiten beschouwing gelaten.

In 2015 was voor de €250 strategie de gemiddelde invulduur 30,1 minuten. Ook dit is daarom conform verwachting.

3.4 DATAVERWERKING

3.4.1 Verwerking van papieren vragenlijsten

De papieren vragenlijsten zijn door het CBS afgeboekt. Vervolgens zijn de afgeboekte vragenlijsten opgehaald door het scanbureau AIBidigit. Daar worden de vragenlijsten gedigitaliseerd en vervolgens in SPSS en csv formaat via een beveiligd uploadkanaal aan het CBS geleverd conform een door het CBS aangeleverd codeboek (in de vorm van een SPSSsetup). De ingescande vragenlijsten zijn daarnaast als pdf-bestanden opgeleverd. Gedurende het project zijn alle data opgeslagen op beveiligde servers van AIBidigit. De papieren vragenlijsten worden vernietigd conform privacy- en archiefwetgeving.

Tijdens het scannen van de vragenlijsten zorgt een scanoperator ervoor dat de vragenlijsten conform de projectspecificaties gescand worden. De scanapparatuur is zodanig ingesteld dat dubbele invoer altijd automatisch geconstateerd wordt. Indien een dubbele invoer door de scanner geconstateerd wordt, voert deze automatisch opnieuw een scan uit. De operator controleert elk gescand formulier op kwaliteit en volledigheid. Na het scannen worden de vragenlijsten door geavanceerde software uitgelezen en geanalyseerd. Via diverse controleroutines wordt nagegaan of de vragenlijsten correct ingevuld zijn. Indien een vraag niet correct is ingevuld, wordt dit aangegeven in de verificatie software. De verificateur heeft een dashboard ter beschikking waar zowel de uitgelezen formulieren als het originele document worden gepresenteerd. Hier kunnen bij fouten wijzigingen worden doorgevoerd. Handgeschreven teksten worden tijdens de verificatie handmatig ingevoerd door de medewerker vanaf het originele document of de scan hiervan. Na verificatie wordt elk formulier nog twee keer gecontroleerd volgens het “vier ogen principe”, dus door twee verschillende contro-

leurs. Elke vragenlijst wordt dus volledig door drie verschillende personen nagelopen. Door de laatste controleur wordt uiteindelijk het formulier vrijgegeven voor oplevering. Bij de vraag over de plaatsnaam waar het arbeidsongeval heeft plaatsgevonden, is direct de plaatsnaamcode op basis van een door het CBS aangeleverde codelijst ingevoerd en zowel de code als tekst opgeleverd.

Het CBS heeft vervolgens het bestand met de resultaten verder verwerkt. Daarbij is gecontroleerd of het geslacht en de leeftijd volgens de respondent overeenstemmen met de steekproefgegevens over geslacht en leeftijd. Voor de internetvragenlijsten is dit al tijdens het invullen geverifieerd. Als zowel geslacht als leeftijd niet overeenstemmen, is de vragenlijst waarschijnlijk door de verkeerde persoon ingevuld en wordt deze niet tot de bruikbare respons geteld (zie paragraaf 3.3.6). Als het geslacht óf de leeftijd afwijkt, wordt aangenomen dat het wel de juiste persoon betreft. Als de zelfgerapporteerde leeftijd maximaal één jaar verschilt van de leeftijd volgens de steekproefgegevens bij de start van het veldwerk, dan wordt dit beschouwd als overeenstemming. Respondenten kunnen immers tijdens de veldwerkperiode een jaar ouder worden. Als de zelfgerapporteerde leeftijd afwijkt van de leeftijd volgens de steekproefgegevens, maar overeenstemt met de laatste twee digits van het geboortjaar (ook hier met een marge van een jaar), dan wordt aangenomen dat de respondent per abuis het geboortjaar in plaats van de leeftijd heeft ingevuld. Dit wordt beschouwd als overeenstemming tussen de zelfrapportage en steekproefgegevens. Desalniettemin is de waarde van de zelfgerapporteerde leeftijd in die gevallen gecorrigeerd, door met de geboortedatum uit de steekproefgegevens de leeftijd bij aanvang van het veldwerk (1 oktober 2016) uit te rekenen.

3.4.2 Samenvoegen van internet- en papieren vragenlijsten

Het CBS heeft het bestand met de resultaten van de papieren vragenlijsten samengevoegd met de resultaten van de internetvragenlijst. Daarbij is een aantal controles op ranges, routing en inconsistenties gedaan, conform de regels die door TNO en het CBS zijn opgesteld. Vervolgens zijn enkele afgeleide variabelen toegevoegd. Voor variabelen die afkomstig zijn uit eerdere NEA's, zijn de afleidingen van eerdere jaren uit de programmatuur van TNO gevolgd. Voor variabelen afkomstig uit CBS onderzoeken, zijn de CBS-afleidingen gevolgd. Voor nieuwe variabelen zijn nieuwe afleidingspecificaties opgesteld. Verder zijn aan het bestand typeringen van bedrijf, beroep en behaald onderwijsniveau toegevoegd (zie paragraaf 3.4.3) en is het databestand verrijkt met enkele gegevens uit de Polisadministratie en BRP (zie paragraaf 3.4.4). TNO en het CBS hebben onafhankelijk van elkaar diverse plausibiliteitschecks uitgevoerd op het geanonimiseerde bestand met de bruikbare respons en vervolgens de bevindingen besproken. Bovendien hebben zij in overleg met elkaar verwerkingsregels en afleidingspecificaties opgesteld voor nieuwe variabelen. Deze heeft het CBS opgenomen in het verwerkingsproces.

3.4.3 Typeren van bedrijf, beroep en onderwijs

Om vast te stellen welk onderwijsniveau respondenten behaald hebben, in welke bedrijfstak zij werken en welk beroep zij uitoefenen, heeft het CBS een standaard verwerkingsproces ontwikkeld om bedrijf, beroep en onderwijs te typeren. Dit gebeurt deels automatisch en deels handmatig, en sluit aan op de standaard vraagstellingen van het CBS voor bedrijf, beroep en onderwijs (zie paragraaf 2.2.1, 2.2.3, en 2.2.4). Voor alle respondenten die via internet hebben gerespondeerd, is het behaalde onderwijsniveau volledig automatisch getypeerd. De papieren vragenlijsten gebruiken een eenvoudiger vraagstelling en zijn afzonderlijk verwerkt. Voor beide modes is

uiteindelijk het behaalde onderwijsniveau in vijf categorieën beschikbaar. Voor alle respondenten is vastgesteld in welke bedrijfstak of branche zij werken. In het merendeel van de gevallen is dit gedaan op basis van registerinformatie (Polisadministratie). Onder bepaalde voorwaarden is de bedrijfstak getypeerd (deels automatisch en deels handmatig), namelijk als de respondent uitzendkracht of gedetacheerd is of recent bij de huidige werkgever is komen werken. Als de respondent korter dan vier maanden geleden bij de huidige werkgever is komen werken, heeft de registerinformatie mogelijk nog betrekking op de bedrijfstak van de vorige werkgever. Uitzendkrachten en gedetacheerden behoren volgens de Polisadministratie tot de zakelijke dienstverlening. Het bedrijf waarnaartoe zij zijn uitgezonden, zal in de praktijk vaak in een andere bedrijfstak actief zijn. De standaardvraagstelling voor bedrijf vermeldt expliciet dat het gaat om het bedrijf waar naartoe men is uitgezonden. Het typeerproces levert een SBI 2008 code op. In de gevallen waarin geen bruikbare code is opgeleverd, is de SBI uit de steekproefgegevens gebruikt. Verder krijgen alle respondenten die in het blok Dienstverband antwoorden dat zij werkzaam zijn via de Wet Sociale Werkvoorziening, de bijbehorende SBIcode. Voor alle respondenten is uiteindelijk een geldige SBI bekend. Deze wordt gebruikt voor publicatie. Nadat de bedrijfstak is getypeerd, is het beroep getypeerd. Dit gebeurt deels automatisch en deels handmatig. Het typeerproces maakt gebruik van de informatie die in het blok Beroep is verzameld, SBI en onderwijsniveau. Hoewel het onderwijsniveau alleen voor cawi-respondenten in het standaardverwerkingsproces voor bedrijf, beroep en onderwijs wordt getypeerd, kon ook voor papi-respondenten het onderwijsniveau gebruikt worden bij het typeren van beroep. Het typeerproces resulteert in een ISCO 2008 code, waarvan tevens een BRC 2014 code wordt afgeleid.

3.4.4 Verrijking met registerdata

Doordat het CBS bij de steekproeftrekking aan iedere respondent een uniek volgnummer toekent, is het mogelijk om aan de gegevens uit de enquête informatie uit andere bronnen (registraties) te koppelen. Het databestand van de NEA is bij oplevering verrijkt met de volgende variabelen: 1) geslacht 2) leeftijd 3) bedrijfstak, 4) migratieachtergrond, 5) Leeftijd van het jongste kind, 6) samenstelling van het huishouden, 7) positie in het huishouden, 8) gemeentecode, 9) regio/provincie, 10) stedelijkheid. Daarbij zijn de definitieve waarden voor geslacht, leeftijd en bedrijfstak in het bestand niet uitsluitend gebaseerd op registergegevens.

Het geslacht en de geboortedatum uit de registratie worden gebruikt om vast te stellen of de juiste persoon de vragenlijst invult. Dit gebeurt in de internetvragenlijst of in het verwerkingsproces (zie paragraaf 3.4.1). Voor elke respondent zijn er vervolgens in het verwerkingsproces twee waarden voor geslacht en leeftijd/geboortjaar beschikbaar. Ten eerste de gegevens die bij de steekproeftrekking uit de BRP zijn vastgelegd en ten tweede de gegevens uit de vragenlijst. Als geslacht of leeftijd niet uit de vragenlijst bekend is, worden de steekproefgegevens de definitieve gegevens. In alle andere gevallen wordt geslacht en leeftijd uit de vragenlijst het definitieve geslacht en de definitieve leeftijd. Het betreft dan de leeftijd op de invuldatum. Deze gegevens worden gebruikt in de weging en om te publiceren.

Ook voor bedrijfstak zijn er twee waarden per respondent beschikbaar in het verwerkingsproces. De bedrijfstak volgens typering (zie paragraaf 3.4.3) wordt gebruikt voor publicatie. De bedrijfstak volgens de steekproefgegevens, afkomstig uit de Polisadministratie, wordt gebruikt voor de weging. Het verschil tussen de twee variabelen is met name relevant voor de zakelijke dienstverlening en uitzendkrachten. In de Polisadministratie behoren

uitzendkrachten tot de zakelijke dienstverlening. Bij de getypeerde variabelen hebben uitzendkrachten de SBI van de bedrijfstak waarheen ze zijn uitgezonden. Dit zal in de praktijk vaak een andere bedrijfstak dan de zakelijke dienstverlening zijn.

3.5 VERGELIJKING RESPONS MET UITGEZETTE STEEKPROEF

Doordat verschillende groepen personen in de uitgezette steekproef meer of juist minder vaak responderen, is de respons minder representatief dan de steekproef. Vergelijken we de verdeling van een aantal achtergrondkenmerken -geslacht, leeftijd, herkomst, opleiding, bedrijfstak, stedelijkheid en regio- over de respondenten van de NEA en de uitgezette steekproef, dan wordt voor deze kenmerken duidelijk in welke richting en mate de representativiteit verstoord wordt. De conclusies van deze vergelijkingen staan hieronder beschreven. De bijbehorende tabellen B.2 tot en met B.8 zijn weergegeven in Bijlage B.

De verdeling van mannen en vrouwen in de NEA-respons en in de steekproef laat zien dat in verhouding minder mannen (52%) aan de NEA hebben meegedaan ten opzichte van de steekproef (55% in de steekproef), en meer vrouwen (48% in de respons tegenover 45% in de steekproef). Vergelijking van de procentuele omvang van leeftijdscategorieën tussen de respons en de steekproef laat zien dat mannen van 55 tot en met 64 jaar vaker responderen. Voor 55 tot 65 jarigen bedraagt het verschil 8 procentpunt. De mannen in de leeftijdscategorie van 45 tot en met 54 jaar zijn door relatief lage non-respons met 3 procentpunt oververtegenwoordigd in de respons. Mannen in de leeftijdscategorie van 15 tot en met 34 jaar responderen in de NEA juist minder goed. Net als bij de mannen blijkt ook bij de vrouwen de

leeftijdscategorie van 45 tot en met 64 jaar beter te responderen. De 15 tot en met 44-jarigen zijn bij de vrouwen ondervertegenwoordigd in de respons.

Uit de samenstelling van de NEA-respons en de steekproef naar geslacht en migratieachtergrond blijkt dat personen met een Nederlandse achtergrond relatief vaak responderen, zowel bij de mannen als bij de vrouwen. Uitzondering hierop vormen de personen met een westerse achtergrond van de tweede generatie; deze personen responderen even vaak als personen van uitsluitend Nederlandse komaf. Personen met een niet-westerse achtergrond, en dan met name de eerste generatie, responderen relatief slechter dan personen met een westerse of Nederlandse achtergrond. Voor de vergelijking van de verdeling van de respons naar onderwijsniveau is een iets andere procedure toegepast. In dit specifieke geval wordt de verdeling van de NEA-respons naar behaald onderwijsniveau, gecorrigeerd voor de verschillende trekkingskansen van respondenten, vergeleken met de Polisadministratie. Op deze laatste bron is de verdeling naar onderwijsniveau van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2015 toegepast. Dat wil zeggen dat voor iedere deelpopulatie in de Polisadministratie naar geslacht en leeftijd (zes 10-jaarsklassen) de samenstelling naar onderwijsniveau uit de EBB wordt overgenomen. De reden voor deze andere procedure voor onderwijsniveau is dat de Polisadministratie geen informatie over onderwijsniveau bevat. De betreffende vergelijking wijst uit dat bij mannen een op de vier NEA respondenten een hogere beroepsopleiding heeft genoten, terwijl volgens de EBB ongeveer een op de vijf mannelijke werknemers een hogere beroepsopleiding heeft behaald. Bij de vrouwen is een soortgelijk verschil te zien: ook hier responderen naar verhouding in de NEA meer personen met een hogere beroepsopleiding. Ook werknemers met een wetenschappelijk onderwijsniveau responderen in de NEA relatief vaker, al zijn de verschillen tussen de twee bronnen minder groot dan bij de hogere beroeps-

opleiding. Bij werknemers met een lager onderwijsniveau dan hogere beroepsopleiding is de responsbereidheid in de gewogen NEA-respons juist minder groot. Tot slot is gekeken naar de samenstelling van de NEA-respons en de steekproef naar bedrijfstak, stedelijkheid en regio. De samenstelling van de NEA-respons naar bedrijfstak laat zien dat vrijwel alle 40 bedrijfstakken goed zijn vertegenwoordigd. Alleen werknemers in 1) Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening, 2) logiesverstrekking, eet- en drinkgelegenheden en 3) detailhandel responderen in de NEA minder vaak; ten opzichte van de steekproef ligt het aandeel in deze bedrijfstakken meer dan een procentpunt lager. Respondenten werkzaam in 1) onderwijs en 2) openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, en 3) gezondheidszorg responderen bovengemiddeld in de NEA. Wat betreft stedelijkheid en provincie vormt de NEA-respons een goede afspiegeling van de steekproef. Een uitzondering op deze regel vormen de zeer stedelijke gebieden; het aandeel van deze gebieden ligt in de respons ongeveer 3 procentpunt lager dan in de steekproef. Ook de aandelen van Amsterdam, Rotterdam en Den Haag in de regionale verdeling lopen in de respons 1 procentpunt achter.

3.6 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. Bij de steekproeftrekking werd al rekening gehouden met een lagere respons onder jongeren en onder mensen met een niet-westerse migratieachtergrond en werd de steekproeffractie voor deze bevolkingsgroepen verhoogd (oversampling). Verder is de steekproef zo verdeeld, dat de verwachte respons per bedrijfstak evenredig is aan de omvang van de bedrijfstak en zijn enkele bedrijfstakken oversampled om preciezere schattingen te kunnen maken. Indien er ondanks, of juist als gevolg van, deze oversampling een ongelijke verdeling tussen respons en doelpopulatie bestaat wordt hiervoor door de weging gecorrigeerd.

Het toepassen van gewichten wordt ophogen genoemd als de gewichten optellen tot de populatieomvang (volgens 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.

Het uitgangspunt voor het weegmodel van de NEA 2016 is het weegmodel van de NEA 2014. 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.

3.6.1 Het bepalen van de gewichten

Bij de NEA is er met ongelijke kansen getrokken en is er sprake van responsverschillen. Hierdoor zal de samenstelling van 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 (Raking Ratio estimation). Deze methode kan worden toegepast met behulp van het weegprogramma BASCULA, een onderdeel van BLAISE, dat is ontwikkeld door het CBS.

3.6.2 De gebruikte stratificaties en achtergrondgegevens

De NEA-respons wordt gewogen naar de volgende variabelen:

1. geslacht
2. leeftijd in zes 10-jaarsklassen
3. bedrijfstak in 40 secties en subsecties van de standaardbedrijfsindeling (SBI2008)
4. migratieachtergrond in vijf klassen: personen met een Nederlandse achtergrond, en personen met een westerse en niet-westerse achtergrond, waarbij de laatste twee groepen zijn ingedeeld in eerste en tweede generatie
5. regio: de provincies en de vier grootste gemeenten apart
6. stedelijkheid in vijf klassen
7. behaald onderwijsniveau in vijf klassen.

De eerste zes variabelen zijn afkomstig uit het steekproefkader (de Polisadministratie). De stratumindeling komt dus rechtstreeks uit het steekproefkader. De variabelen geslacht en leeftijd zijn daarbij, net als in eerdere jaren, gecorrigeerd voor zelfrapportage. De variabele bedrijfstak is niet gecorrigeerd voor zelfrapportage. Zie paragraaf 3.3.4.

De variabele behaald onderwijsniveau is niet afkomstig uit het steekproefkader. De Polisadministratie bevat namelijk geen informatie over onderwijsniveau. De stratumverdeling van de variabele onderwijsniveau is gebaseerd op de uitkomsten van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van 2015. Een beperking hiervan is dat zowel bij de NEA als bij de EBB het behaalde onderwijsniveau niet van alle respondenten bekend is. Deze personen worden voor de weging toegevoegd aan de categorie Basisonderwijs. 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 categorieën behaald

onderwijsniveau van werknemers van 15 tot en met 74 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 verdeling van behaald onderwijsniveau uit de EBB een kleine afwijking geïntroduceerd worden.

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 behaald onderwijsniveau

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

3.6.3 De gewichten

Tabel 3.3 toont de eindgewichten van de zes leeftijdsklassen van mannen en vrouwen. Voor alle mannen samen geldt dat zij in de NEA niet zijn over- of ondervertegenwoordigd ten opzichte van het steekproefkader². Ze hebben dus een weegcoëfficiënt ongeveer gelijk aan 1. Mannen van 45 tot en met 64 jaar zijn oververtegenwoordigd en hebben daarom een gemiddeld gewicht kleiner dan 1. Ook vrouwen zijn in de NEA niet over- of ondervertegenwoordigd. Vrouwen van 15 tot 25 jaar zijn oververtegenwoordigd (mede

² Dit lijkt in tegenspraak met wat in paragraaf 3.5 is aangegeven, namelijk dat mannen in de respons zijn ondervertegenwoordigd ten opzichte van de getrokken steekproef. Dat mannen uiteindelijk niet ondervertegenwoordigd zijn ten opzichte van het steekproefkader komt omdat bij het trekken van de steekproef een geringe oververtegenwoordiging van mannen is ontstaan. Deze oververtegenwoordiging wordt teniet gedaan doordat mannen iets slechter responderen dan vrouwen.

vanwege oversampling) waardoor hun gemiddelde gewicht kleiner is dan 1. Ook vrouwen van 55 tot 65 jaar zijn oververtegenwoordigd in de respons.

De eindgewichten van de indeling naar herkomst en geslacht staan in tabel 3.4. Bij de mannen hebben de personen met een westerse migratieachtergrond van de eerste generatie en niet-westerse achtergrond van de tweede generatie de hoogste gemiddelde weegcoëfficiënten. Ook bij de vrouwen zijn deze groepen het sterkst ondervertegenwoordigd. Personen met een Nederlandse achtergrond hebben de laagste weegcoëfficiënt. Ten opzichte van de EBB zijn werknemers met basisonderwijs ondervertegenwoordigd in de NEA, evenals werknemers met een mavo/vmbo diploma (tabel 3.5). Zij hebben een weegcoëfficiënt die groter is dan 1. Onder de NEA-respondenten zijn werknemers met een hbo diploma en academici oververtegenwoordigd. In vier vijfde van de bedrijfsklassen liggen de gemiddelde weegcoëfficiënten tussen de 0,8 en 1,2 (tabel 3.6). Bij de bedrijfsklasse “Huishoudens als werkgever” blijkt de weegcoëfficiënt relatief groot te zijn. Over deze bedrijfsklasse wordt vanwege de kleine aantallen niet afzonderlijk gepubliceerd. De landelijke dekking van de NEA blijkt goed te zijn. De weegcoëfficiënten van de indeling naar stedelijkheid (tabel 3.7) en regio (tabel 3.8) 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 personen met een niet-westerse achtergrond zijn ondervertegenwoordigd in de respons. Deze twee groepen wonen namelijk vaker dan anderen in de grote steden.

Geconcludeerd wordt dat de NEA-respons wat betreft geslacht, leeftijd, herkomst en bedrijfstak een redelijk goede afspiegeling vormt van het steekproefkader. Dit komt mede door de oversampling van groepen personen die relatief slecht responderen, zoals jongeren en personen met een niet-wes-

terse migratieachtergrond. Qua stedelijkheid en regio komt de NEA respons goed overeen met het steekproefkader. In het weegmodel van de NEA zijn demografische, sociaaleconomische 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 weegvariabelen in de respons overeenkomt met de verdeling van diezelfde variabelen in het steekproefkader.

TABEL 3.3 Leeftijd naar geslacht: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gem.	st.dev.
Mannen			
15 tot 25 jaar	2.816	1,16	0,46
25 tot 35 jaar	3.638	1,28	0,38
35 tot 45 jaar	4.288	1,06	0,31
45 tot 55 jaar	5.828	0,94	0,22
55 tot 65 jaar	5.513	0,76	0,18
65 tot 75 jaar	578	1,03	0,31
Totaal mannen	22.661	1,00	0,35
Vrouwen			
15 tot 25 jaar	3.724	0,89	0,38
25 tot 35 jaar	3.903	1,14	0,51
35 tot 45 jaar	3.823	1,12	0,23
45 tot 55 jaar	4.872	1,01	0,20
55 tot 65 jaar	4.007	0,81	0,49
65 tot 75 jaar	190	1,35	0,61
Totaal vrouwen	20.519	1,00	0,40
Totaal mannen en vrouwen	43.180	1,00	0,38

TABEL 3.4 Migratieachtergrond naar geslacht: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gem.	st.dev.
Mannen			
Autochtoon	19.346	0,95	0,30
Westers, 1e generatie	599	1,56	0,63
Westers, 2e generatie	1.046	1,05	0,33
Niet Westers, 1e generatie	1.087	1,30	0,38
Niet Westers, 2e generatie	583	1,47	0,42
Totaal mannen	22.661	1,00	0,35
Vrouwen			
Autochtoon	17.277	0,95	0,38
Westers, 1e generatie	752	1,31	0,36
Westers, 2e generatie	987	1,02	0,29
Niet Westers, 1e generatie	856	1,29	0,35
Niet Westers, 2e generatie	647	1,39	0,70
Totaal vrouwen	20.519	1,00	0,40
Totaal mannen en vrouwen	43.180	1,00	0,38

TABEL 3.5 Onderwijsniveau naar geslacht: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gem.	st.dev.
Mannen			
Basisonderwijs	1.206	1,31	0,58
Mavo/vmbo	3.463	1,14	0,36
Havo/vwo/mbo	9.618	1,00	0,33
Hbo	5.287	0,88	0,24
Wo	3.087	0,95	0,30
Totaal mannen	22.661	1,00	0,35
Vrouwen			
Basisonderwijs	795	1,46	0,56
Mavo/vmbo	2.987	1,07	0,64
Havo/vwo/mbo	8.712	1,00	0,24
Hbo	5.282	0,90	0,43
Wo	2.743	0,95	0,22
Totaal vrouwen	20.519	1,00	0,40
Totaal mannen en vrouwen	43.180	1,00	0,38

TABEL 3.6 SBI: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gemiddelden	standaarddeviaties
Landbouw, bosbouw en visserij	490	0,99	0,38
Winning van delfstoffen	199	0,30	0,09
Vervaardiging van voedingsmiddelen	694	1,03	0,34
Vervaardiging van textiel, kleding en leer	216	0,37	0,10
Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	534	0,52	0,14
Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	200	0,16	0,05
Vervaardiging van chemische producten	284	0,90	0,32
Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	221	0,34	0,13
Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten	281	1,05	0,30
Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal (geen machines en apparaten)	609	0,96	0,27
Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	208	0,70	0,27
Vervaardiging van elektrische apparatuur	258	0,47	0,19
Vervaardiging van overige machines en apparaten	447	1,05	0,35
Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	231	0,92	0,29
Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	1.028	0,96	0,28
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	223	0,71	0,23
Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	227	0,84	0,21
Bouwnijverheid	1.600	1,07	0,24
Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	592	1,07	0,28
Groothandel en handelsbemiddeling	2.566	1,04	0,28
Detailhandel (niet in auto's)	3.874	1,06	0,42
Vervoer en opslag	1.951	1,04	0,29
Logiesverstrekking en eet- en drinkgelegenheden	1.872	1,07	0,36
Uitgeverijen; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	258	1,02	0,28
Telecommunicatie	247	0,71	0,18

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gemiddelden	standaarddeviaties
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	884	1,12	0,38
Financiële instellingen	1.586	1,01	0,23
Verhuur van en handel in onroerend goed	391	0,92	0,22
Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings (geen financiële); architecten en ingenieurs	2.119	0,99	0,29
Speur- en ontwikkelingswerk	207	1,01	0,35
Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	442	0,96	0,26
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	4.325	1,05	0,28
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	2.788	1,02	0,27
Onderwijs	2.807	1,04	0,28
Gezondheidszorg	2.848	1,05	0,28
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	2.602	0,96	0,26
Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	1.465	1,06	0,26
Cultuur, sport en recreatie	659	0,96	0,27
Overige dienstverlening	744	0,96	0,29
Huishoudens als werkgever	3	23,45	5,79
Totaal	43.180	1,00	0,38

TABEL 3.7 Stedelijkheid: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gem.	st.dev.
Zeer sterk stedelijk	9.232	1,08	0,36
Sterk stedelijk	13.239	1,00	0,31
Matig stedelijk	7.769	0,97	0,52
Weinig stedelijk	9.145	0,97	0,35
Niet stedelijk	3.795	0,95	0,30
Totaal	43.180	1,00	0,38

TABEL 3.8 Regio: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gem.	st.dev.
Amsterdam	1.770	1,22	0,35
Rotterdam	1.221	1,22	0,37
Den Haag	1.041	1,15	0,37
Utrecht (stad)	1.005	0,95	0,29
Groningen	1.351	1,03	0,31
Friesland	1.517	1,01	0,28
Drenthe	1.173	0,99	0,30
Overijssel	3.098	0,94	0,31
Flevoland	943	1,12	0,35
Gelderland	5.428	0,95	0,37
Utrecht (prov)	2.514	0,97	0,29
Noord-Holland	4.890	1,03	0,32
Zuid-Holland	6.350	1,02	0,45
Zeeland	1.000	0,91	0,34
Noord-Brabant	6.943	0,94	0,31
Limburg	2.936	0,93	0,57
Totaal	43.180	1,00	0,38

3.7 BESCHERMING PERSOONSGEGEVENS

Het CBS verzorgt de gegevensverzameling van de NEA en verwerkt daarbij ook persoonsgegevens. Een persoonsgegeven is informatie die over iemand gaat of naar deze persoon te herleiden is. Bijvoorbeeld een naam, een huisadres of een inkomen. Ook een e-mailadres is een persoonsgegeven. Het CBS gaat zorgvuldig met de gegevens van respondenten om en beveiligd deze met technische en organisatorische maatregelen. De belangrijkste maatregelen zijn:

- De informatie die respondenten via internet invullen, wordt gecodeerd naar het CBS gestuurd. Bij het CBS komen de gegevens terecht in een beveiligde omgeving. Alleen geautoriseerde medewerkers hebben toegang tot deze gegevens.
- Zo vroeg mogelijk in het proces ontdoet CBS de bestanden van direct identificerende persoonsgegevens. Dit betekent dat onderzoeksbestanden nooit gegevens zoals namen, adressen of Burgerservicenummers bevatten.
- Medewerkers van het CBS moeten zich houden aan de in de CBS-wet geregelde geheimhoudingsplicht. Alle medewerkers hebben een geheimhoudingsverklaring ondertekend.
- Het CBS gebruikt de gegevens alléén voor statistisch en wetenschappelijk doel. Gebruik voor fiscale, administratieve, controle en gerechtelijke doeleinden is wettelijk uitgesloten. Ook gebruikt het CBS de gegevens niet voor marketing.
- Het CBS heeft een eigen Functionaris Gegevensbescherming. Deze functionaris controleert of het CBS zorgvuldig met persoonsgegevens omgaat. Hij houdt een register met alle verwerkingen van persoonsgegevens. De NEA is in dit [register](#) opgenomen.

- Het CBS houdt zich aan de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). Deze wet helpt de privacy van burgers te beschermen. Bovendien houdt CBS zich aan de privacy bepalingen in de CBS-wet, Europese statistische verordening (Statistical Law), de Praktijkcode voor Europese statistieken en de eigen gedragscode.
- De Autoriteit Persoonsgegevens houdt toezicht op de naleving van de wettelijke regels voor bescherming van persoonsgegevens. Potentiële respondenten zijn geïnformeerd over de waarborging van hun privacy in de aanschrijf- en rappelbrieven (zie bijlage C) en op de [website van het CBS](#).

Naast het CBS beschikken uitsluitend TNO en SZW over het microdatabestand van de NEA. Ook TNO en SZW houden zich aan de privacy bepalingen in de CBS-wet en de Wbp. Via de Remote Access omgeving bij het CBS stelt het CBS [microdata](#) onder strenge voorwaarden aan onderzoeksinstellingen ter beschikking. Het CBS controleert de output op herleidbaarheid. In publicaties op basis van de NEA zijn personen niet herkenbaar of herleidbaar.

4 KWALITEIT

In dit hoofdstuk gaan we in op de kwaliteit van de NEA 2016. Allereerst wordt ingegaan op 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. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een beschrijving van de gebruiksmogelijkheden om de NEA te gebruiken voor trendbeschrijvingen die over meerdere jaargangen van de NEA gaan.

4.1 ITEM NON-RESPONS

In de NEA zijn respondenten niet verplicht om vragen te beantwoorden. Bij de papieren vragenlijst is het niet mogelijk om dit te verplichten, en in de internetvragenlijst is ervoor gekozen om hierop aan te sluiten. Een verplichting tot antwoorden zou immers tot ongewenste verschillen kunnen leiden tussen de papieren en de internetversie van de vragenlijst. Internetrespondenten kunnen vragen op twee manieren onbeantwoord laten. Ten eerste kunnen respondenten in veel modules vragen leeg laten (overslaan). Ten tweede wordt bij de vragen naar achtergrondkenmerken (persoonskenmerken, onderwijsniveau, dienstverband, bedrijf, beroep) en arbeidsongevallen de antwoordcategorie 'geen antwoord' aangeboden, zoals gebruikelijk in internetvragenlijsten van het CBS. Respondenten kunnen deze vragen

duis niet leeg overslaan, maar zijn ook niet verplicht om inhoudelijk antwoord te geven. Door 'geen antwoord' aan te klikken, kunnen respondenten verder in de vragenlijst. Op deze manier is duidelijk dat de respondent de vraag bewust onbeantwoord laat.

De hoofdtabel in hoofdstuk vijf geeft de proportioneel gewogen 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 bruikbare respons op de enquête (43.180) 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 vier items over de sociale steun van de leidinggevenden en collega's (6a.1-4) en de vraag: '2s. Werkt u ook thuis voor uw werkgever'. 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.

Over het algemeen is de item non-respons van de NEA laag. Voor geen enkel item komt dit boven de 10% uit. In tabel 4.1 zijn de tien 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 is de vraag hoeveel uur men thuis werkt alleen van toepassing op werknemers die aangeven wel eens thuis te werken. Voor 6,5% van de thuiswerkers ontbreekt het antwoord hoeveel uur zij dit doen.

De non-respons is het hoogst op de vraag hoe het letsel bij het meest recente arbeidsongeval ontstond (8,9%). Dit lijkt samen te hangen met een kleine verandering in de vraagstelling, namelijk het aanbieden van de open antwoordmogelijkheid 'anders namelijk'. Ook bij de vraag naar het soort letsel bij het meest recente arbeidsongeval gaat het opnemen van de open antwoordmogelijkheid 'anders namelijk' in 2016 gepaard met een toename van de item non-respons. De open antwoordmogelijkheden zijn toegevoegd om meer inzicht te krijgen in oorzaken en soorten letsels die respondenten onder 'anders' scharen, maar de 'prijs' voor dit inzicht lijkt te zijn dat minder respondenten de vraag beantwoorden.

TABEL 4.1 Non-responspercentage van de tien items met de hoogste non-respons in 2016.

	N	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD			
			MAN	VROUW	15-24	25-54	55-64	65-74
7m & 7s. Hoe ontstond het letsel. Belangrijkste oorzaak van het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden	1.186	8,9%	8,0%	10,0%	6,8%	9,3%	9,7%	11,0%
2t. Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week thuis voor uw werkgever?	14.674	6,5%	5,8%▼	7,4%▲	13,5%▲	6,5%	5,2%▼	6,2%
2i. Wat is de belangrijkste reden waarom u op dit moment geen vast dienstverband heeft?	9.117	6,0%	5,9%	6,2%	5,1%▼	4,5%▼	16,7%▲	16,2%▲
2l. Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans?	43.180	5,2%	5,1%	5,4%	3,5%▼	4,4%▼	8,5%▲	15,7%▲
7b-7d. Om hoeveel ongevallen ging het?	1.266	5,0%	4,2%	6,3%	4,7%	4,6%	6,5%	20,0%▲
14b8. Mogelijkheid om thuis te werken [tevredenheid]	43.180	5,0%	4,2%▼	5,9%▲	2,8%▼	4,1%▼	9,1%▲	16,7%▲
7e & 7p. Verzuimduur in drie categorieën van het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden	1.266	4,8%	5,0%	4,5%	4,3%	4,3%	6,7%	20,0%▲
14b11. Vertegenwoordiging van uw belangen door vakbonden [tevredenheid]	43.180	4,8%	4,3%▼	5,3%▲	2,6%▼	4,3%▼	6,8%▲	20,0%▲
7j & 7r. Het soort letsel dat het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden tot gevolg heeft gehad	1.186	4,6%	4,3%	5,0%	5,3%	3,8%	7,3%	0%
9c. Heeft uw werkgever u in de afgelopen 12 maanden in de gelegenheid gesteld mee te doen aan een preventief onderzoek naar uw gezondheid of uw vitaliteit?	43.180	4,6%	5,0%▲	4,1%▼	3,5%▼	4,2%▼	6,4%▲	8,1%▲

▼/▲: $p < 0,05$. De 'N'-kolom geeft het aantal respondenten dat op de betrokken vraag een antwoord 'had moeten geven'. De non-respons is berekend op basis van de proportioneel gewogen NEA data.

De non-respons was daarnaast hoog op de vragen naar het aantal uren thuiswerken (6,5%), de reden voor het niet hebben van een vast dienstverband (6,0%) en het aantal dagen per week dat werknemers werken (5,2%). Dit zijn vragen waar ook in voorgaande jaren de non-respons relatief hoog was. Ook de andere vragen in de top tien zijn vragen die in eerdere jaargangen vaker in de top tien voorkwamen. Uitzondering zijn de vragen over deelname aan een preventief onderzoek, de tevredenheid met vertegenwoordiging van de belangen door vakbonden en het soort letsel dat bij het arbeidsongeval is opgelopen. Deze vragen vielen in 2015 buiten de top tien. Dit komt echter niet doordat de non-respons op deze items in 2016 sterk is gestegen, maar doordat de range van de top tien is veranderd. In 2015 was de non-respons van het item op de tiende plaats 4,8%, terwijl in 2016 een item non-respons van 4,6% al goed is voor een tiende plaats.

Een hoge non-respons kan door verschillende oorzaken worden verklaard. Bijvoorbeeld doordat vragen gevoelig zijn en respondenten deze niet in willen vullen, doordat vragen onduidelijk zijn zodat respondenten niet begrijpen hoe zij de vraag moeten invullen of doordat de routing niet duidelijk is waardoor respondenten vragen per ongeluk overslaan. Dit laatste speelt mogelijk mee bij de vraag over de reden waarom iemand geen vaste baan heeft. Deze gaf, ook in de NEA 2015, met name in de papieren vragenlijsten een hoge non-respons. Bij de vraag rond de tevredenheid met de mogelijkheid van thuiswerk speelt vermoedelijk een rol dat de betreffende vraag niet van toepassing was op de respondent. Voor de andere vragen is geen duidelijke verklaring.

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 beduidend hoger is bij werknemers van 65 jaar en ouder. Uit eerdere NEA's blijkt dat dit mogelijk komt doordat zij de enquêtevragen als niet relevant beschouwen omdat zij al met pensioen zijn, en 'toevallig nog een paar uurtjes' werken. Er is geen consistent verschil in item non-respons tussen mannen en vrouwen. Wel is de non-respons over het algemeen duidelijk hoger bij respondenten die de vragenlijst op papier invullen dan bij respondenten die de vragenlijst via internet invullen. Dit komt waarschijnlijk omdat respondenten online uitsluitend relevante vragen te zien krijgen terwijl ze op papier alle vragen te zien krijgen en zelf de doorverwijzing naar relevante vragen moeten volgen.

4.2 BETROUWBAARHEID VAN DE SCHALEN

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, werkdruk, emotionele belasting, en burn-outklachten. 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 beschouwd. 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 worden beschouwd.

Gegeven deze vuistregel is de betrouwbaarheid van de schalen 'Zelfstandigheid/autonomie', 'Gevarieerd werk' en 'Employability' redelijk tot goed, en de betrouwbaarheid van de overige schalen goed (tabel 4.2). De betrouwbaarheid van de schalen is vrijwel identiek aan de betrouwbaarheid in eerdere jaren.

TABEL 4.2 Betrouwbaarheid van de NEA-concepten in 2016

CONCEPT	VRAAG-ITEMS	AANTAL ITEMS	CRONBACH'S ALFA
Zelfstandigheid/autonomie	5e.1-6	6	0,78
Kwantitatieve taakeisen	5f.1-3	3	0,87
Emotionele belasting	5g.1-3	3	0,83
Moeilijkheidsgraad	5h.1-3	3	0,81
Sociale steun leidinggevende	6a.1-2	2	0,86
Sociale steun collega's	6a.3-4	2	0,82
Burn-outklachten	9b.1-5	5	0,88
Employability	13a.1-4	4	0,71
Gevarieerd werk	5i.1-3	3	0,76
Innovatief vermogen	5j.1-4	4	0,84
Functioneren	13b.1-3	3	0,89

4.3 GEBRUIK VAN NEA VOOR TRENDBeschRIJVING

Een aantal NEA-vragen wordt al meerdere jaren gesteld. Dat maakt het mogelijk om de NEA te gebruiken om trends in de tijd te beschrijven. Voor sommige vragen zijn de resultaten van verschillende jaren echter niet goed vergelijkbaar. De inhoud van de vragenlijst verandert namelijk elk jaar enigszins, waardoor sommige vragen die in meerdere jaren worden gesteld, niet in al die jaren door dezelfde vragen worden voorafgegaan of gevolgd. Dit verschil in context (en ook veranderingen in layout e.d.) kan ertoe leiden dat respondenten anders antwoorden op vragen die qua vraagformulering identiek zijn.

Daarnaast is in 2014 niet alleen de inhoud van de vragenlijst gewijzigd, maar zijn ook andere zaken veranderd in de wijze van gegevensverzameling, zoals de benaderingsstrategie (zie Hooftman e.a., 2015). Deze veranderingen kunnen systematische effecten op de uitkomsten hebben wat gevolgen kan hebben voor het beschrijven van trends waarin zowel jaren vóór 2014 zijn opgenomen als de jaren 2014 en later. In hoeverre hiervan sprake is, en of de uitkomsten dan nog volgtijdelijk vergelijkbaar zijn, kan op verschillende manieren onderzocht worden. Het CBS en TNO hebben de volgtijdelijke vergelijkbaarheid van de NEA-uitkomsten onderzocht en daarbij, in overleg, ieder een andere methode en criteria toegepast (zie: Mars, Pleijers en Willems (2015), Mars, Michiels en Willems (2016) en Hooftman, de Vroome en van den Bossche (2016)). Deze analyses leiden deels, maar niet geheel tot dezelfde conclusies. Bij het maken en interpreteren van trendbeschrijvingen is het van belang om rekening te houden met deze mogelijke methodologische trendbreuken.

5 RESULTATEN

In dit hoofdstuk presenteren we de proportioneel gewogen frequentieverdeling van alle variabelen in de NEA, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd (vier klassen) en bedrijfstak (dertien klassen). Tevens geven we de gemiddelde schaa scores 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 opleiding, bedrijfsgrootte of geografische regio. Vanwege de ruimte die additionele uitsplitsing op papier inneemt is daarvoor in dit rapport niet gekozen. Deze informatie is deels wel direct toegankelijk via de benchmarktool van TNO op www.monitorarbeid.nl en via [StatLine](#), de elektronische databank van het CBS.

Een gedeelte van de variabelen in de NEA zijn opgenomen als achtergrondkenmerken, namelijk de modules persoonskenmerken, onderwijsniveau, dienstverband (deels), bedrijf (deels), beroep, regio en stedelijkheid. In dit hoofdstuk worden ook deze achtergrondkenmerken beschreven, om inzicht te geven in de samenstelling van de NEA-respons en bovendien een indruk te geven van de onderzoeksmogelijkheden van de NEA. Om de verdeling van werknemers in Nederland te beschrijven naar achtergrondkenmerken zoals geslacht, leeftijd, behaald onderwijsniveau, arbeidsduur en de aard van de arbeidsrelatie, kan echter beter gebruik gemaakt worden van de Enquête Beroepsbevolking. Zie hiervoor [StatLine](#).

In de 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, 1988). 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 significantie criterium ook een grootte-criterium in acht genomen. Cohen's d is namelijk de grootte van het verschil tussen groepen in verhouding tot de standaarddeviatie in de gemeten variabele. Dit extra criterium wordt toegepast, omdat 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.

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
Herkomst en generatie [N=43.180]																				
· 1 Nederlandse achtergrond	80,8%	81,0%	80,5%	80,2%	79,2%▽	86,5%△	87,0%△	82,3%	79,9%	89,8%▲	80,8%	79,9%	75,1%▽	74,9%▽	79,2%	75,5%▽	81,9%	83,1%△	85,4%△	80,9%
· 2 Westerse migratieachtergrond, 1e generatie	4,4%	4,1%▽	4,8%△	2,4%▽	5,2%△	3,3%▽	4,0%	8,2%△	5,4%△	2,4%▽	3,5%▽	5,0%	4,6%	7,8%△	4,8%	6,8%△	2,4%▽	5,3%△	2,7%▽	3,8%
· 3 Westerse migratieachtergrond, 2e generatie	4,9%	4,8%	4,9%	4,2%▽	4,9%	5,1%	6,2%	2,0%▽	4,5%	3,5%▽	5,1%	4,9%	4,3%	5,5%	5,5%	4,8%	6,7%△	5,1%	4,5%	4,9%
· 4 Niet Westerse migratieachtergrond, 1e generatie	5,8%	6,2%△	5,4%▽	2,6%▽	7,0%△	4,5%▽	2,6%▽	4,5%	8,0%△	2,9%▽	4,3%▽	7,0%△	8,6%△	6,3%	4,7%▽	8,3%△	5,8%	3,7%▽	4,6%▽	6,0%
· 5 Niet Westerse migratieachtergrond, 2e generatie	4,1%	3,8%▽	4,4%△	10,6%▲	3,6%▽	0,5%▼	0,1%▼	3,0%	2,2%▽	1,4%▽	6,3%△	3,3%	7,4%△	5,5%△	5,8%△	4,6%△	3,2%▽	2,8%▽	2,9%▽	4,4%
Burgerlijke staat [N=43.180]																				
· 1 Gehuwd (ook gescheiden van tafel en bed) incl. geregistreerd partnerschap	48,2%	49,9%△	46,3%▽	1,5%▼	51,5%△	73,2%▲	79,0%▲	36,8%▼	53,5%△	59,1%▲	37,4%▼	54,0%△	22,0%▼	43,7%▽	55,6%△	45,9%▽	57,6%▲	55,3%△	53,7%△	43,3%▼
· 2 Voor de wet gescheiden	7,0%	6,0%▽	8,1%△	0,0%▼	7,0%	12,6%▲	11,3%△	4,7%▽	7,5%	6,5%	5,3%▽	8,6%△	3,8%▽	5,6%▽	6,5%	6,8%	9,1%△	7,4%	8,5%△	6,8%
· 3 Weduwe/weduwenaar	0,8%	0,6%▽	1,1%△	0%▼	0,4%▽	2,8%▲	5,7%▲	0,9%	0,7%	0,8%	0,7%	1,3%△	0,7%	0,3%▽	0,6%	0,9%	1,0%	0,9%	1,1%△	0,6%
· 4 Nooit gehuwd geweest	44,0%	43,5%▽	44,5%△	98,5%▲	41,2%▽	11,4%▼	4,0%▼	57,6%▲	38,4%▽	33,7%▼	56,7%▲	36,1%▽	73,5%▲	50,4%△	37,3%▽	46,4%△	32,2%▼	36,4%▽	36,7%▽	49,4%△
Samenstelling huishouden [N=42.855]																				
· 1 Eénpersoonshuishouden	15,6%	16,2%△	15,0%▽	10,3%▽	17,0%△	15,4%	15,1%	11,3%▽	17,4%△	11,7%▽	11,8%▽	17,4%△	15,8%	21,9%△	15,4%	17,9%△	15,7%	17,1%△	14,8%▽	18,1%△
· 2 Ongehuwd stel zonder kind(eren)	10,8%	10,2%▽	11,4%△	6,4%▽	13,1%▲	6,5%▽	4,8%▽	8,2%	10,2%	8,2%▽	9,0%▽	9,8%	8,4%▽	15,7%△	11,9%	13,2%△	9,9%	10,5%	11,9%△	11,5%
· 3 Gehuwd stel zonder kind(eren)	16,3%	16,8%△	15,8%▽	1,1%▼	10,3%▼	45,8%▲	70,4%▲	11,5%▽	18,1%△	16,3%	12,7%▽	21,9%△	7,2%▼	11,2%▽	16,1%	15,9%	19,8%△	18,7%△	18,6%△	16,2%
· 4 Ongehuwd stel met kind(eren)	8,3%	7,8%▽	8,8%△	5,5%▽	10,8%▲	2,3%▼	0,7%▼	8,0%	7,7%	8,4%	8,6%	7,4%	8,2%	7,9%	9,4%	8,3%	9,3%△	7,5%	8,0%	10,4%△
· 5 Gehuwd stel met kind(eren)	42,7%	44,6%△	40,7%▽	63,2%▲	43,4%△	26,3%▼	7,8%▼	55,2%▲	42,5%	51,8%▲	49,3%△	37,8%▽	49,2%△	38,3%▽	42,7%	39,3%▽	39,6%▽	40,4%△	40,0%▽	36,0%▽
· 6 Eénouder huishouden	6,3%	4,4%▽	8,3%△	13,5%▲	5,5%▽	3,6%▽	1,1%▼	5,7%	4,1%▽	3,5%▽	8,6%△	5,7%	11,2%▲	5,0%▽	4,5%▽	5,3%▽	5,7%	5,8%	6,6%	7,7%△
Positie in het huishouden [N=43.180]																				
· 1 Kind	15,4%	16,0%△	14,7%▽	80,1%▲	4,8%▼	0,3%▼	0%▼	36,7%▲	10,1%▽	11,4%▽	33,5%▲	9,7%▽	47,0%▲	9,0%▽	5,6%▼	12,8%▽	4,5%▼	5,7%▼	7,8%▼	14,2%
· 2 Alleenstaande	15,5%	16,1%△	14,9%▽	10,2%▽	16,8%△	15,3%	15,1%	11,3%▽	17,2%△	11,7%▽	11,7%▽	17,3%△	15,6%	21,6%△	15,3%	17,8%△	15,6%	17,0%△	14,8%▽	17,9%△
· 3 Partner in ongehuwd stel zonder kind(eren)	10,7%	10,1%▽	11,3%△	6,3%▽	13,0%▲	6,4%▽	4,8%▽	8,2%	10,1%	8,2%▽	9,0%▽	9,7%	8,1%▽	15,4%△	11,8%	13,0%△	9,9%	10,4%	11,8%△	11,4%
· 4 Partner in gehuwd stel zonder kind(eren)	16,1%	16,5%△	15,5%▽	0,9%▼	10,2%▼	45,5%▲	70,1%▲	11,5%▽	17,9%△	16,1%	12,4%▽	21,8%△	6,9%▼	11,0%▽	16,0%	15,6%	19,6%△	18,5%△	18,3%△	16,1%
· 5 Partner in ongehuwd stel met kind(eren)	7,3%	6,9%▽	7,8%△	0,3%▼	10,5%▲	2,2%▼	0,3%▼	7,0%	7,2%	8,1%	6,1%▽	7,0%	4,2%▽	7,8%	9,1%△	7,6%	9,0%△	7,3%	7,7%	9,4%△
· 6 Partner in gehuwd stel met kind(eren)	30,6%	31,8%△	29,1%▽	0,3%▼	39,5%▲	2,0%▼	7,4%▼	23,1%▽	33,8%△	42,1%▲	23,7%▽	30,6%	13,8%▼	31,0%	38,0%△	28,8%▽	36,0%△	35,3%△	33,7%△	25,1%▽
· 7 Ouder in éénouder huishouden	3,4%	1,4%▼	5,5%▲	0,1%▼	4,2%△	3,3%	1,1%▽	1,6%▽	2,5%▽	1,8%▽	2,5%▽	3,0%	2,4%▽	2,5%	3,2%	2,9%	4,5%△	4,7%△	5,0%△	4,8%△
· 9 Overig lid huishouden	1,1%	1,1%	1,1%	1,9%△	1,0%▽	0,9%▽	1,2%	0,7%	1,1%	0,7%	1,1%	0,9%	2,0%△	1,7%△	0,9%	1,5%△	0,8%▽	1,0%	1,0%	1,1%
DIENSTVERBAND																				
2a. Hebben uw betaalde werkzaamheden als werknemer betrekking op één baan? [N=43.180]																				
· 1 Eén baan als werknemer	93,2%	94,0%△	92,4%▽	84,8%▼	94,7%△	95,2%△	92,6%	89,2%▽	96,6%△	95,7%△	93,5%	93,6%	87,2%▼	95,6%△	95,5%△	92,1%▽	96,0%△	92,3%▽	91,6%▽	89,4%▽
· 2 Meerdere banen als werknemer	6,8%	6,0%▽	7,6%△	15,2%▲	5,3%▽	4,8%▽	7,4%	10,8%△	3,4%▽	4,3%▽	6,5%	6,4%	12,8%▲	4,4%▽	4,5%▽	7,9%△	4,0%▽	7,7%△	8,4%△	10,6%△
2b. Bent u naast uw werk als werknemer ook werkzaam als zelfstandige? [N=43.062]																				
· % Ja	4,6%	4,9%△	4,4%▽	1,8%▽	5,2%△	4,6%	7,5%△	5,0%	3,0%▽	2,8%▽	3,0%▽	3,1%▽	4,2%	7,6%△	4,7%	5,4%△	4,8%	7,8%△	4,6%	11,0%▲

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
2c. Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft? [N=4.476]																				
- 1 De afwisseling in werkzaamheden of contacten	19,2%	19,1%	19,3%	9,4%▼	21,4%△	24,8%△	27,3%▲	10,5%	16,5%	19,0%	12,6%▽	15,6%	12,1%▽	18,5%	27,2%▲	18,1%	32,5%▲	22,5%	21,4%	25,7%△
- 2 Meer uren kunnen maken om financieel rond te kunnen komen	19,5%	15,6%▽	23,4%△	18,5%	20,1%	19,6%	14,6%	16,7%	13,7%▽	13,9%	17,0%	27,5%▲	27,3%▲	9,2%▼	8,8%▼	23,3%△	6,2%▼	19,5%	23,6%△	22,0%
- 3 Geld verdienen voor iets extra's	17,4%	19,4%△	15,4%▽	34,9%▲	12,5%▼	7,7%▼	24,5%	41,6%▲	18,9%	15,7%	25,3%▲	15,8%	30,9%▲	17,2%	14,7%	16,5%	10,6%▽	9,8%▼	11,7%▽	15,8%
- 4 Mezelf kunnen ontwikkelen op meerdere gebieden	21,0%	21,3%	20,8%	20,4%	22,7%△	16,6%▽	10,4%▼	5,7%▼	23,5%	20,2%	22,4%	17,7%	15,0%▽	34,7%▲	21,3%	17,3%▽	24,1%	24,8%△	21,8%	19,2%
- 5 Op de lange termijn aan het werk kunnen blijven	4,5%	4,7%	4,4%	2,2%▽	4,2%	10,5%▲	2,3%	2,8%	4,6%	6,2%	3,2%	2,1%	2,1%▽	6,2%	3,4%	5,3%	4,9%	7,0%△	4,9%	4,8%
- 6 Om de zekerheid van inkomen (uit loondienst) te behouden	7,9%	7,8%	8,0%	5,1%▽	8,9%△	8,5%	5,1%	10,7%	8,0%	6,8%	6,7%	13,1%▲	6,3%	4,7%	7,9%	9,6%	6,6%	7,0%	7,7%	8,3%
- 7 Anders	10,4%	12,1%△	8,8%▽	9,4%	10,2%	12,3%	15,7%	12,0%	14,8%△	18,2%▲	12,8%△	8,2%	6,4%▽	9,5%	16,6%▲	9,9%	15,0%△	9,4%	8,8%	4,2%▼
2h. Bent u door uw werkgever gedetacheerd naar één of meer andere bedrijven? [N=37.990]																				
- % Ja	5,0%	6,1%△	3,9%▽	5,2%	5,0%	4,7%	5,3%	7,0%	5,9%△	5,4%	2,3%▽	5,0%	6,0%	15,1%▲	5,3%	6,9%△	6,5%△	3,5%▽	3,2%▽	3,5%▽
2i. Wat is de belangrijkste reden waarom u op dit moment geen vast dienstverband heeft? [N=8.568]																				
- 1 Ik heb behoefte aan flexibiliteit	28,7%	29,9%△	27,5%▽	46,7%▲	11,3%▼	20,3%▽	54,0%▲	57,3%▲	15,0%▼	11,3%▼	38,7%▲	24,9%	49,7%▲	20,3%▽	17,1%▼	26,4%▽	9,0%▼	19,2%▼	22,0%▽	32,4%
- 2 Ik heb geen behoefte aan zekerheid	4,9%	6,1%△	3,8%▽	6,8%△	1,5%▼	3,8%	33,1%▲	4,8%	3,4%▽	2,5%	7,6%△	4,2%	7,2%△	7,5%	4,1%	4,1%	3,8%	3,3%	2,8%▽	3,9%
- 3 Ik ben nieuw bij mijn huidige werkgever	40,2%	37,2%▽	43,1%△	30,6%▼	53,3%▲	26,1%▼	3,3%▼	18,9%▼	44,6%△	44,3%	36,2%▽	33,1%▽	26,2%▽	53,8%▲	52,6%▲	41,0%	42,8%	48,7%△	49,4%▲	38,6%
- 4 Het lukt niet om een vaste baan te krijgen	26,2%	26,8%	25,6%	15,9%▼	33,9%▲	49,8%▲	9,7%▼	19,0%	37,0%▲	41,9%▲	17,5%▼	37,8%▲	16,9%▼	18,4%▽	26,2%	28,6%△	44,4%▲	28,8%	25,8%	25,1%
2j.2k. Arbeidsduur in uren per week in huidige baan [N=42.467] [Range: 0-95]																				
- Gemiddelde	29,2	33,2▲	24,8▼	17,5▼	31,8▲	30,5△	19,7▼	26,3▼	34,2▲	36,4▲	25,5▼	32,4▲	20,9▼	34,7▲	33,3▲	30,1△	32,7▲	28,8▽	25,4▼	26,0▼
2l. Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans? [N=40.925]																				
- 0	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%△	0,0%▽	0,0%	0,4%△	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0%	0,4%△	0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%
- 1	4,2%	3,6%▽	4,9%△	21,0%▲	0,8%▼	1,1%▽	14,5%▲	22,5%▲	1,9%▽	1,6%▽	7,9%▲	2,9%▽	14,6%▲	1,1%▽	1,2%▽	4,2%	0,6%▽	2,0%▽	2,5%▽	6,8%△
- 2	7,2%	4,7%▼	10,0%▲	25,0%▲	3,5%▼	4,1%▽	20,9%▲	6,1%	2,7%▼	1,6%▼	14,5%▲	3,9%▽	19,0%▲	2,3%▽	2,6%▽	6,2%▽	2,2%▼	6,8%	7,4%	7,8%
- 3	13,9%	5,2%▼	23,6%▲	17,7%△	12,8%▽	14,4%	17,6%△	6,9%▼	5,3%▼	4,4%▼	17,7%△	8,3%▽	17,5%△	3,9%▼	9,0%▽	10,1%▽	8,7%▽	22,1%▲	24,5%▲	17,1%△
- 4	22,8%	15,0%▼	31,5%▲	13,2%▼	24,2%△	27,0%△	14,0%▼	10,0%▼	14,1%▼	7,6%▼	14,8%▼	15,3%▽	17,0%▽	18,4%▽	31,5%▲	18,1%▽	38,8%▲	27,4%△	39,1%▲	27,6%△
- 5	48,8%	67,7%▲	27,7%▼	20,3%▼	55,6%▲	50,1%△	29,5%▼	47,0%	72,8%▲	82,5%▲	43,0%▽	63,5%▲	27,3%▼	71,8%▲	53,8%△	58,1%▲	48,5%	40,0%▽	22,6%▼	36,0%▼
- 6	1,8%	2,4%△	1,2%▽	1,7%	1,9%	1,7%	2,5%	5,4%▲	2,2%	1,5%	1,6%	3,2%△	3,2%△	1,5%	1,3%	2,1%	0,6%▽	1,1%▽	1,4%▽	3,0%△
- 7	1,2%	1,3%	1,1%	0,8%▽	1,2%	1,4%△	0,6%	1,8%	1,0%	0,9%	0,4%▽	2,9%△	1,1%	0,9%	0,5%▽	1,1%	0,8%▽	0,5%▽	2,4%△	1,7%
- Gemiddelde	4,15	4,51▲	3,75▼	2,95▼	4,41▲	4,32△	3,32▼	3,76▼	4,64▲	4,76▲	3,77▼	4,54▲	3,36▼	4,66▲	4,40▲	4,30△	4,37△	4,02▽	3,85▼	3,94▼
2m. Werkt u in ploegendienst of wisseldienst? [N=42.536]																				
- 1 Ja, gewoonlijk	14,0%	13,2%▽	14,9%△	22,1%▲	12,9%▽	12,1%▽	5,7%▼	4,9%▼	17,0%△	2,1%▼	13,1%▽	25,3%▲	20,1%△	3,9%▼	2,5%▼	7,4%▼	9,6%▽	0,8%▼	30,1%▲	8,9%▽
- 2 Ja, soms	4,7%	4,8%	4,5%	10,5%▲	3,9%▽	2,8%▽	1,9%▽	6,8%△	4,2%	3,6%▽	5,6%△	5,8%△	11,1%▲	3,1%▽	1,5%▽	4,4%	4,0%	0,7%▼	5,3%△	4,7%
- 3 Nee	81,3%	82,0%△	80,6%▽	67,4%▼	83,2%△	85,0%△	92,4%▲	88,3%△	78,8%▽	94,3%▲	81,3%	68,9%▼	68,9%▼	93,0%▲	96,0%▲	88,2%▲	86,3%△	98,5%▲	64,6%▼	86,5%△

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-34	35-44	45-54	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
2n. Heeft u wel eens diensten waarbij u bereikbaar, beschikbaar of oproepbaar moet zijn? [N=42.581]																				
· 1 Ja, regelmatig	12,0%	14,5%△	9,3%▽	10,9%▽	12,7%△	10,4%▽	11,8%	11,1%	10,4%▽	13,7%△	9,6%▽	18,0%△	12,3%	12,9%	10,8%	11,1%▽	15,2%△	4,3%▼	15,8%△	13,1%
· 2 Ja, soms	18,6%	20,3%△	16,7%▽	24,6%△	17,7%▽	16,7%▽	16,1%	15,4%	17,3%▽	19,0%	16,9%▽	19,2%	28,3%▲	23,4%△	15,2%▽	18,0%	23,4%△	10,1%▼	19,8%△	21,3%△
· 3 Nee	69,4%	65,2%▽	74,0%△	64,4%▽	69,6%	72,9%△	72,1%	73,5%△	72,3%△	67,3%▽	73,5%△	62,8%▽	59,4%▼	63,7%▽	74,1%△	70,9%△	61,3%▽	85,5%▲	64,4%▽	65,6%▼
2o1. Werkt u wel eens 's avonds, dat wil zeggen tussen 7 uur 's avonds en 12 uur 's nachts? [N=42.894]																				
· 1 Ja, regelmatig	26,1%	26,5%	25,7%	44,2%▲	23,6%▽	20,8%▽	15,7%▼	10,2%▼	19,7%▽	8,2%▼	26,9%	36,8%▲	63,9%▲	18,5%▽	15,2%▼	19,9%▽	18,9%▽	17,2%▼	37,1%▲	32,0%△
· 2 Ja, soms	29,2%	32,7%△	25,4%▽	23,8%▽	31,0%△	27,6%▽	25,7%▽	21,9%▽	24,9%▽	31,6%△	28,0%▽	26,4%▽	17,8%▼	39,6%▲	37,8%△	30,9%△	36,1%△	45,0%▲	22,0%▽	31,1%
· 3 Nee	44,6%	40,8%▽	48,9%△	32,1%▼	45,3%△	51,6%△	58,5%▲	67,9%▲	55,5%▲	60,2%▲	45,1%	36,8%▽	18,3%▼	41,9%▽	47,0%△	49,1%△	45,1%	37,8%▽	40,8%▽	37,0%▼
2o2. Werkt u wel eens 's nachts, dat wil zeggen tussen 12 uur 's nachts en 6 uur 's morgens? [N=42.843]																				
· 1 Ja, regelmatig	7,2%	8,9%△	5,2%▽	5,9%▽	7,9%△	6,0%▽	3,7%▽	3,7%▽	11,6%△	3,1%▽	2,1%▼	23,2%▲	10,0%△	2,5%▽	1,0%▼	4,8%▽	7,1%	0,6%▼	12,2%▲	4,0%▼
· 2 Ja, soms	9,5%	12,6%▲	6,0%▼	8,7%▽	10,2%△	7,7%▽	6,7%▽	8,8%	8,8%	13,3%△	4,8%▽	17,6%▲	16,9%▲	14,0%△	5,5%▽	8,6%▽	13,7%△	3,7%▼	10,9%△	7,8%▼
· 3 Nee	83,4%	78,5%▼	88,8%▲	85,4%△	82,0%▽	86,3%△	89,5%△	87,5%△	79,5%▽	83,6%	93,1%▲	59,2%▼	73,1%▼	83,6%	93,5%▲	86,6%△	79,2%▽	95,7%▲	76,8%▼	88,2%△
2o3. Werkt u wel eens op zaterdag? [N=42.915]																				
· 1 Ja, regelmatig	26,9%	24,2%▽	29,9%△	57,2%▲	21,9%▼	20,5%▽	14,9%▼	40,8%▲	14,9%▼	8,5%▼	39,6%▲	41,1%▲	65,0%▲	10,4%▼	7,7%▼	16,8%▼	13,4%▼	8,0%▼	39,4%▲	37,6%▲
· 2 Ja, soms	28,9%	35,3%▲	21,8%▼	21,4%▽	30,6%△	28,7%	30,9%	32,3%	32,9%△	38,8%▲	28,3%	27,9%	22,0%▽	36,9%△	35,4%△	30,6%△	31,5%△	32,5%△	18,3%▼	31,1%
· 3 Nee	44,2%	40,5%▽	48,3%△	21,4%▼	47,5%△	50,8%△	54,2%▲	26,9%▼	52,2%△	52,7%△	32,1%▼	31,0%▼	13,0%▼	52,7%△	56,8%▲	52,6%△	55,2%▲	59,6%▲	42,3%▽	31,3%▼
2o4. Werkt u wel eens op zondag? [N=42.860]																				
· 1 Ja, regelmatig	19,0%	16,1%▽	22,3%△	33,6%▲	16,6%▽	16,6%▽	8,0%▼	9,3%▼	9,7%▼	4,5%▼	15,9%▽	26,6%▲	59,1%▲	7,7%▼	4,4%▼	11,7%▼	12,9%▽	7,9%▼	37,9%▲	25,6%△
· 2 Ja, soms	22,0%	26,1%▲	17,5%▼	21,8%	22,6%△	19,9%▽	23,5%	17,4%▽	18,9%▽	21,1%	24,5%△	20,8%	22,5%	34,4%▲	26,3%△	23,7%△	27,0%△	21,4%	15,0%▼	25,6%△
· 3 Nee	59,0%	57,8%▽	60,3%△	44,7%▼	60,8%△	63,5%△	68,4%△	73,4%▲	71,4%▲	74,3%▲	59,6%	52,6%▽	18,4%▼	57,9%	69,2%▲	64,6%△	60,2%	70,7%▲	47,1%▼	48,7%▼
2p. Werkt u regelmatig of soms over? [Gecorrigeerd] [N=42.378]																				
· 1 Ja, regelmatig	27,4%	29,8%△	24,7%▽	21,1%▽	30,2%△	24,0%▽	11,8%▼	25,6%	25,8%▽	25,6%	25,1%▽	40,6%▲	27,6%	24,6%▽	25,4%	25,9%▽	20,7%▽	36,9%▲	28,7%△	26,8%
· 2 Ja, soms	39,0%	39,1%	39,0%	34,2%▽	41,4%△	36,0%▽	24,2%▼	29,0%▼	39,8%	39,3%	37,9%▽	31,0%▽	32,2%▽	44,5%△	44,0%△	40,9%△	41,5%△	35,5%▽	41,7%△	36,8%
· 3 Nee	33,5%	31,1%▽	36,3%△	44,7%▲	28,4%▼	40,0%△	64,0%▲	45,4%▲	34,3%	35,1%	37,0%△	28,5%▽	40,2%△	31,0%▽	30,6%▽	33,2%	37,8%△	27,6%▽	29,7%▽	36,3%△
2q. Hoeveel uren maakt u gemiddeld per week? [Betaald en onbetaald; geen overwerk=0 uur; gecorrigeerd] [N=41.711] [Range: 0-60]																				
- Gemiddelde	3,06	3,65▲	2,40▼	1,84▼	3,40▲	2,93▼	2,01▼	3,31	3,07	3,36△	2,67▽	5,24▲	2,93	3,07	3,20	3,23△	2,39▽	3,70△	2,59▽	2,84
2r. Waar werkt u doorgaans voor uw werkgever? [N=42.603]																				
· 1 Op mijn eigen woonadres	1,7%	1,9%△	1,6%▽	1,2%▽	1,6%▽	2,1%△	7,1%▲	3,0%△	1,3%▽	1,1%▽	1,8%	1,7%	1,7%	3,6%△	3,3%△	2,4%△	1,0%▽	2,3%△	0,9%▽	1,8%
· 2 Op een vast adres van uw werkgever	74,2%	68,2%▼	80,8%▲	85,7%▲	73,1%▽	70,2%▽	59,3%▼	73,4%	81,4%△	37,3%▼	85,9%▲	56,9%▼	90,8%▲	64,3%▼	72,9%	67,9%▽	69,5%▽	81,6%△	73,5%	76,1%
· 3 Op verschillende plaatsen	24,0%	29,9%▲	17,6%▼	13,1%▼	25,3%△	27,8%△	33,6%▲	23,6%	17,4%▽	61,7%▲	12,3%▼	41,3%▲	7,5%▼	32,0%△	23,8%	29,7%△	29,5%△	16,1%▼	25,6%△	22,2%

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-34	35-44	45-54	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie
3c. Hoeveel personen werken er ongeveer in uw bedrijf of instelling? [N=42.924]																				
· 1-4 [1]	5,1%	4,6%▼	5,6%△	5,1%	4,7%▼	5,5%	15,3%▲	10,6%▲	2,8%▼	6,3%△	7,5%△	2,0%▼	6,1%△	3,5%▼	6,7%△	9,3%▲	0,4%▼	0,9%▼	2,5%▼	15,7%▲
· 5-9 [2]	8,3%	7,3%▼	9,5%△	11,7%▲	7,8%▼	6,8%▼	11,9%△	16,6%▲	5,7%▼	8,9%	12,8%△	4,8%▼	16,6%▲	7,7%	5,3%▼	10,4%△	1,2%▼	4,2%▼	6,8%▼	13,7%▲
· 10-49 [3]	28,1%	26,7%▼	29,6%△	38,7%▲	26,7%▼	23,8%▼	28,9%△	42,2%▲	24,0%▼	34,5%△	35,0%△	21,6%▼	49,1%▲	27,3%	13,8%▼	29,5%△	7,4%▼	34,5%△	25,2%▼	32,8%▲
· 50-99 [4]	13,0%	13,6%△	12,4%▼	17,1%△	12,4%▼	12,0%▼	10,4%▼	13,5%	14,5%△	15,6%△	17,3%△	16,0%△	13,3%	12,0%	5,7%▼	12,5%	6,5%▼	14,3%△	10,3%▼	13,0%
· 100-499 [5]	23,0%	24,6%△	21,4%▼	18,8%▼	23,6%△	25,2%△	16,8%▼	11,1%▼	31,7%▲	22,1%	20,5%▼	27,4%△	10,6%▼	25,6%△	22,6%	20,2%▼	33,7%▲	25,2%△	19,9%▼	17,5%▼
· 500-999 [6]	6,1%	5,8%▼	6,4%△	2,6%▼	6,5%△	7,8%△	5,2%	3,8%▼	6,8%△	3,0%▼	2,2%▼	6,1%	1,4%▼	4,9%	8,5%△	5,8%	13,5%▲	5,2%▼	9,5%△	2,8%▼
· 1.000 of meer [7]	16,4%	17,4%△	15,2%▼	5,9%▼	18,3%△	18,9%△	11,5%▼	2,2%▼	14,6%▼	9,7%▼	4,7%▼	22,2%△	2,9%▼	18,9%△	37,4%▲	12,3%▼	37,4%▲	15,7%	25,7%▲	4,5%▼
- Gemiddelde	4,24	4,33△	4,14▼	3,64▼	4,35△	4,43△	3,63▼	3,18▼	4,45△	3,86▼	3,56▼	4,69▲	3,21▼	4,39△	5,08▲	3,91▼	5,62△	4,37△	4,70▲	3,29▼
3d. Vonden in de afgelopen 12 maanden één of meer van de volgende veranderingen plaats in uw bedrijf (vestiging/locatie)? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=42.804]																				
· a. Een grote reorganisatie	16,2%	16,5%	15,9%	7,7%▼	18,1%△	17,4%△	7,4%▼	4,1%▼	12,8%▼	9,1%▼	9,0%▼	16,0%	5,1%▼	21,6%△	43,1%▲	10,8%▼	40,8%▲	8,6%▼	21,9%△	13,1%▼
· b. Overname door een andere organisatie	4,0%	4,7%△	3,4%▼	2,8%▼	4,4%△	3,9%	3,5%	2,0%▼	7,0%△	3,1%▼	4,4%	5,2%△	4,9%△	7,8%△	4,2%	5,1%△	1,1%▼	0,8%▼	2,7%▼	1,9%▼
· c. Overname van een andere organisatie	4,2%	4,9%△	3,5%▼	2,0%▼	5,0%△	3,3%▼	2,4%▼	3,3%	5,2%△	4,7%	4,4%	5,3%△	2,1%▼	12,6%△	5,6%△	5,5%△	0,9%▼	1,1%▼	3,8%▼	1,6%▼
· d. Inkrimping zonder gedwongen ontslagen	9,8%	8,9%▼	10,7%△	4,6%▼	10,4%△	12,2%△	6,2%▼	3,4%▼	8,2%▼	4,8%▼	5,2%▼	10,1%	5,4%▼	9,0%	8,5%	6,7%▼	19,7%▲	10,9%△	17,2%▲	7,3%▼
· e. Inkrimping met gedwongen ontslagen	9,4%	9,4%	9,5%	3,5%▼	10,6%△	10,5%△	4,9%▼	3,4%▼	9,2%	8,7%	6,2%▼	7,4%▼	2,1%▼	14,9%△	32,1%▲	8,2%▼	6,1%▼	5,2%▼	14,1%△	6,9%▼
· f. Fusie met een ander bedrijf	4,5%	4,0%▼	5,1%△	3,0%▼	5,0%△	4,2%	2,0%▼	0,7%▼	4,1%	3,4%▼	4,1%	1,9%▼	1,3%▼	5,4%	2,6%▼	3,4%▼	2,8%▼	3,5%▼	10,2%▲	2,7%▼
· g. Uitbesteding van ondersteunende diensten	7,8%	8,8%△	6,8%▼	2,8%▼	9,0%△	8,2%	4,7%▼	2,4%▼	9,1%△	6,2%▼	3,6%▼	7,7%	1,8%▼	12,3%△	18,7%▲	7,4%	14,2%▲	5,1%▼	9,4%△	5,2%▼
· h. Verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland	2,8%	3,8%△	1,6%▼	1,0%▼	3,3%△	2,4%▼	0,4%▼	1,6%	5,9%▲	1,7%▼	2,2%▼	4,3%△	0,3%▼	10,7%▲	10,4%▲	3,4%△	0,5%▼	0,2%▼	0,1%▼	0,2%▼
· i. Automatisering van bedrijfsactiviteiten	10,4%	11,9%△	8,6%▼	4,3%▼	11,8%△	10,6%	6,2%▼	7,8%	12,9%△	6,3%▼	6,9%▼	13,6%△	2,3%▼	14,4%△	31,9%▲	9,9%	16,0%△	5,0%▼	9,9%	5,0%▼
· j. Geen van deze	59,5%	59,1%	59,9%	77,1%▲	55,8%▼	56,3%▼	73,8%▲	81,7%▲	57,8%▼	68,5%△	70,0%▲	59,5%	81,1%▲	48,0%▼	33,2%▼	64,8%△	38,0%▼	70,9%▲	46,5%▼	70,6%▲
BUW BEROEP																				
Beroep (ISCO-08 major group) [N=42.793]																				
· 0 Beroepen bij de strijdkrachten	0,4%	0,7%△	0,1%▼	0,4%	0,5%△	0,2%▼	0%	0%	0,0%▼	0%▼	0%▼	0,2%	0%▼	0%▼	0%▼	0,0%▼	5,2%▲	0%▼	0,0%▼	0%▼
· 1 Leidinggevende functies	6,0%	8,0%△	3,8%▼	0,9%▼	6,8%△	7,0%△	8,5%△	2,9%▼	6,1%	5,7%	6,2%	4,3%▼	4,5%▼	11,0%▲	11,1%▲	8,0%△	6,9%△	5,2%	3,0%▼	6,4%
· 2 Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	25,7%	25,8%	25,7%	9,1%▼	30,0%▲	25,1%	17,0%▼	7,1%▼	17,4%▼	10,5%▼	8,9%▼	7,5%▼	2,6%▼	60,2%▲	40,8%▲	27,9%▲	33,9%▲	74,8%▲	30,1%△	23,5%▼
· 3 Technici en vakspecialisten	17,5%	15,7%▼	19,5%△	8,9%▼	19,4%△	18,0%	14,0%▼	6,1%▼	16,7%	17,5%	11,6%▼	10,2%▼	7,9%▼	12,2%▼	24,9%▲	17,6%	26,0%▲	5,3%▼	29,9%▲	20,8%△
· 4 Administratief personeel	11,4%	8,7%▼	14,4%△	6,9%▼	12,1%△	12,6%△	12,7%	7,9%▼	12,1%	14,7%△	10,7%▼	26,3%▲	3,7%▼	8,9%▼	17,4%△	14,9%△	13,5%△	5,5%▼	6,1%▼	12,5%
· 5 Dienstverlenend personeel en verkopers	17,9%	10,8%▼	25,9%▲	38,4%▲	14,1%▼	14,7%▼	15,0%▼	7,0%▼	5,4%▼	2,1%▼	34,7%▲	6,7%▼	57,5%▲	3,2%▼	3,5%▼	11,2%▼	11,0%▼	7,0%▼	25,2%▲	26,6%▲
· 6 Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers	1,1%	1,7%△	0,3%▼	1,8%△	0,9%▼	0,9%	1,6%	28,4%▲	1,8%△	0,4%▼	0,5%▼	0,1%▼	0,3%▼	0%▼	0,2%▼	2,1%△	0,9%	0,1%▼	0,1%▼	0,6%
· 7 Ambachtslieden	6,8%	12,0%▲	1,1%▼	6,2%▼	6,6%▼	8,2%△	6,6%	7,1%	20,9%▲	39,9%▲	7,8%△	3,3%▼	0,8%▼	2,0%▼	0,3%▼	4,0%▼	1,2%▼	0,7%▼	0,4%▼	3,8%▼
· 8 Bedieningspersoneel van machines en installaties, assembleurs	4,5%	7,7%▲	0,9%▼	2,4%▼	4,1%▼	6,3%△	16,7%▲	9,5%▲	11,1%▲	5,0%	2,6%▼	34,4%▲	1,2%▼	0,2%▼	0,3%▼	2,6%▼	0,4%▼	0,1%▼	0,2%▼	1,6%▼
· 9 Elementaire beroepen	8,6%	8,9%△	8,3%▼	24,9%▲	5,3%▼	7,0%▼	7,8%	23,9%▲	8,6%	4,3%▼	17,0%▲	6,9%▼	21,5%▲	2,3%▼	1,5%▼	11,6%△	1,0%▼	1,3%▼	5,1%▼	4,4%▼

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
Beroepenindeling (ROA-CBS 2014, 2 digits: beroepsklasse) [N=43.180]																				
· 1 Pedagogische beroepen	6,5%	3,8%▼	9,4%▲	3,6%▽	6,7%△	8,1%△	6,6%	0,4%▼	0,3%▼	0,2%▼	0,4%▼	0,3%▼	1,1%▼	0,9%▼	0,3%▼	1,2%▼	1,0%▼	66,5%▲	6,0%	9,2%△
· 2 Creatieve en taalkundige beroepen	1,2%	1,2%	1,3%	0,8%▽	1,4%△	1,2%	0,4%▽	0,3%	1,1%	0,1%▽	0,9%▽	0,2%▽	0,3%▽	7,1%▲	1,1%	1,9%△	1,1%	1,1%	0,2%▽	6,0%▲
· 3 Commerciële beroepen	11,4%	9,1%▽	14,0%△	22,7%▲	10,2%▽	6,7%▽	8,0%▽	7,1%▽	7,9%▽	3,7%▼	39,4%▲	2,8%▼	12,0%	11,2%	14,3%△	8,1%▽	2,8%▼	1,7%▼	1,1%▼	6,6%▽
· 4 Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	20,8%	17,6%▽	24,4%△	9,8%▼	23,1%△	22,0%△	22,3%	10,3%▼	18,3%▽	20,3%	15,5%▽	32,4%▲	6,7%▼	19,5%	51,8%▲	32,3%▲	33,5%▲	11,5%▼	10,8%▼	22,2%
· 5 Managers	5,6%	7,5%△	3,4%▽	0,9%▼	6,4%△	6,3%△	7,4%△	2,7%▽	6,0%	5,6%	6,1%△	4,3%▽	4,4%▽	10,9%▲	10,9%▲	7,7%△	2,9%▽	5,1%	3,0%▽	5,4%
· 6 Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	3,8%	4,7%△	2,8%▽	1,5%▽	4,1%△	4,2%	6,0%△	0,1%▽	0,9%▽	0,4%▽	0,2%▼	1,8%▽	0,9%▽	0,4%▽	3,8%	4,8%△	33,2%▲	1,1%▽	0,5%▼	3,2%
· 7 Technische beroepen	13,6%	22,5%▲	3,6%▼	9,3%▽	14,2%△	15,2%△	10,6%▽	13,2%	45,4%▲	58,2%▲	9,9%▼	5,3%▼	1,4%▼	5,2%▼	1,8%▼	13,4%	6,3%▼	3,5%▼	1,4%▼	7,6%▽
· 8 ICT beroepen	4,7%	7,5%▲	1,5%▼	1,8%▽	5,7%△	3,5%▽	2,4%▽	1,1%▽	4,7%▲	2,3%▽	2,4%▽	2,4%▽	0,3%▼	41,1%▲	10,6%▲	5,0%	7,4%△	2,1%▽	1,5%▽	4,0%
· 9 Agrarische beroepen	1,4%	2,0%△	0,7%▽	2,8%△	1,1%▽	1,1%▽	1,6%	44,1%▲	2,1%△	0,4%▽	0,5%▽	0,2%▽	0,4%▽	0%▽	0,2%▽	2,5%△	0,9%▽	0,1%▽	0,1%▽	0,8%▽
· 10 Zorg en welzijn beroepen	14,2%	4,9%▼	24,6%▲	8,3%▼	15,2%△	16,6%△	6,7%▼	1,2%▼	2,1%▼	0,7%▼	3,8%▼	1,0%▼	1,1%▼	0,5%▼	2,1%▼	5,1%▼	7,3%▼	3,5%▼	68,1%▲	10,5%▼
· 11 Dienstverlenende beroepen	8,3%	5,9%▽	11,0%△	19,4%▲	6,2%▼	6,9%▽	7,2%	4,2%▽	3,1%▼	1,3%▼	2,5%▼	4,8%▼	66,7%▲	0,6%▼	2,1%▼	12,8%△	1,3%▼	3,4%▼	6,7%▼	21,6%▲
· 12 Transport en logistiek beroepen	7,2%	11,5%▲	2,4%▼	17,5%▲	4,7%▼	6,6%▽	17,9%▲	10,6%△	5,8%▽	5,8%▽	17,2%▲	42,6%▲	3,8%▽	2,0%▼	0,5%▼	3,6%▽	1,1%▼	0,0%▼	0,4%▼	2,0%▼
· 13 Overig	1,3%	1,7%△	0,9%▽	1,7%△	1,1%▽	1,7%△	2,8%△	4,6%▲	3,3%▲	1,0%	1,2%	1,8%△	0,9%	0,5%▽	0,5%▽	1,8%△	1,1%	0,2%▽	0,3%▽	1,0%
4b. Geeft u in uw beroep of functie leiding aan medewerkers of personeel? [N=42.377]																				
· % Ja	25,5%	33,4%▲	16,7%▼	15,8%▼	28,2%△	24,2%▽	20,8%▽	26,4%	29,6%△	43,4%▲	27,4%△	22,6%▽	31,6%△	29,8%△	22,4%▽	28,2%△	22,8%▽	19,0%▽	16,3%▼	27,9%△
4b. Aan hoeveel personen geeft u leiding? [Subgroep leidinggevend] [N=10.708]																				
· 1-4 [1]	41,9%	40,7%▽	44,4%△	55,4%▲	40,6%▽	38,1%▽	57,0%▲	50,0%	42,2%	51,4%▲	45,0%△	33,0%▽	42,2%	44,7%	37,4%	49,8%△	24,8%▼	35,6%▽	34,1%▽	44,3%
· 5-9 [2]	25,1%	26,1%△	23,0%▽	25,4%	25,8%△	22,9%▽	16,5%▼	24,8%	27,9%△	22,4%	26,4%	23,6%	28,4%	27,3%	24,8%	22,1%▽	27,4%	24,2%	22,5%▽	25,1%
· 10-49 [3]	27,2%	27,2%	27,4%	17,0%▼	27,7%	31,2%△	24,2%	21,8%	25,0%▽	23,7%▽	24,5%▽	32,1%△	24,7%	23,4%	31,9%△	22,6%▽	37,2%▲	34,2%△	34,4%△	26,7%
· 50-99 [4]	3,0%	3,1%	2,9%	1,4%▽	3,1%	3,9%△	1,0%	2,5%	2,5%	1,4%▽	2,4%	5,4%△	3,6%	2,1%	3,8%	2,7%	4,9%△	2,6%	4,3%△	2,4%
· 100 of meer [5]	2,8%	3,0%	2,3%	0,8%▽	2,8%	4,0%△	1,2%	0,9%	2,4%	1,2%▽	1,7%▽	5,9%△	1,1%▽	2,6%	2,2%	2,8%	5,6%△	3,4%	4,7%△	1,5%
- Gemiddelde	2,00	2,02△	1,96▽	1,67▼	2,02△	2,13△	1,73▼	1,79▼	1,95	1,79▼	1,89▽	2,28▲	1,93	1,91	2,09	1,87▽	2,39▲	2,14△	2,23▲	1,92
UW WERKOMSTANDIGHEDEN																				
5a. Moet u gevaarlijk werk doen? [N=42.651]																				
· 1 Ja, regelmatig	4,1%	5,9%△	2,0%▽	3,2%▽	4,4%△	3,7%	2,2%▽	4,7%	6,9%△	9,4%▲	2,4%▽	8,4%▲	3,5%	0%▼	0,1%▼	2,8%▽	8,0%▲	0,6%▼	4,0%	2,1%▽
· 2 Ja, soms	18,5%	22,3%▲	14,4%▼	20,9%△	18,6%	17,1%▽	11,0%▽	23,6%△	23,6%△	35,1%▲	14,7%▽	26,2%▲	25,9%▲	3,2%▼	2,7%▼	15,1%▽	17,4%	6,2%▼	26,3%▲	13,4%▼
· 3 Nee	77,4%	71,8%▼	83,6%▲	75,9%▽	77,0%▽	79,1%△	86,8%▲	71,7%▽	69,6%▼	55,5%▼	82,8%△	65,4%▼	70,6%▽	96,8%▲	97,1%▲	82,2%△	74,6%▽	93,1%▲	69,7%▼	84,6%△

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
5b. Wat is het belangrijkste gevaar dat u loopt tijdens uw werk? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=9.600]																				
· a. Vallen van hoogte	26,9%	36,8%▲	8,1%▼	22,0%▽	28,1%△	27,2%	23,1%	38,7%▲	34,9%▲	72,8%▲	27,7%	36,7%▲	9,1%▼	33,6%	27,0%	35,9%▲	21,1%▽	12,9%▼	2,6%▼	28,0%
· b. Struikelen, uitglijden	42,4%	50,4%▲	27,3%▼	45,1%△	41,9%	42,2%	35,0%	59,7%▲	55,5%▲	66,8%▲	48,1%△	52,5%▲	54,4%▲	38,7%	33,5%	50,4%▲	27,9%▼	22,1%▼	15,4%▼	46,2%
· c. Bekneld raken	17,8%	25,0%▲	4,1%▼	14,4%▽	18,8%△	18,2%	7,9%▼	32,6%▲	35,1%▲	27,9%▲	21,4%△	29,4%▲	4,8%▼	14,1%	15,2%	17,3%	13,6%▽	4,3%▼	1,3%▼	14,5%
· d. Snijden, steken	32,6%	36,0%▲	26,2%▼	47,4%▲	31,1%▽	25,0%▽	11,4%▼	45,7%▲	45,1%▲	35,9%△	48,5%▲	14,8%▼	60,0%▲	21,0%	22,7%	29,1%▽	20,7%▼	16,8%▼	19,1%▼	28,6%
· e. Botsen, aanrijdingen	20,6%	27,9%▲	6,7%▼	15,9%▽	20,8%	23,1%△	37,5%▲	26,0%	23,0%△	21,4%	25,6%△	64,1%▲	7,0%▼	23,9%	17,3%	21,6%	25,5%△	7,4%▼	3,1%▼	13,0%▽
· f. Ongeluk met gevaarlijke stoffen	21,1%	25,4%▲	12,8%▼	13,3%▼	23,3%△	20,3%	13,6%	24,5%	39,2%▲	16,3%▽	16,4%▽	26,3%△	11,4%▼	13,9%	19,5%	25,6%△	17,2%▽	23,2%	12,2%▼	19,3%
· g. Confrontatie met geweld	30,3%	21,2%▼	47,8%▲	19,3%▼	32,7%△	32,5%△	22,1%	3,4%▼	4,5%▼	3,9%▼	12,5%▼	27,2%	16,0%▼	22,0%	26,7%	18,8%▼	72,5%▲	44,8%▲	67,1%▲	18,1%▼
· h. Verbranden	16,6%	18,8%△	12,4%▽	27,0%▲	15,3%▽	11,9%▽	5,4%▼	3,8%▼	28,4%▲	16,8%	18,8%△	9,7%▼	62,4%▲	7,0%	10,0%	12,8%▽	8,7%▼	11,0%▽	2,9%▼	14,3%
· i. Verstikking	5,6%	7,8%▲	1,3%▼	3,7%▽	6,1%△	5,5%	3,9%	6,2%	12,9%▲	7,0%	2,5%▽	8,1%△	1,9%▽	0%	0%	7,2%△	7,4%△	0,7%▼	1,0%▼	2,2%▽
· j. Anders	18,3%	16,7%▽	21,4%△	12,0%▽	20,2%△	17,4%	11,7%	12,2%	15,6%▽	16,4%	14,1%▽	12,1%▽	5,0%▼	29,7%▲	31,8%▲	19,9%	25,4%△	16,9%	24,9%▲	28,7%▲
5c1. Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten? [N=42.287]																				
· 1 Ja, regelmatig	20,3%	22,5%△	18,0%▽	31,1%▲	18,8%▽	18,0%▽	8,1%▼	30,2%▲	25,3%△	31,7%▲	29,5%▲	28,5%▲	28,6%▲	3,9%▼	1,7%▼	12,7%▼	6,3%▼	3,5%▼	27,6%▲	13,9%▽
· 2 Ja, soms	19,9%	20,4%△	19,2%▽	31,9%▲	17,4%▽	18,7%▽	19,9%	36,6%▲	25,5%△	22,0%△	26,2%△	20,2%	36,6%▲	5,4%▼	2,6%▼	14,4%▽	10,4%▼	12,1%▼	21,9%△	19,2%
· 3 Nee	59,8%	57,1%▽	62,8%▲	37,1%▼	63,8%▲	63,3%▲	72,0%▲	33,1%▼	49,2%▼	46,3%▼	44,3%▼	51,3%▽	34,8%▼	90,7%▲	95,8%▲	72,9%▲	83,3%▲	84,4%▲	50,4%▼	66,9%△
5c2. Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt? [N=42.745]																				
· 1 Ja, regelmatig	9,0%	14,4%▲	3,1%▼	9,6%	8,8%	9,5%	6,4%▽	20,7%▲	17,9%▲	26,2%▲	10,0%△	21,9%▲	6,3%▽	1,4%▼	0,6%▼	6,8%▽	4,7%▽	1,7%▼	4,0%▼	5,7%▽
· 2 Ja, soms	8,7%	12,7%▲	4,2%▼	10,8%△	8,1%▽	8,8%	9,6%	23,3%▲	16,3%▲	21,2%▲	10,1%△	13,1%△	8,8%	1,3%▼	1,3%▼	6,9%▽	5,8%▽	3,1%▼	4,6%▽	6,5%▽
· 3 Nee	82,3%	72,9%▼	92,8%▲	79,6%▽	83,0%△	81,7%	84,1%	56,0%▼	65,7%▼	52,6%▼	79,9%▽	65,1%▽	84,9%△	97,4%▲	98,1%▲	86,3%△	89,5%▲	95,2%▲	91,5%▲	87,7%△
5c3. Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding? [N=42.626]																				
· 1 Ja, regelmatig	10,1%	10,6%△	9,5%▽	9,8%	10,3%△	10,2%	3,4%▼	14,9%△	13,0%△	20,1%▲	10,0%	11,4%△	9,5%	2,2%▼	1,7%▼	7,9%▽	4,9%▽	3,6%▼	15,6%▲	8,5%▽
· 2 Ja, soms	25,5%	25,2%	25,7%	29,7%△	24,5%▽	26,3%	17,1%▽	35,1%▲	29,4%△	31,0%△	27,3%△	25,5%	28,1%△	10,8%▼	8,6%▼	19,0%▽	17,0%▽	18,5%▽	37,2%▲	23,8%
· 3 Nee	64,5%	64,1%	64,8%	60,4%▽	65,2%△	63,5%	79,5%▲	50,0%▼	57,5%▽	48,9%▼	62,7%▽	63,1%	62,4%▽	87,0%▲	89,7%▲	73,1%▲	78,1%▲	77,9%▲	47,2%▼	67,7%△
5c4. Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken? [N=42.743]																				
· 1 Ja, regelmatig	33,9%	33,5%	34,4%	46,9%▲	31,2%▽	34,4%	18,7%▼	55,5%▲	39,6%△	38,5%△	41,9%▲	43,5%▲	47,0%▲	27,2%▽	26,6%▽	32,3%▽	24,3%▼	11,6%▼	31,0%▽	30,3%▽
· 2 Ja, soms	21,3%	22,5%△	19,9%▽	25,3%△	20,9%▽	19,4%▽	18,7%	25,6%△	23,7%△	26,3%△	23,1%△	18,9%▽	27,0%△	16,0%▽	13,6%▽	18,5%▽	19,7%▽	17,5%▽	22,3%△	22,5%
· 3 Nee	44,8%	44,0%▽	45,8%△	27,9%▼	47,9%△	46,3%△	62,6%▲	18,9%▼	36,7%▽	35,3%▼	35,1%▼	37,6%▽	25,9%▽	56,8%▲	59,8%▲	49,2%△	56,0%▲	70,9%▲	46,7%△	47,2%
5c5. Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken? [N=42.840]																				
· 1 Ja, regelmatig	7,2%	10,3%▲	3,8%▼	6,6%▽	7,4%△	7,6%	2,6%▽	11,3%△	20,7%▲	14,2%▲	4,7%▽	10,6%△	9,3%△	2,1%▼	1,9%▼	5,5%▽	4,6%▽	4,7%▽	2,2%▼	6,4%
· 2 Ja, soms	17,4%	21,3%▲	13,0%▼	20,0%△	16,8%▽	17,7%	12,5%▽	31,1%▲	26,1%▲	35,1%▲	15,7%▽	23,5%△	26,6%▲	8,6%▼	6,1%▼	13,7%▽	14,7%▽	19,0%△	10,8%▼	15,4%▽
· 3 Nee	75,4%	68,4%▼	83,2%▲	73,4%▽	75,8%△	74,8%	84,9%▲	57,6%▼	53,2%▼	50,7%▼	79,6%△	65,9%▼	64,1%▼	89,3%▲	92,0%▲	80,9%△	80,7%△	76,3%	87,0%▲	78,2%△

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
· Emotioneel zwaar werk [schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [N=43.057] [Range: 1-4]																				
- Gemiddelde	1,68	1,61▼	1,76▲	1,37▼	1,74▲	1,75△	1,46▼	1,38▼	1,54▼	1,50▼	1,47▼	1,56▼	1,47▼	1,61▽	1,67	1,60▽	1,78△	2,01▲	2,05▲	1,71
5g1. Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties? [N=43.055]																				
- 1 Nooit	47,3%	53,0%▲	41,0%▼	71,4%▲	42,9%▼	41,2%▽	63,0%▲	71,7%▲	57,8%▲	61,7%▲	63,8%▲	52,4%△	63,8%▲	52,6%△	46,6%	52,9%△	36,0%▼	25,3%▼	19,8%▼	45,8%
- 2 Soms	44,7%	40,4%▽	49,5%△	24,4%▼	48,2%▲	50,3%△	34,9%▼	25,1%▼	37,1%▽	34,6%▼	31,8%▼	42,2%▽	31,5%▼	42,9%	47,5%△	40,7%▽	53,8%△	64,2%▲	62,5%▲	47,2%
- 3 Vaak	7,1%	5,8%▽	8,6%△	3,6%▽	7,9%△	7,9%△	1,7%▼	3,2%▽	4,2%▽	2,7%▽	3,8%▽	4,7%▽	4,4%▽	4,3%▽	5,3%▽	5,6%▽	9,2%△	9,7%△	16,2%▲	6,4%
- 4 Altijd	0,8%	0,8%▽	0,9%△	0,5%▽	1,0%△	0,6%▽	0,4%	0%▽	0,9%	0,9%	0,6%▽	0,7%	0,3%▽	0,3%▽	0,6%	0,8%	0,9%	0,8%	1,4%△	0,6%
- Gemiddelde	1,62	1,54▼	1,69▲	1,33▼	1,67▲	1,68△	1,39▼	1,31▼	1,48▼	1,43▼	1,41▼	1,54▼	1,41▼	1,52▽	1,60	1,54▼	1,75▲	1,86▲	1,99▲	1,62
5g2. Is uw werk emotioneel veeleisend? [N=43.011]																				
- 1 Nooit	48,9%	54,1%▲	43,1%▼	73,1%▲	44,4%▼	43,0%▽	63,8%▲	74,3%▲	60,4%▲	63,5%▲	65,7%▲	55,3%△	65,8%▲	54,1%△	48,0%	54,9%△	38,9%▼	24,7%▼	19,6%▼	47,8%
- 2 Soms	39,0%	36,4%▽	41,9%△	21,2%▼	42,3%▲	42,7%△	30,8%▽	21,9%▼	33,4%▽	31,4%▽	28,9%▼	37,4%	27,4%▼	39,9%	43,1%△	36,5%▽	45,8%△	53,7%▲	52,0%▲	38,7%
- 3 Vaak	10,3%	8,0%▽	12,8%△	4,6%▼	11,2%△	12,6%△	4,6%▽	3,8%▼	5,1%▽	3,9%▼	4,6%▼	6,3%▽	5,9%▽	5,3%▽	7,5%▽	7,2%▽	13,3%△	18,0%▲	24,0%▲	11,5%
- 4 Altijd	1,9%	1,5%▽	2,2%△	1,1%▽	2,1%△	1,7%	0,8%▽	0%▽	1,1%▽	1,2%▽	0,8%▽	1,0%▽	0,9%▽	0,7%▽	1,4%	1,4%▽	1,9%	3,6%△	4,4%▲	1,9%
- Gemiddelde	1,65	1,57▼	1,74▲	1,34▼	1,71▲	1,73△	1,42▼	1,30▼	1,47▼	1,43▼	1,40▼	1,53▼	1,42▼	1,53▽	1,62	1,55▼	1,78△	2,01▲	2,13▲	1,68
5g3. Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk? [N=43.012]																				
- 1 Nooit	38,5%	43,5%▲	33,0%▼	64,8%▲	33,6%▼	32,5%▽	51,2%▲	57,6%▲	46,7%△	49,5%▲	52,5%▲	48,0%▲	55,6%▲	38,2%	35,0%▽	43,3%△	31,9%▽	15,5%▼	16,2%▼	34,6%▽
- 2 Soms	48,4%	44,4%▽	53,0%△	27,6%▼	52,1%▲	53,8%△	41,8%▽	32,4%▼	42,2%▽	39,1%▽	37,7%▼	43,6%▽	32,9%▼	48,2%	52,8%△	44,7%▽	57,3%△	58,6%▲	67,1%▲	51,1%△
- 3 Vaak	10,8%	10,0%▽	11,7%△	6,1%▽	11,9%△	11,3%	5,2%▽	8,1%	9,1%▽	9,1%▽	8,1%▽	6,6%▽	9,3%▽	11,6%	9,7%	9,9%▽	9,3%▽	20,3%▲	14,4%△	11,5%
- 4 Altijd	2,3%	2,2%	2,4%	1,5%▽	2,5%△	2,4%	1,8%	1,8%	2,0%	2,3%	1,8%▽	1,8%	2,3%	2,0%	2,6%	2,0%	1,5%▽	5,6%▲	2,3%	2,8%
- Gemiddelde	1,77	1,71▽	1,84▲	1,44▼	1,83▲	1,84△	1,58▼	1,54▼	1,66▽	1,64▽	1,59▼	1,62▼	1,58▼	1,77	1,80	1,71▽	1,80△	2,16▲	2,03▲	1,83△
· Moelijkheidsgraad [schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [N=42.952] [Range: 1-4]																				
- Gemiddelde	2,96	2,99▲	2,93▽	2,46▼	3,04▲	3,11▲	2,96	2,53▼	2,95	3,00△	2,69▼	3,02△	2,54▼	3,12▲	3,20▲	2,94▽	3,13▲	3,22▲	3,12▲	2,91▽
5h1. Vereist uw werk intensief nadenken? [N=42.942]																				
- 1 Nooit	9,7%	8,4%▽	11,3%△	31,5%▲	5,5%▼	6,3%▽	11,7%	28,1%▲	8,2%▽	2,8%▼	19,2%▲	11,8%△	29,0%▲	3,7%▼	1,5%▼	9,8%	1,8%▼	2,3%▼	5,1%▽	11,2%
- 2 Soms	34,3%	31,9%▽	37,0%△	43,9%▲	32,4%▽	32,6%▽	38,7%△	38,9%△	36,3%△	37,2%△	41,3%△	38,7%△	48,8%▲	21,1%▼	21,9%▼	32,1%▽	25,6%▽	27,5%▽	32,6%▽	38,6%△
- 3 Vaak	38,2%	39,8%△	36,4%▽	18,1%▼	42,4%▲	40,6%△	32,5%▽	24,0%▼	38,3%	42,4%△	28,1%▼	31,6%▽	17,2%▼	47,5%△	48,6%▲	38,8%	50,1%▲	47,9%▲	42,9%△	34,5%▽
- 4 Altijd	17,7%	19,9%△	15,3%▽	6,5%▼	19,7%△	20,5%△	17,1%	9,0%▼	17,2%	17,5%	11,4%▼	17,9%	5,0%▼	27,8%▲	28,0%▲	19,3%△	22,5%△	22,4%△	19,4%△	15,7%▽
- Gemiddelde	2,64	2,71▲	2,56▽	2,00▼	2,76▲	2,75△	2,55▽	2,14▼	2,64	2,75△	2,32▼	2,56▽	1,98▼	2,99▲	3,03▲	2,68△	2,93▲	2,90▲	2,77△	2,55▽
5h2. Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt? [N=42.884]																				
- 1 Nooit	3,4%	3,1%▽	3,7%△	11,0%▲	2,1%▼	1,6%▽	3,7%	10,5%▲	2,8%▽	1,3%▽	6,9%▲	2,6%▽	8,2%▲	2,3%▽	0,8%▽	4,4%△	0,6%▽	1,1%▽	1,5%▽	2,8%
- 2 Soms	12,6%	12,0%▽	13,3%△	22,5%▲	11,3%▽	9,0%▽	13,0%	22,0%▲	12,8%	13,0%	19,3%▲	8,3%▽	20,3%▲	10,3%▽	6,8%▽	13,9%△	7,7%▽	7,2%▽	9,1%▽	14,1%
- 3 Vaak	40,6%	41,6%△	39,4%▽	36,3%▽	42,7%△	37,5%▽	28,8%▼	36,1%▽	42,8%△	44,0%△	39,4%▽	32,6%▽	39,4%	47,1%△	45,7%△	40,9%	48,2%△	38,7%▽	36,5%▽	43,1%△
- 4 Altijd	43,4%	43,2%	43,6%	30,2%▼	43,9%△	52,0%▲	54,6%▲	31,4%▼	41,6%▽	41,7%	34,5%▼	56,5%▲	32,1%▼	40,2%▽	46,8%△	40,8%▽	43,4%	52,9%▲	52,9%▲	40,0%▽
- Gemiddelde	3,24	3,25△	3,23▽	2,86▼	3,28△	3,40▲	3,34△	2,88▼	3,23	3,26	3,01▼	3,43▲	2,95▼	3,25	3,38△	3,18▽	3,34△	3,43▲	3,41▲	3,20

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-34	35-44	45-54	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie
5h3. Vergt uw werk veel aandacht van u? [N=42.649]																				
- 1 Nooit	4,1%	3,7%▽	4,6%△	13,5%▲	2,5%▼	2,1%▽	5,6%△	13,3%▲	3,4%▽	1,8%▽	8,5%▲	3,8%	9,4%▲	2,1%▽	1,4%▽	5,1%△	1,1%▽	1,2%▽	1,8%▽	3,7%
- 2 Soms	21,2%	20,8%▽	21,6%△	35,2%▲	19,1%▽	16,4%▽	26,1%△	33,9%▲	22,6%△	22,6%	29,8%▲	20,6%	32,6%▲	16,4%▽	14,3%▽	21,6%	15,8%▽	10,7%▼	15,9%▽	22,8%
- 3 Vaak	44,5%	46,0%△	42,9%▽	34,7%▼	47,4%△	43,6%	32,9%▼	34,5%▼	47,3%△	49,0%△	39,5%▽	39,8%▽	37,4%▽	51,0%△	50,3%△	43,9%	53,1%△	43,7%	45,1%	44,3%
- 4 Altijd	30,1%	29,5%▽	30,8%△	16,6%▼	31,1%△	38,0%▲	35,5%△	18,3%▼	26,7%▽	26,5%▽	22,2%▼	35,8%▲	20,7%▼	30,6%	34,0%△	29,4%	30,0%	44,5%▲	37,2%△	29,1%
- Gemiddelde	3,01	3,01	3,00	2,54▼	3,07▲	3,18▲	2,98	2,58▼	2,97	3,00	2,76▼	3,08▲	2,69▼	3,10▲	3,17▲	2,98▼	3,12▲	3,31▲	3,18▲	2,99
- Gevarieerd werk [schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [N=43.095] [Range: 1-4]																				
- Gemiddelde	2,67	2,70△	2,65▽	2,35▼	2,74▲	2,70△	2,60▽	2,35▼	2,61▽	2,79△	2,46▼	2,46▼	2,37▼	2,86▲	2,78△	2,62▽	2,80△	3,03▲	2,85▲	2,75△
5i1. Is uw werk gevarieerd? [N=43.029]																				
- 1 Nooit	4,7%	4,7%	4,7%	11,9%▲	3,3%▽	3,6%▽	4,3%	9,9%▲	5,1%	1,5%▽	7,7%△	8,2%△	9,9%▲	2,3%▽	2,5%▽	6,0%△	2,0%▽	1,1%▽	2,3%▽	3,0%▽
- 2 Soms	29,1%	29,1%	29,2%	40,5%▲	27,4%▽	26,1%▽	25,3%▽	33,5%△	31,2%△	22,8%▽	36,5%△	34,6%△	40,4%▲	31,0%	28,3%	31,7%△	24,0%▽	17,3%▼	22,4%▽	24,2%▽
- 3 Vaak	46,8%	47,7%△	45,9%▽	33,5%▼	49,8%△	48,3%△	39,0%▽	38,1%▽	45,6%▽	52,6%△	40,0%▽	39,0%▽	33,2%▼	51,8%△	52,3%△	45,2%▽	54,4%△	55,4%△	52,1%△	47,9%
- 4 Altijd	19,3%	18,6%▽	20,2%△	14,0%▽	19,5%	22,0%△	31,5%▲	18,4%	18,2%▽	23,1%△	15,9%▽	18,2%	16,5%▽	14,8%▽	16,9%▽	17,2%▽	19,5%	26,2%△	23,2%△	24,9%△
- Gemiddelde	2,81	2,80	2,82	2,50▼	2,85△	2,89△	2,98▲	2,65▽	2,77▽	2,97▲	2,64▼	2,67▽	2,56▼	2,79	2,84	2,74▽	2,91△	3,07▲	2,96▲	2,95△
5i2. Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert? [N=43.059]																				
- 1 Nooit	8,3%	7,9%▽	8,8%△	18,4%▲	5,9%▼	7,5%▽	17,8%▲	20,5%▲	9,0%△	4,8%▽	13,5%▲	13,5%△	18,7%▲	2,4%▼	2,7%▼	10,0%△	2,1%▼	2,2%▼	4,3%▽	8,5%
- 2 Soms	43,1%	42,9%	43,2%	42,5%	41,5%▽	48,2%△	53,8%▲	49,0%△	50,0%△	48,8%△	50,3%△	53,1%▲	49,5%△	31,0%▼	31,9%▼	41,7%▽	38,3%▽	29,5%▼	36,8%▽	47,4%△
- 3 Vaak	34,3%	34,8%△	33,7%▽	26,5%▽	37,1%△	32,1%▽	19,0%▼	22,1%▼	29,9%▽	33,7%	26,5%▽	25,0%▽	22,3%▼	43,2%△	44,2%▲	33,9%	44,1%▲	45,5%▲	40,7%△	29,9%▽
- 4 Altijd	14,4%	14,4%	14,3%	12,5%▽	15,5%△	12,2%▽	9,3%▽	8,4%▽	11,0%▽	12,6%▽	9,7%▽	8,5%▽	9,4%▽	23,3%▲	21,2%▲	14,5%	15,5%	22,8%▲	18,2%△	14,2%
- Gemiddelde	2,55	2,56△	2,54▽	2,33▼	2,62▲	2,49▽	2,20▼	2,18▼	2,43▽	2,54	2,32▼	2,28▼	2,23▼	2,87▲	2,84▲	2,53	2,73▲	2,89▲	2,73▲	2,50▽
5i3. Vereist uw baan creativiteit? [N=43.035]																				
- 1 Nooit	9,3%	7,8%▽	10,8%△	25,5%▲	6,2%▼	6,5%▽	8,4%	26,6%▲	10,0%	3,0%▼	16,6%▲	13,5%△	21,1%▲	2,9%▼	4,5%▽	11,0%△	3,4%▼	2,2%▼	3,8%▼	7,9%
- 2 Soms	33,8%	31,7%▽	36,0%△	38,5%△	32,5%▽	33,5%	41,2%△	36,2%	35,1%△	30,5%▽	39,3%△	42,6%△	39,9%△	27,6%▽	39,3%△	36,1%△	33,9%	18,1%▼	28,5%▽	29,9%▽
- 3 Vaak	37,8%	40,1%△	35,3%▽	23,6%▼	40,8%△	39,6%△	30,8%▽	25,4%▼	37,1%	44,5%△	29,7%▼	30,6%▽	25,9%▽	44,0%△	40,4%△	36,2%▽	45,9%△	44,1%△	45,2%△	35,3%▽
- 4 Altijd	19,2%	20,4%△	17,8%▽	12,4%▼	20,4%△	20,4%△	19,6%	11,8%▽	17,8%▽	22,1%△	14,4%▽	13,3%▽	13,2%▽	25,6%△	15,8%▽	16,7%▽	16,7%▽	35,6%▲	22,5%△	26,9%▲
- Gemiddelde	2,67	2,73△	2,60▽	2,23▼	2,75▲	2,74▲	2,61	2,22▼	2,63▽	2,86▲	2,42▼	2,44▼	2,31▼	2,92▲	2,67	2,59▽	2,76△	3,13▲	2,86▲	2,81△
- Innovatief vermogen [schaal: 1=nooit - 4=altijd; 4 items] [N=43.013] [Range: 1-4]																				
- Gemiddelde	2,23	2,29△	2,18▽	1,95▼	2,31▲	2,21▽	2,16▽	1,99▼	2,23	2,23	2,06▼	1,96▼	2,02▼	2,56▲	2,46▲	2,26△	2,34△	2,48▲	2,28△	2,29△
5i1. Op mijn werk worden werknemers aangemoedigd om na te denken over manieren om het werk beter te doen [N=42.996]																				
- 1 Nooit	10,7%	11,2%△	10,1%▽	17,5%▲	8,8%▽	11,1%	16,9%▲	21,7%▲	11,6%△	10,7%	15,0%△	19,4%▲	17,7%▲	4,3%▼	5,8%▽	11,6%△	6,0%▽	4,5%▼	6,0%▽	12,4%△
- 2 Soms	38,2%	38,3%	37,9%	40,1%△	37,3%▽	39,4%△	40,8%	45,4%△	38,7%	37,6%	42,8%△	44,7%△	45,6%△	29,3%▽	28,0%▼	36,0%▽	41,6%△	32,3%▽	35,1%▽	40,3%
- 3 Vaak	37,7%	36,7%▽	38,9%△	31,5%▽	40,0%△	36,0%▽	27,3%▼	22,3%▼	34,9%▽	37,7%	31,8%▽	26,8%▼	26,9%▼	45,2%△	45,9%△	37,0%	41,3%△	47,2%▲	45,4%△	36,4%
- 4 Altijd	13,4%	13,7%	13,1%	11,0%▽	13,9%△	13,5%	15,0%	10,5%	14,9%△	14,0%	10,4%▽	9,1%▽	9,7%▽	21,3%▲	20,3%▲	15,3%△	11,1%▽	16,0%△	13,4%	10,9%▽
- Gemiddelde	2,54	2,53▽	2,55△	2,36▼	2,59△	2,52▽	2,40▽	2,22▼	2,53	2,55	2,38▼	2,26▼	2,29▼	2,83▲	2,81▲	2,56△	2,57△	2,75▲	2,66△	2,46▽

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-34	35-44	45-54	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie
5j2. In mijn werk krijg ik tijd om nieuwe ideeën te ontwikkelen [N=42.948]																				
- 1 Nooit	19,7%	18,3%▽	21,2%△	35,3%▲	16,1%▼	19,3%	22,4%△	33,4%▲	20,2%	16,0%▽	28,4%▲	34,7%▲	32,7%▲	7,3%▼	9,9%▼	20,4%	10,7%▼	10,9%▼	14,7%▽	15,8%▽
- 2 Soms	47,1%	45,8%▽	48,5%△	39,2%▽	48,3%△	49,8%△	43,0%▽	39,4%▽	46,8%	52,6%△	45,3%▽	43,2%▽	42,6%▽	44,2%▽	44,2%▽	43,8%▽	51,7%△	47,3%	53,1%△	44,8%
- 3 Vaak	25,7%	27,4%△	23,8%▽	19,6%▽	27,8%△	23,6%▽	20,9%▽	20,2%▽	24,7%	24,4%	20,2%▽	17,3%▼	18,7%▽	36,7%▲	34,7%▲	27,0%△	30,5%△	32,1%△	25,9%	31,6%△
- 4 Altijd	7,5%	8,4%△	6,6%▽	5,9%▽	7,8%△	7,3%	13,7%▲	7,0%	8,3%△	7,0%	6,1%▽	4,9%▽	6,1%▽	11,8%△	11,3%△	8,8%△	7,1%	9,7%△	6,3%▽	7,8%
- Gemiddelde	2,21	2,26△	2,16▽	1,96▼	2,27▲	2,19▽	2,26	2,01▼	2,21	2,23	2,04▼	1,92▼	1,98▼	2,53▲	2,47▲	2,24△	2,34△	2,41▲	2,24△	2,31△
5j3. In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het bedenken van nieuwe producten/diensten van mijn bedrijf [N=42.948]																				
- 1 Nooit	32,0%	29,3%▽	35,0%△	53,6%▲	27,0%▼	30,9%▽	40,0%△	46,0%▲	34,5%△	30,2%	43,3%▲	48,8%▲	44,1%▲	17,2%▼	25,8%▽	32,5%	22,2%▼	15,2%▼	26,1%▽	24,8%▽
- 2 Soms	42,9%	42,0%▽	44,0%△	32,0%▼	44,8%△	46,0%△	39,3%▽	36,5%▽	40,4%▽	47,0%△	37,0%▽	35,6%▽	35,9%▽	44,6%	42,5%	41,3%▽	49,3%△	46,4%△	51,0%△	45,3%
- 3 Vaak	19,4%	21,5%△	16,9%▽	11,5%▼	21,7%△	18,1%▽	15,1%▽	12,1%▽	18,8%	17,7%	15,3%▽	12,3%▽	14,6%▽	27,4%▲	22,6%△	19,4%	23,0%△	30,7%▲	18,9%	23,0%△
- 4 Altijd	5,7%	7,2%△	4,1%▽	2,9%▽	6,5%△	5,0%▽	5,6%	5,4%	6,3%	5,0%	4,4%▽	3,2%▽	5,3%	10,8%▲	9,1%△	6,8%△	5,5%	7,6%△	4,0%▽	6,9%△
- Gemiddelde	1,99	2,07△	1,90▽	1,64▼	2,08▲	1,97	1,86▽	1,77▼	1,97	1,98	1,81▼	1,70▼	1,81▼	2,32▲	2,15△	2,00	2,12△	2,31▲	2,01△	2,12△
5j4. In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het verbeteren van producten/diensten van mijn bedrijf [N=42.934]																				
- 1 Nooit	21,1%	18,9%▽	23,7%△	39,4%▲	16,8%▼	20,8%	27,2%△	36,0%▲	21,8%	19,7%	30,1%▲	34,3%▲	32,2%▲	9,5%▼	14,4%▽	21,3%	13,6%▼	8,6%▼	16,7%▽	17,3%▽
- 2 Soms	45,3%	42,9%▽	48,0%△	39,8%▽	45,9%△	48,3%△	42,4%	38,1%▽	43,9%▽	49,6%△	42,9%▽	41,0%▽	40,9%▽	38,1%▽	40,8%▽	43,2%▽	49,1%△	46,1%	52,7%△	47,6%
- 3 Vaak	26,0%	28,9%△	22,8%▽	16,7%▼	28,8%△	23,9%▽	22,3%▽	19,6%▽	25,5%	24,6%	21,1%▽	19,4%▽	19,9%▽	38,0%▲	33,0%△	26,4%	29,4%△	36,7%▲	25,4%	27,3%
- 4 Altijd	7,5%	9,4%△	5,5%▽	4,0%▽	8,5%△	7,0%▽	8,1%	6,3%	8,7%△	6,1%▽	5,9%▽	5,4%▽	7,0%	14,4%▲	11,8%△	9,1%△	7,8%	8,7%△	5,3%▽	7,8%
- Gemiddelde	2,20	2,29▲	2,10▼	1,85▼	2,29▲	2,17▽	2,11▽	1,96▼	2,21	2,17	2,03▼	1,96▼	2,02▼	2,57▲	2,42▲	2,23△	2,32△	2,46▲	2,19	2,26△
5k. Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk? [N=42.476] [Range: 0–13]																				
- Gemiddelde	3,94	3,93	3,94	1,91▼	4,49▲	3,79▽	2,54▼	1,60▼	3,69▽	3,35▼	3,21▼	3,32▼	1,56▼	6,78▲	6,55▲	4,82▲	5,71▲	4,12△	3,30▼	3,55▽
• Beeldschermwerk [N=42.476]																				
- % 6 uur per dag of meer	37,8%	38,0%	37,6%	15,2%▼	44,8%▲	33,1%▽	17,8%▼	12,3%▼	34,9%▽	33,6%▽	29,1%▼	32,5%▽	11,1%▼	82,9%▲	78,0%▲	53,3%▲	61,1%▲	29,5%▽	22,8%▼	33,5%▽
KLANTEN EN COLLEGA'S																				
6a1. Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers [N=41.578]																				
- 1 Helemaal mee oneens	4,7%	4,9%	4,5%	3,4%▽	5,0%△	4,9%	4,0%	3,1%	6,0%△	3,9%	5,4%△	6,9%△	4,3%	3,2%▽	4,2%	4,6%	4,0%▽	3,5%▽	4,1%▽	4,9%
- 2 Mee oneens	15,1%	14,5%▽	15,8%△	10,2%▽	15,8%△	17,8%△	7,3%▼	11,5%▽	16,0%	15,3%	14,7%	17,9%△	14,3%	13,0%▽	11,6%▽	14,9%	14,7%	14,0%	16,7%△	15,0%
- 3 Mee eens	56,9%	57,5%△	56,3%▽	54,5%▽	57,1%	57,6%	64,7%△	59,0%	56,2%	59,4%△	56,3%	56,3%	52,7%▽	56,0%	56,7%	56,2%	60,2%△	57,4%	58,4%△	54,5%
- 4 Helemaal mee eens	23,2%	23,1%	23,4%	31,8%▲	22,1%▽	19,7%▽	24,0%	26,4%	21,8%▽	21,4%	23,6%	18,9%▽	28,7%△	27,8%△	27,6%△	24,3%△	21,1%▽	25,1%△	20,8%▽	25,6%△
- Gemiddelde	2,99	2,99	2,99	3,15▲	2,96▽	2,92▽	3,09△	3,09△	2,94▽	2,98	2,98	2,87▽	3,06△	3,08△	3,08△	3,00	2,98	3,04△	2,96▽	3,01

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR													
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create	
· Extern ongewenst gedrag [4 items] [N=43.125]																					
· % Enkele keer t/m zeer vaak	23,5%	17,2%▼	30,5%▲	26,8%△	23,0%▽	23,6%	14,1%▼	4,8%▼	8,1%▼	10,0%▼	23,6%	23,0%	29,6%△	10,0%▼	14,9%▼	16,3%▽	27,2%△	26,4%△	46,0%▲	22,8%	
· Intern ongewenst gedrag [4 items] [N=43.128]																					
· % Enkele keer t/m zeer vaak	16,1%	15,9%	16,2%	11,9%▽	16,8%△	18,0%△	5,4%▼	11,4%▽	20,0%△	14,1%▽	15,5%	19,9%△	16,9%	15,3%	14,5%	13,4%▽	19,2%△	14,8%▽	15,5%	13,9%▽	
6c1. Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? [N=43.082]																					
· 1 Nee, nooit	94,5%	98,4%▲	90,3%▼	90,7%▼	94,8%△	96,3%△	98,8%△	98,9%△	99,0%▲	99,2%▲	95,0%	96,9%△	88,6%▼	98,8%△	98,7%△	97,0%△	97,3%△	97,4%△	83,6%▼	95,3%	
· 2 Ja, een enkele keer	5,1%	1,5%▼	9,2%▲	8,5%△	4,9%▽	3,5%▽	1,2%▽	1,1%▽	1,0%▼	0,6%▼	4,9%	2,8%▽	10,1%▲	1,2%▽	1,2%▽	2,8%▽	2,6%▽	2,5%▽	15,3%▲	4,4%	
· 3 Ja, vaak	0,3%	0,1%▽	0,5%△	0,6%△	0,2%	0,1%▽	0%	0%	0%▽	0%▽	0,1%	0,1%	0,9%△	0,1%	0,1%	0,1%▽	0%▽	0,1%▽	1,0%△	0,3%	
· 4 Ja, zeer vaak	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%△	0,0%▽	0,0%	0%	0%	0%	0,2%△	0%▽	0,2%△	0,4%△	0%	0%	0,1%	0,0%	0%	0,1%	0,1%	
- Gemiddelde	1,06	1,02▼	1,10▲	1,10▲	1,05▽	1,04▽	1,01▽	1,01▽	1,01▼	1,01▽	1,05▽	1,04▽	1,13▲	1,01▽	1,01▽	1,03▽	1,03▽	1,03▽	1,17▲	1,05	
6c2. Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's? [N=43.091]																					
· 1 Nee, nooit	97,9%	99,1%△	96,6%▽	97,2%▽	97,7%▽	99,2%△	99,5%△	97,9%	98,1%	98,9%△	98,2%△	97,6%	95,4%▽	98,1%	97,7%	97,8%	97,5%	97,6%	98,3%△	98,4%	
· 2 Ja, een enkele keer	1,9%	0,7%▽	3,2%△	2,3%△	2,2%△	0,7%▽	0,5%▽	2,1%	1,7%	0,9%▽	1,6%	2,0%	4,0%△	1,7%	2,1%	2,0%	2,4%△	2,3%	1,7%	1,2%	
· 3 Ja, vaak	0,1%	0,1%▽	0,2%△	0,4%△	0,1%▽	0,1%	0%	0%	0,2%	0%	0,1%	0,3%	0,5%△	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%▽	0,3%△	
· 4 Ja, zeer vaak	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%△	0,0%	0,0%	0%	0%	0%	0,2%△	0,0%	0,1%	0,0%	0%	0%	0,1%	0%	0%	0%	0%	
- Gemiddelde	1,02	1,01▽	1,04△	1,03△	1,02△	1,01▽	1,01▽	1,02	1,02	1,01▽	1,02▽	1,03	1,05△	1,02	1,02	1,02	1,03	1,03	1,02▽	1,02	
6c3. Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? [N=43.066]																					
· 1 Nee, nooit	80,8%	85,2%▲	75,8%▼	79,4%▽	81,1%△	79,8%▽	88,0%△	96,7%▲	93,5%▲	91,3%▲	79,8%▽	79,9%	77,0%▽	91,6%▲	85,9%△	86,5%△	75,3%▽	79,0%▽	64,7%▼	80,3%	
· 2 Ja, een enkele keer	17,0%	13,0%▼	21,5%▲	18,5%△	16,5%▽	18,3%△	11,6%▽	3,0%▼	6,0%▼	8,1%▼	18,5%△	17,9%	20,6%△	6,9%▼	13,0%▽	11,9%▽	20,7%△	19,6%△	30,4%▲	16,4%	
· 3 Ja, vaak	1,9%	1,5%▽	2,4%△	1,9%	2,0%△	1,7%	0,3%▽	0,3%▽	0,5%▽	0,4%▽	1,5%▽	1,6%	2,0%	1,1%▽	0,9%▽	1,4%▽	3,6%△	1,2%▽	4,2%△	3,1%△	
· 4 Ja, zeer vaak	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,4%△	0,2%	0,1%	0%	0,0%▽	0,3%	0,1%▽	0,5%	0,3%	0,2%	0,2%	0,5%	0,3%	0,3%	0,7%△	0,2%	
- Gemiddelde	1,22	1,17▼	1,27▲	1,23△	1,22	1,22	1,12▼	1,04▼	1,07▼	1,10▼	1,22	1,23	1,26△	1,10▼	1,15▽	1,15▽	1,29△	1,23	1,41▲	1,23	
6c4. Intimidatie door leidinggevenden of collega's? [N=43.063]																					
· 1 Nee, nooit	88,9%	88,3%▽	89,5%△	93,1%△	88,6%▽	85,6%▽	96,4%▲	94,1%△	86,1%▽	90,6%△	89,4%	85,8%▽	90,1%	90,3%	90,2%	91,4%△	86,1%▽	89,0%	88,4%	90,4%	
· 2 Ja, een enkele keer	9,6%	10,1%△	9,1%▽	6,1%▽	9,8%	12,7%△	3,5%▼	5,2%▽	11,7%△	8,3%▽	9,2%	12,4%△	8,8%	8,8%	8,5%	7,3%▽	12,2%△	9,6%	10,2%	8,5%	
· 3 Ja, vaak	1,2%	1,3%△	1,0%▽	0,7%▽	1,2%	1,4%△	0%▽	0,7%	1,8%△	0,7%	1,2%	1,2%	0,9%	1,0%	0,9%	0,9%▽	1,3%	1,1%	1,2%	0,8%	
· 4 Ja, zeer vaak	0,3%	0,3%	0,3%	0,1%▽	0,4%△	0,2%	0,1%	0%	0,4%	0,4%	0,2%	0,6%△	0,3%	0%▽	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	0,2%	0,2%	
- Gemiddelde	1,13	1,14△	1,12▽	1,08▽	1,13△	1,16△	1,04▼	1,07▽	1,16△	1,11▽	1,12	1,17△	1,11	1,11▽	1,12	1,10▽	1,16△	1,13	1,13	1,11▽	
6c5. Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? [N=43.039]																					
· 1 Nee, nooit	94,2%	96,3%△	91,7%▽	95,6%△	93,8%▽	93,9%	98,7%△	99,8%▲	99,4%▲	99,2%▲	98,3%▲	95,7%△	96,1%△	99,8%▲	99,0%▲	98,4%▲	92,3%▽	93,0%▽	78,3%▼	96,2%△	
· 2 Ja, een enkele keer	4,8%	2,9%▽	6,9%△	3,7%▽	5,0%△	5,5%△	1,2%▽	0,2%▼	0,5%▼	0,5%▼	1,6%▽	4,0%	3,6%▽	0,2%▼	0,9%▽	1,4%▽	5,6%△	6,3%△	17,3%▲	3,7%▽	
· 3 Ja, vaak	0,9%	0,6%▽	1,2%△	0,5%▽	1,1%△	0,5%▽	0,1%▽	0%▽	0,1%▽	0,1%▽	0,1%▽	0,3%▽	0,2%▽	0%▽	0,1%▽	0,2%▽	1,8%△	0,5%▽	3,8%▲	0,1%▽	
· 4 Ja, zeer vaak	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%△	0,1%	0%	0%	0%▽	0,2%	0,0%▽	0,0%	0,1%	0%	0%	0,1%▽	0,3%△	0,1%	0,7%△	0%	
- Gemiddelde	1,07	1,05▽	1,10△	1,05▽	1,08△	1,07	1,01▽	1,00▼	1,01▼	1,01▼	1,02▼	1,05▽	1,04▽	1,00▼	1,01▼	1,02▽	1,10△	1,08	1,27▲	1,04▽	

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
6c6. Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's? [N=43.047]																				
- 1 Nee, nooit	99,5%	99,3%▽	99,8%△	99,1%▽	99,6%	99,7%△	100%△	99,6%	99,3%▽	99,4%	99,4%	99,3%	98,5%▽	99,9%△	99,8%	99,7%△	99,5%	99,9%△	99,7%△	99,9%△
- 2 Ja, een enkele keer	0,4%	0,6%△	0,2%▽	0,7%△	0,4%	0,2%▽	0%	0,4%	0,7%△	0,3%	0,5%	0,6%	1,2%△	0,1%	0,1%	0,2%▽	0,4%	0,1%▽	0,3%▽	0,1%▽
- 3 Ja, vaak	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%△	0,0%	0,0%	0%	0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%△	0%	0,1%	0,0%	0,1%	0%	0%	0%
- 4 Ja, zeer vaak	0,0%	0,0%△	0,0%▽	0,1%	0,0%	0,0%	0%	0%	0%	0,2%△	0,0%	0,0%	0,1%△	0%	0%	0,1%	0%	0%	0%	0%
- Gemiddelde	1,01	1,01△	1,00▽	1,01△	1,00	1,00▽	1,00	1,00	1,01	1,01△	1,01	1,01	1,02△	1,00▽	1,00	1,00	1,01	1,00▽	1,00▽	1,00▽
6c7. Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? [N=42.996]																				
- 1 Nee, nooit	94,5%	94,9%△	94,0%▽	93,2%▽	94,8%△	94,2%	96,3%△	98,2%△	97,5%△	97,6%△	94,2%	91,3%▽	91,2%▽	97,1%△	97,2%△	95,9%△	93,1%▽	92,4%▽	92,5%▽	94,1%
- 2 Ja, een enkele keer	4,9%	4,4%▽	5,4%△	6,2%△	4,5%▽	5,3%△	3,6%	1,7%▽	2,2%▽	1,9%▽	5,3%	7,5%△	8,1%△	2,4%▽	2,3%▽	3,7%▽	5,7%△	7,0%△	6,4%△	5,8%
- 3 Ja, vaak	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%	0,6%△	0,4%	0%▽	0,2%	0,3%▽	0,3%	0,4%▽	0,8%	0,7%	0,5%	0,3%	0,3%▽	1,0%△	0,5%	0,9%△	0,2%
- 4 Ja, zeer vaak	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0%	0%	0,0%▽	0,3%	0,1%	0,5%△	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%	0%
- Gemiddelde	1,06	1,06▽	1,07△	1,07△	1,06▽	1,06	1,04▽	1,02▽	1,03▽	1,03▽	1,06	1,10△	1,10△	1,04▽	1,03▽	1,05▽	1,08△	1,08△	1,09△	1,06
6c8. Pesten door leidinggevenden of collega's? [N=42.946]																				
- 1 Nee, nooit	91,7%	91,2%▽	92,3%△	94,1%△	91,1%▽	91,4%	97,8%▲	92,5%	88,5%▽	92,1%	91,5%	89,1%▽	91,6%	92,8%	92,9%	92,9%△	90,7%▽	94,1%△	92,8%△	92,5%
- 2 Ja, een enkele keer	6,9%	7,4%△	6,5%▽	5,0%▽	7,5%△	7,3%	1,7%▽	6,8%	9,6%△	6,9%	7,2%	8,7%△	7,1%	6,0%	5,6%▽	5,8%▽	7,9%△	5,0%▽	6,1%▽	6,7%
- 3 Ja, vaak	1,0%	1,0%△	0,8%▽	0,7%	1,0%	1,0%	0,1%▽	0,2%	1,4%△	0,5%	1,0%	1,3%	0,7%	1,0%	1,0%	0,9%	1,0%	0,7%	0,9%	0,5%
- 4 Ja, zeer vaak	0,4%	0,4%	0,4%	0,2%▽	0,4%△	0,3%	0,3%	0,5%	0,5%	0,5%	0,3%	0,9%△	0,6%	0,1%	0,5%	0,4%	0,4%	0,2%	0,2%▽	0,2%
- Gemiddelde	1,10	1,11△	1,09▽	1,07▽	1,11△	1,10	1,03▽	1,09	1,14△	1,09	1,10	1,14△	1,10	1,08	1,09	1,09▽	1,11	1,07▽	1,08▽	1,08
ARBEIDSONGEVALLEN																				
7a. Bent u in de afgelopen 12 maanden betrokken geweest bij een arbeidsongeval? [Een voorval tijdens het werk waardoor u lichamelijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen; excl. woon-werk verkeer en excl. natuurlijke oorzaak] [N=42.853]																				
- 1 Slachtoffer geworden van een arbeidsongeval	3,0%	3,3%△	2,6%▽	4,0%△	2,8%	2,7%	1,2%▽	3,1%	3,6%△	4,0%△	3,0%	3,3%	5,3%△	0,9%▽	0,5%▽	2,6%	2,4%	1,3%▽	3,8%△	2,3%
- 2 Geen slachtoffer geworden van een arbeidsongeval	97,0%	96,7%▽	97,4%△	96,0%▽	97,2%	97,3%	98,8%△	96,9%	96,4%▽	96,0%▽	97,0%	96,7%	94,7%▽	99,1%△	99,5%△	97,4%	97,6%	98,7%△	96,2%▽	97,7%
7b-7d. Om hoeveel ongevallen ging het? [N=1.202] [Range: 1-50]																				
- Gemiddelde	1,79	1,78	1,81	1,83	1,74	1,95	1,22	1,40	1,82	1,49	1,72	1,58	2,04	1,00	1,85	1,38	2,08	1,37	2,21△	1,25
7e & 7p. Verzuimduur in negen categorieën van het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden [N=1.206]																				
- 0 dagen of minder dan 1 dag [1]	51,2%	47,7%▽	56,0%△	62,8%▲	47,7%▽	51,5%	11,2%▽	76,1%	41,2%▽	40,0%▽	48,0%	38,6%▽	59,3%	25,2%	40,5%	50,1%	56,7%	47,5%	63,8%▲	47,0%
- 1, 2 of 3 dagen [2]	15,2%	18,4%▲	10,6%▽	18,4%	14,4%	13,3%	33,9%	11,7%	19,4%	18,6%	18,7%	18,4%	14,9%	20,3%	24,5%	11,9%	12,4%	9,5%	10,4%▽	20,1%
- 4, 5 of 6 dagen [3]	6,0%	6,6%	5,1%	3,5%	6,8%	5,8%	10,9%	3,8%	8,5%	5,4%	5,6%	10,7%	5,1%	9,0%	10,2%	7,0%	9,4%	3,2%	2,5%▽	6,5%
- 7 t/m 13 dagen [4]	6,7%	7,2%	5,9%	6,5%	6,9%	5,8%	10,5%	0%	6,9%	8,9%	7,4%	10,0%	8,7%	0%	0%	6,6%	9,1%	2,6%	4,8%	4,9%
- 14 t/m 20 dagen [5]	5,4%	5,2%	5,7%	4,2%	5,5%	7,1%	0%	0%	4,8%	5,6%	5,6%	6,4%	6,9%	0%	0%	7,3%	5,1%	0%	5,5%	5,4%
- 21 dagen tot 1 maand [6]	3,9%	3,3%	4,7%	1,4%▽	4,5%	4,6%	0%	0%	5,0%	4,4%	5,2%	3,7%	0,9%	13,4%	13,2%	3,3%	1,6%	6,4%	2,9%	5,6%
- 1 of 2 maanden [7]	4,3%	4,2%	4,6%	1,8%▽	4,7%	5,6%	18,8%▲	0%	2,9%	10,8%▲	2,2%	6,3%	3,0%	8,3%	11,6%	4,9%	1,2%	11,9%▲	4,4%	5,0%

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie
· 3, 4 of 5 maanden [8]	5,3%	5,2%	5,6%	1,1%▼	6,9%△	4,6%	0%	8,4%	8,9%△	2,0%	5,5%	2,8%	1,3%	6,9%	0%	8,2%	4,5%	13,1%▲	4,1%	0%
· 6 maanden of langer [9]	2,1%	2,3%	1,8%	0,3%▼	2,5%	1,9%	14,8%▲	0%	2,4%	4,4%	1,8%	3,3%	0%	17,0%▲	0%	0,6%	0%	5,8%	1,7%	5,4%
7a-7d. In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met één of meer dagen verzuim? [N=42.807]																				
· 1 Slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met één of meer dagen verzuim	1,4%	1,7%△	1,1%▼	1,5%	1,5%	1,3%	0,8%	0,7%	2,1%△	2,4%△	1,5%	2,0%△	2,2%△	0,6%▼	0,3%▼	1,2%	1,0%▼	0,6%▼	1,4%	1,1%
· 2 Geen arbeidsongeval gehad met één of meer dagen verzuim	98,6%	98,3%▼	98,9%△	98,5%	98,5%	98,7%	99,2%	99,3%	97,9%▼	97,6%▼	98,5%	98,0%▼	97,8%▼	99,4%△	99,7%△	98,8%	99,0%△	99,4%△	98,6%	98,9%
7a-7d. In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met vier of meer dagen verzuim? [N=42.807]																				
· 1 Slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met vier of meer dagen verzuim	1,0%	1,1%△	0,9%▼	0,7%▼	1,1%△	1,0%	0,5%	0,4%	1,4%△	1,6%△	0,9%	1,4%	1,3%	0,5%▼	0,2%▼	0,9%	0,7%	0,5%▼	1,0%	0,7%
· 2 Geen arbeidsongeval gehad met vier of meer dagen verzuim	99,0%	98,9%▼	99,1%△	99,3%△	98,9%▼	99,0%	99,5%	99,6%	98,6%▼	98,4%▼	99,1%	98,6%	98,7%	99,5%△	99,8%△	99,1%	99,3%	99,5%△	99,0%	99,3%
7) & 7r. Het soort letsel dat het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden tot gevolg heeft gehad [N=1.174]																				
· 1 Een open wond of oppervlakkige verwonding, zoals snij-, prik-, steek- of schaafwonden	30,2%	35,4%▲	22,8%▼	47,9%▲	26,5%▼	23,6%▼	10,5%	43,7%	36,0%	36,8%	33,6%	24,9%	43,6%▲	0%▼	19,8%	32,5%	16,9%▼	11,5%▼	23,8%▼	30,7%
· 2 Brandwonden of letsel door chemische verbranding	5,2%	4,7%	5,8%	12,9%▲	3,6%▼	1,8%▼	0%	5,7%	6,3%	4,5%	4,5%	1,0%	16,2%▲	0%	0%	3,9%	0%▼	10,8%	2,8%	11,3%
· 3 Botbreuk(en)	4,0%	4,1%	4,0%	1,6%▼	4,0%	7,0%△	10,3%	0%	6,8%△	10,6%▲	3,9%	5,4%	1,0%	8,3%	13,2%	2,6%	0%	3,1%	2,7%	5,9%
· 4 Het uit de kom schieten van gewrichten of lichaamsdelen	1,5%	1,2%	2,0%	1,1%	1,8%	0,9%	0%	0%	1,5%	0%	2,6%	2,1%	0%	0%	0%	0,6%	3,4%	2,3%	1,7%	0%
· 5 Verstuiking of verrekking van spieren, banden of lichaamsdelen	20,8%	21,3%	20,1%	10,4%▼	22,6%△	26,9%△	22,1%	19,7%	23,2%	16,8%	18,7%	28,4%	17,9%	38,6%	15,0%	22,0%	36,9%▲	17,6%	16,3%▼	17,9%
· 6 Verlies van één of meerdere lichaamsdelen, ogen of oren	0,3%	0,6%	0%	0%	0,4%	0,5%	0%	0%	1,2%△	0%	0,5%	0%	0%	0%	0%	0,6%	0%	0%	0%	0%
· 7 Vergiftiging of infectie	0,8%	0,5%	1,2%	0,4%	1,1%	0%	0%	5,2%	0,6%	0%	0,4%	0%	0%	0%	0%	1,8%	2,4%	0%	1,0%	0%
· 8 Een inwendige verwonding of hersenschudding	3,2%	2,7%	4,0%	2,9%	3,3%	3,6%	0%	0%	2,1%	2,8%	4,6%	1,1%	0,8%	0%	0%	5,4%	4,3%	2,7%	4,0%	0%
· 9 Letsel door een tijdelijk tekort aan lucht, verstikking	0,2%	0%	0,5%	0%	0,3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,9%	0%	0%	1,0%△	0%	0%	0%	0%
· 10 Letsel door onderdompeling of ergens onder worden bedolven	0,5%	0,7%	0,2%	0,4%	0,6%	0%	0%	0%	0%	1,4%	1,1%	0%	1,3%	9,9%▲	0%	0%	0%	0%	0%	0%
· 11 Letsel door lawaai, trillingen of verschillen in druk	0,5%	0,8%	0,2%	0,4%	0,4%	1,2%	0%	0%	0,5%	0%	0,4%	2,1%	0%	0%	0%	0%	1,7%	0%	0,5%	3,2%
· 12 Letsel door te hoge of te lage temperaturen, bijvoorbeeld zonnesteek, bevriezing of onderkoeling	0,2%	0%▼	0,6%△	0,7%	0,2%	0%	0%	0%	0%	0%	0,4%	0%	2,1%▲	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
· 13 Letsel door een elektrische schok	0,1%	0,2%	0%	0,5%△	0%	0%	0%	0%	0,7%▲	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
· 16 In shock raken door een traumatische ervaring	1,2%	1,0%	1,4%	1,1%	1,3%	0,9%	0%	0%	0,4%	1,8%	0%	1,4%	3,8%▲	0%	0%	0%	1,8%	0%	2,4%	0%
· 17 Psychische schade	14,6%	11,6%▼	18,8%▲	4,3%▼	17,5%▲	16,7%	0%	0%	6,3%▼	7,8%	11,8%	19,0%	2,8%▼	27,3%	22,0%	15,7%	12,6%	41,0%▲	24,6%▲	10,3%
· 18 Meerdere even ernstige letsels	0,9%	0,8%	1,1%	0,2%	1,3%	0,4%	0%	0%	0%	3,6%▲	1,4%	0%	0%	0%	0%	0,8%	0%	0%	1,3%	5,2%▲
· 19 Anders	15,6%	14,5%	17,2%	15,4%	15,1%	16,6%	57,2%▲	25,7%	14,5%	14,0%	16,2%	14,6%	9,4%	15,8%	30,1%	13,1%	20,1%	11,0%	19,0%	15,5%

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
7j & 7r. Het soort letsel (lichamelijk of geestelijk) dat het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden tot gevolg heeft gehad [N=1.174]																				
- 1 Lichameelijk	67,6%	72,0%▲	61,4%▼	79,0%▲	64,9%▼	65,4%	42,8%	74,3%	78,9%▲	72,9%	70,6%	65,0%	84,0%▲	56,8%	47,9%	70,4%	65,5%	48,0%▼	52,7%▼	69,0%
- 2 Geestelijk	15,8%	12,6%▼	20,2%▲	5,4%▼	18,7%▲	17,5%	0%	0%	6,7%▼	9,6%	11,8%	20,4%	6,6%▼	27,3%	22,0%	15,7%	14,4%	41,0%▲	27,0%▲	10,3%
- 3 Ongeval gehad, maar onderscheid lichameelijk of geestelijk is niet te maken	16,6%	15,3%	18,4%	15,6%	16,4%	17,0%	57,2%▲	25,7%	14,5%	17,6%	17,6%	14,6%	9,4%▼	15,8%	30,1%	13,9%	20,1%	11,0%	20,3%	20,7%
7m & 7s. Hoe ontstond het letsel. Belangrijkste oorzaak van het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden [N=1.116]																				
- 1 Ergens aan gesneden, gestoten	18,3%	21,3%△	13,9%▼	35,0%▲	14,2%▼	13,1%	0%	22,4%	20,1%	27,3%	25,6%▲	7,3%▼	31,9%▲	0%	11,6%	22,0%	5,0%▼	17,0%	7,4%▼	28,8%
- 2 Door een voorwerp geraakt	9,7%	12,0%△	6,4%▼	11,2%	9,9%	5,5%▼	41,5%▲	0%	14,0%△	18,9%▲	12,1%	9,2%	7,3%	9,1%	0%	11,4%	8,6%	0%	5,0%▼	10,8%
- 3 Een beknelling	6,8%	8,7%△	4,1%▼	8,3%	6,0%	8,1%	0%	24,4%▲	11,6%▲	7,3%	12,1%▲	14,1%▲	6,3%	0%	0%	2,9%	4,5%	0%	1,2%▼	0%
- 4 Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)	5,4%	6,9%△	3,3%▼	4,6%	5,6%	5,1%	11,8%	8,4%	7,0%	20,4%▲	4,5%	9,9%	2,9%	0%	0%	5,9%	4,3%	2,2%	1,4%▼	6,3%
- 5 Uitglippen, struikelen of andere val	13,6%	11,5%▼	16,7%△	7,9%▼	13,4%	21,3%▲	33,3%	17,7%	15,0%	8,8%	11,3%	17,0%	15,1%	18,6%	46,5%▲	12,2%	14,4%	19,9%	11,7%	21,3%
- 6 Door iemand bedreigd, gebeten, geschopt	11,8%	7,5%▼	17,9%▲	4,6%▼	14,3%▲	11,2%	0%	0%	1,1%▼	0%▼	1,3%▼	6,4%	3,2%▼	6,7%	14,0%	5,9%▼	21,8%▲	17,2%	37,7%▲	0%
- 7 Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai	4,4%	4,1%	4,8%	8,8%▲	3,5%	2,3%	0%	9,8%	6,3%	3,4%	3,4%	2,4%	9,9%▲	0%	0%	4,1%	1,8%	4,6%	2,5%	11,9%
- 8 Verkeersongeval op de openbare weg	3,4%	4,4%△	1,8%▼	3,4%	2,9%	5,4%	0%	0%	0,5%▼	5,1%	4,0%	10,0%▲	2,3%	17,8%▲	0%	4,5%	8,1%▲	5,6%	0,8%▼	0%
- 9 Anders	26,7%	23,6%▼	31,1%△	16,2%▼	29,9%▲	28,1%	13,4%	17,3%	24,5%	8,7%▼	25,7%	23,7%	21,1%	47,8%	27,8%	31,2%	31,6%	33,5%	32,5%△	20,9%
7. Medische hulp als gevolg van het meest recente arbeidsongeval? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=1.185]																				
- a. Ja, op het werk	19,4%	18,3%	20,9%	34,6%▲	15,3%▼	16,5%	12,6%	25,2%	18,6%	11,5%	20,8%	9,0%▼	34,3%▲	15,3%	34,1%	22,1%	13,5%	17,1%	16,9%	26,3%
- b. Ja, op de (spoedeisende) eerstehulpafdeling van het ziekenhuis	17,1%	20,1%△	12,7%▼	16,9%	16,4%	20,1%	12,4%	13,0%	22,0%	34,4%▲	18,3%	14,9%	16,1%	8,3%	27,6%	18,3%	15,9%	8,7%	10,0%▼	18,1%
- c. Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, maar hoefde niet een nacht te blijven	11,2%	12,6%	9,2%	10,5%	11,0%	12,6%	24,9%	0%	11,7%	8,3%	14,0%	8,3%	6,3%	8,3%	0%	15,9%	19,6%▲	22,9%▲	7,0%▼	10,6%
- d. Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, waar ik minstens één nacht verbleef	2,2%	2,9%	1,2%	1,3%	2,6%	1,2%	16,6%▲	8,4%	2,5%	6,3%▲	1,4%	4,3%	2,3%	0%	0%	4,1%	0%	0%	0,4%▼	2,8%
- e. Ja, ergens anders	23,8%	23,3%	24,6%	14,0%▼	27,2%▲	23,5%	9,6%	29,3%	30,6%△	26,8%	20,6%	23,2%	20,1%	39,8%	46,0%	24,7%	22,1%	32,2%	20,1%	19,5%
- f. Nee, geen medische hulp gehad	35,8%	32,3%▼	41,0%△	33,0%	35,9%	39,8%	24,0%	35,8%	23,2%▼	28,2%	33,6%	41,3%	31,7%	51,9%	26,5%	28,8%	38,0%	31,6%	53,5%▲	22,8%
ARBO-MAATREGELEN																				
8a1. Werkdruk, werkstress [arbo-maatregelen nodig?] [N=42.870]																				
- 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	20,6%	21,0%△	20,1%▼	39,1%▲	15,8%▼	18,9%▼	49,7%▲	41,9%▲	20,3%	20,7%	32,4%▲	20,2%	31,7%▲	17,4%▼	15,3%▼	23,1%△	10,9%▼	10,3%▼	10,7%▼	29,2%▲
- 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	35,9%	38,4%△	33,1%▼	34,9%	36,3%△	35,7%	33,6%	34,3%	38,3%△	42,1%△	33,0%▼	37,9%△	36,4%	41,1%△	42,8%△	37,0%	39,5%△	27,7%▼	33,3%▼	35,1%
- 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	32,1%	29,7%▼	34,7%△	19,5%▼	35,0%△	34,1%△	13,6%▼	17,6%▼	29,6%▼	26,9%▼	23,5%▼	31,0%	22,2%▼	30,1%	30,5%	28,8%▼	39,3%△	46,7%▲	43,8%▲	24,6%▼
- 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	11,5%	10,9%▼	12,1%△	6,5%▼	12,9%△	11,3%	3,1%▼	6,2%▼	11,8%	10,3%	11,1%	11,0%	9,7%▼	11,4%	11,5%	11,1%	10,2%▼	15,4%△	12,3%△	11,1%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie
8a2. Emotioneel zwaar werk [arbo-maatregelen nodig?] [N=42.709]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	49,0%	51,3%△	46,4%▽	69,9%▲	45,2%▼	43,2%▽	64,7%▲	69,7%▲	53,5%△	55,0%△	68,1%▲	53,1%△	66,0%▲	58,4%△	52,5%△	56,8%△	33,1%▼	29,9%▼	20,8%▼	57,9%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	34,7%	33,8%▽	35,6%△	22,7%▼	36,9%△	37,5%△	27,7%▽	22,3%▼	32,2%▽	32,7%	22,3%▼	32,2%▽	23,4%▼	29,3%▽	35,9%	31,1%▽	46,8%▲	42,2%△	50,8%▲	30,1%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	12,9%	11,7%▽	14,2%△	5,9%▼	13,9%△	15,7%△	6,8%▽	5,6%▽	11,4%▽	10,0%▽	7,1%▽	12,1%	8,2%▽	8,8%▽	9,1%▽	8,6%▽	16,4%△	21,7%▲	23,5%▲	9,0%▽
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	3,4%	3,2%▽	3,7%△	1,5%▽	3,9%△	3,6%	0,8%▽	2,4%	2,9%▽	2,2%▽	2,4%▽	2,6%▽	2,4%▽	3,5%	2,6%	3,4%	3,7%	6,2%△	4,9%△	3,0%
8a3. Langdurig beeldschermwerk [arbo-maatregelen nodig?] [N=42.692]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	42,7%	41,6%▽	43,8%△	70,1%▲	35,6%▼	42,3%	65,3%▲	75,3%▲	43,1%	49,9%△	56,7%▲	55,0%▲	78,5%▲	13,3%▼	11,8%▼	35,4%▽	13,7%▼	39,8%▽	41,5%▽	50,6%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	35,1%	36,7%△	33,4%▽	19,2%▼	38,0%△	39,0%△	29,0%▽	19,1%▼	37,5%△	32,8%▽	27,9%▽	28,0%▽	15,8%▼	44,4%▲	47,2%▲	35,3%	49,7%▲	38,2%△	38,9%△	28,7%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	15,1%	15,0%	15,2%	6,8%▼	17,7%▲	13,7%▽	4,6%▼	3,8%▼	13,2%▽	12,0%▽	9,3%▽	11,8%▽	4,2%▼	27,3%▲	28,6%▲	18,9%△	27,7%▲	14,9%	14,2%▽	12,7%▽
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	7,1%	6,7%▽	7,6%△	3,9%▽	8,6%△	4,9%▽	1,1%▼	1,8%▼	6,2%▽	5,3%▽	6,1%▽	5,2%▽	1,5%▼	15,0%▲	12,3%▲	10,4%△	9,0%△	7,0%	5,4%▽	7,9%
8a4. Lichamelijk zwaar werk [arbo-maatregelen nodig?] [N=42.839]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	53,7%	50,2%▽	57,5%△	45,5%▽	54,8%△	54,8%△	68,6%▲	30,5%▼	36,2%▼	31,4%▼	49,2%▽	42,4%▼	40,0%▼	85,4%▲	88,7%▲	66,9%▲	70,1%▲	78,5%▲	40,8%▼	60,9%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	31,2%	34,4%△	27,6%▽	36,5%△	30,3%▽	30,3%	25,7%▽	48,3%▲	41,9%▲	50,1%▲	33,8%△	35,5%△	37,9%△	11,8%▼	9,9%▼	22,2%▼	23,9%▽	16,9%▼	37,9%△	26,7%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	11,9%	12,1%	11,7%	13,8%△	11,7%	11,8%	4,5%▼	15,7%△	17,2%△	14,4%△	12,7%△	16,8%△	16,7%△	2,4%▼	1,1%▼	7,9%▽	5,1%▼	3,7%▼	18,1%▲	10,3%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	3,2%	3,4%	3,1%	4,2%△	3,2%	3,0%	1,1%▽	5,4%△	4,7%△	4,1%△	4,2%△	5,3%△	5,4%△	0,5%▽	0,3%▽	3,0%	0,9%▽	0,9%▽	3,2%	2,2%▽
8a5. Geluid [arbo-maatregelen nodig?] [N=42.734]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	62,6%	54,1%▼	72,0%▲	69,1%△	61,4%▽	60,3%▽	72,2%▲	46,4%▼	35,8%▼	34,2%▼	70,2%△	52,1%▼	64,4%	74,2%▲	77,2%▲	70,5%△	60,8%▽	68,6%△	70,5%△	68,0%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	27,6%	34,4%▲	20,0%▼	24,2%▽	28,1%△	29,0%△	23,6%▽	41,5%▲	47,5%▲	55,3%▲	22,9%▽	32,9%△	26,9%	17,5%▼	14,8%▼	21,3%▽	26,5%	20,7%▽	22,6%▽	22,6%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	7,6%	9,0%△	6,1%▽	5,2%▽	8,1%△	8,3%△	3,5%▽	8,7%	13,0%▲	8,6%	5,1%▽	11,7%△	6,5%	5,9%▽	6,4%	6,0%▽	10,2%△	8,2%	5,5%▽	7,3%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	2,2%	2,5%△	1,9%▽	1,5%▽	2,4%△	2,4%	0,7%▽	3,4%	3,6%△	1,8%	1,9%▽	3,2%△	2,2%	2,4%	1,5%▽	2,2%	2,5%	2,4%	1,4%▽	2,1%
8a6. Intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.) [arbo-maatregelen nodig?] [N=42.742]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	64,6%	68,9%△	59,7%▽	69,5%△	63,5%▽	62,9%▽	75,7%▲	86,1%▲	74,9%▲	77,1%▲	72,0%△	64,2%	68,0%△	83,1%▲	73,7%△	75,5%▲	49,2%▼	54,7%▼	38,0%▼	71,7%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	28,4%	25,6%▽	31,5%△	24,4%▽	29,0%△	30,1%△	22,1%▽	12,4%▼	22,0%▽	20,7%▽	23,0%▽	26,3%▽	26,7%	14,2%▼	23,4%▽	20,2%▼	39,6%▲	35,0%△	47,2%▲	22,7%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	5,8%	4,5%▽	7,2%△	4,4%▽	6,2%△	6,1%	1,9%▽	0,7%▼	2,6%▽	1,5%▽	3,7%▽	8,1%△	4,4%▽	1,9%▽	2,2%▽	3,1%▽	9,8%△	8,6%△	12,7%▲	4,4%▽
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,2%	0,9%▽	1,6%△	1,6%△	1,3%	0,9%▽	0,3%▽	0,9%	0,5%▽	0,7%▽	1,2%	1,4%	0,9%	0,9%	0,8%	1,1%	1,4%	1,7%△	2,0%△	1,2%
8a7. Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's [arbo-maatregelen nodig?] [N=42.685]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	73,5%	72,2%▽	75,0%△	81,9%▲	71,9%▽	71,1%▽	84,3%▲	82,5%▲	69,5%▽	74,5%	79,7%△	70,1%▽	78,5%△	81,7%△	75,7%△	79,1%△	60,3%▼	72,3%	66,8%▽	80,8%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	21,0%	22,2%△	19,7%▽	14,7%▽	22,1%△	23,1%△	14,9%▽	14,3%▽	23,4%△	22,0%	15,5%▽	23,0%△	17,3%▽	14,6%▽	20,0%	16,5%▽	31,1%▲	22,0%	27,6%△	14,3%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	3,9%	4,1%△	3,7%▽	2,3%▽	4,3%△	4,5%△	0,6%▽	1,8%▽	5,3%△	2,6%▽	3,3%▽	5,2%△	2,8%▽	2,6%▽	3,0%▽	3,0%▽	6,6%△	3,9%	4,2%	3,5%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,5%	1,4%	1,6%	1,1%▽	1,7%△	1,3%	0,2%▽	1,5%	1,8%	0,9%▽	1,5%	1,8%	1,4%	1,2%	1,3%	1,3%	2,0%△	1,8%	1,5%	1,4%

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
8a8. Gevaarlijke stoffen [arbo-maatregelen nodig?] [N=42.733]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	72,2%	65,7%▼	79,4%▲	79,2%▲	70,6%▼	71,1%▼	79,3%▲	56,7%▼	48,2%▼	54,6%▼	77,6%▲	65,8%▼	76,4%▲	93,7%▲	93,2%▲	76,8%▲	76,6%▲	85,7%▲	68,6%▼	78,5%▲
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	23,6%	28,4%▲	18,3%▼	17,5%▼	24,8%▲	25,2%▲	18,8%▼	37,6%▲	41,2%▲	38,6%▲	19,1%▼	29,1%▲	20,2%▼	5,6%▼	6,2%▼	19,1%▼	19,6%▼	13,0%▼	28,8%▲	18,2%▼
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	3,4%	4,8%▲	1,8%▼	2,6%▼	3,7%▲	3,1%	1,7%▼	4,8%	8,9%▲	5,2%▲	2,5%▼	4,4%▲	2,7%	0,4%▼	0,6%▼	3,4%	3,1%	0,8%▼	2,2%▼	3,0%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	0,7%	1,0%▲	0,4%▼	0,7%	0,8%▲	0,6%▼	0,2%	1,0%	1,7%▲	1,6%▲	0,7%	0,7%	0,7%	0,2%▼	0,1%▼	0,7%	0,6%	0,5%	0,4%▼	0,4%
8a9. Veiligheid, bedrijfsongevallen [arbo-maatregelen nodig?] [N=42.595]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	54,1%	47,4%▼	61,6%▲	57,2%▲	52,9%▼	54,2%	66,8%▲	43,4%▼	31,1%▼	30,5%▼	55,3%▲	42,2%▼	53,6%	80,0%▲	78,3%▲	64,0%▲	60,1%▲	71,4%▲	49,3%▼	63,6%▲
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	38,3%	43,2%▲	32,9%▼	35,5%▼	39,1%▲	39,0%	29,8%▼	47,6%▲	54,9%▲	59,0%▲	36,8%▼	46,1%▲	37,1%	17,9%▼	20,5%▼	29,5%▼	34,2%▼	25,5%▼	44,5%▲	30,2%▼
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	6,3%	7,9%▲	4,6%▼	5,7%▼	6,7%▲	5,9%	3,3%▼	7,5%	12,2%▲	8,6%▲	6,3%	10,3%▲	7,1%	1,4%▼	1,0%▼	5,2%▼	5,1%▼	2,5%▼	5,5%▼	5,1%▼
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,2%	1,5%▲	0,9%▼	1,6%▲	1,3%	0,9%▼	0,1%▼	1,6%	1,9%▲	1,8%▲	1,6%▲	1,5%	2,1%▲	0,7%	0,3%▼	1,3%	0,6%▼	0,6%▼	0,7%▼	1,2%
8a10. Virussen, bacteriën, schimmels [arbo-maatregelen nodig?] [N=42.553]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	65,1%	68,9%▲	60,8%▼	68,5%▲	64,6%▼	62,6%▼	75,8%▲	57,8%▼	63,7%▼	73,0%▲	76,4%▲	69,9%▲	58,2%▼	89,0%▲	85,3%▲	75,3%▲	67,3%▲	69,6%▲	30,8%▼	71,4%▲
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	27,9%	25,2%▼	30,9%▲	25,0%▼	28,1%	30,4%▲	22,4%▼	35,8%▲	29,8%▲	22,2%▼	18,7%▼	22,9%▼	34,7%▲	8,6%▼	11,3%▼	18,7%▼	22,9%▼	22,9%▼	57,7%▲	22,9%▼
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	5,6%	4,6%▼	6,7%▲	5,3%	5,7%	5,9%	1,5%▼	5,7%	5,1%	3,4%▼	3,7%▼	5,2%	5,8%	1,9%▼	2,6%▼	4,5%▼	7,8%▲	6,0%	10,0%▲	4,8%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,4%	1,2%▼	1,6%▲	1,3%	1,6%▲	1,0%▼	0,3%▼	0,7%	1,3%	1,4%	1,2%	2,0%▲	1,4%	0,4%▼	0,8%▼	1,5%	2,0%▲	1,4%	1,5%	1,0%
UW GEZONDHEID																				
9a. Hoe is over het algemeen uw gezondheid? [N=43.064]																				
· 1 Zeer goed	24,5%	25,9%▲	22,9%▼	38,2%▲	23,4%▼	16,4%▼	24,4%	31,5%▲	20,2%▼	21,0%▼	28,8%▲	22,7%▼	31,2%▲	27,8%▲	27,2%▲	26,3%▲	21,4%▼	22,5%▼	21,2%▼	26,0%
· 2 Goed	57,9%	57,0%▼	58,9%▲	51,0%▼	59,4%▲	57,9%	60,9%	52,7%▼	58,3%	60,4%▲	54,8%▼	59,1%	53,8%▼	56,3%	58,7%	57,6%	59,4%	58,7%	60,8%▲	57,0%
· 3 Gaat wel	15,8%	15,3%▼	16,4%▲	10,1%▼	15,5%▼	22,4%▲	13,1%▼	14,4%	18,5%▲	16,7%	14,9%▼	17,1%	14,0%▼	14,6%	12,4%▼	14,4%▼	17,0%	16,7%	16,4%	15,6%
· 4 Slecht	1,6%	1,6%	1,6%	0,6%▼	1,5%▼	2,9%▲	1,4%	1,3%	2,5%▲	1,6%	1,3%	1,1%	0,8%▼	1,1%	1,7%	1,4%	1,8%	2,1%▲	1,5%	1,2%
· 5 Zeer slecht	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%▼	0,2%	0,4%▲	0,2%	0%	0,5%▲	0,3%	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,3%	0,3%	0,1%	0,1%	0,2%
- Gemiddelde	1,95	1,93▼	1,97▲	1,74▼	1,96	2,13▲	1,92	1,86▼	2,05▲	2,00▲	1,89▼	1,97	1,85▼	1,89▼	1,89▼	1,92▼	2,00▲	1,99▲	1,99▲	1,93
9a. Algemene gezondheidstoestand [N=43.064]																				
· % Goed of zeer goed	82,3%	82,9%▲	81,8%▼	89,1%▲	82,8%▲	74,3%▼	85,3%▲	84,2%	78,5%▼	81,4%	83,6%▲	81,8%	85,0%▲	84,1%	85,9%▲	83,9%▲	80,9%▼	81,1%	82,0%	83,0%
· Bum-outklachten [schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [N=43.080] [Range: 1-7]																				
- Gemiddelde	2,10	2,08▼	2,12▲	1,88▼	2,17▲	2,11	1,37▼	1,88▼	2,13	2,00▼	1,99▼	2,01▼	1,97▼	2,13	2,14	2,08	2,15▲	2,37▲	2,16▲	2,02▼
· Bum-outklachten (>3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items) [N=43.080]																				
· 0 Nee	85,4%	86,0%▲	84,7%▼	89,5%▲	84,4%▼	84,3%▼	96,6%▲	89,2%▲	84,3%▼	87,9%▲	86,8%▲	86,8%▲	87,2%▲	85,5%	85,6%	85,3%	85,1%	79,8%▼	84,9%	86,6%
· 1 Ja	14,6%	14,0%▼	15,3%▲	10,5%▼	15,6%▲	15,7%▲	3,4%▼	10,8%▼	15,7%▲	12,1%▼	13,2%▼	13,2%▼	12,8%▼	14,5%	14,4%	14,7%	14,9%	20,2%▲	15,1%	13,4%

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
9b5. Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk [N=42.693]																				
· 1 Nooit	54,9%	55,3%	54,4%	59,2%△	52,2%▽	57,7%△	86,1%▲	58,4%	54,1%	55,0%	57,5%△	56,9%△	54,4%	54,7%	56,9%	55,4%	55,9%	47,0%▽	53,0%▽	59,6%△
· 2 Enkele keren per jaar	27,9%	27,9%	28,0%	24,3%▽	30,0%△	25,1%▽	10,4%▼	26,8%	27,2%	29,0%	25,5%▽	25,2%▽	26,2%	29,5%	27,6%	27,3%	28,4%	33,0%△	30,5%△	25,8%
· 3 Maandelijks	3,8%	3,9%	3,7%	5,0%△	3,9%△	2,6%▽	0,4%▽	3,6%	3,2%▽	3,4%	3,7%	4,1%	5,3%△	4,4%	3,5%	3,9%	3,0%▽	4,3%	4,0%	4,2%
· 4 Enkele keren per maand	6,0%	5,7%▽	6,3%△	5,4%▽	6,2%△	6,1%	1,1%▼	5,2%	5,9%	5,9%	5,6%	6,7%	6,0%	5,1%	5,0%	6,1%	5,9%	7,1%△	6,1%	5,5%
· 5 Elke week	2,5%	2,4%	2,6%	2,4%	2,7%△	2,2%	0,3%▽	2,0%	2,8%	2,5%	2,7%	2,0%	3,1%	2,4%	2,8%	2,2%	2,0%	3,2%△	2,4%	1,8%
· 6 Enkele keren per week	2,7%	2,6%	2,7%	1,9%▽	2,7%	3,5%△	1,1%▽	1,7%	3,4%△	2,2%	2,7%	2,4%	3,2%	2,7%	2,7%	2,4%	2,8%	3,0%	2,4%	2,0%
· 7 Elke dag	2,2%	2,2%	2,3%	1,8%▽	2,3%	2,7%△	0,6%▽	2,3%	3,3%△	2,0%	2,3%	2,8%	1,8%	1,1%▽	1,5%▽	2,7%△	2,1%	2,4%	1,6%▽	1,1%▽
- Gemiddelde	1,90	1,89▽	1,92△	1,80▽	1,94△	1,91	1,25▽	1,80	2,00△	1,86	1,88	1,90	1,94	1,84	1,83▽	1,90	1,86	2,05△	1,88	1,75▽
9c. Heeft uw werkgever u in de afgelopen 12 maanden in de gelegenheid gesteld mee te doen aan een preventief onderzoek naar uw gezondheid of uw vitaliteit? [N=41.207]																				
· 1 Nee	82,3%	78,2%▼	86,8%▲	93,6%▲	80,4%▽	79,0%▽	86,9%△	88,6%△	70,5%▼	65,3%▼	89,6%▲	80,4%▽	94,9%▲	86,2%△	67,2%▼	84,7%△	70,7%▼	84,6%△	88,2%△	88,6%△
· 2 Ja, maar ik heb daaraan niet meegedaan	7,7%	9,0%△	6,2%▽	3,5%▽	8,4%△	8,7%△	6,2%	6,4%	9,9%△	11,8%△	5,1%▽	8,3%	2,4%▼	8,6%	15,8%▲	6,2%▽	13,5%▲	8,4%	5,6%▽	5,4%▽
· 3 Ja, en ik heb daaraan meegedaan	10,0%	12,8%△	7,0%▽	2,9%▼	11,2%△	12,3%△	6,9%▽	5,0%▽	19,5%▲	22,9%▲	5,3%▽	11,2%	2,7%▼	5,2%▽	16,9%▲	9,0%▽	15,8%▲	7,1%▽	6,2%▽	6,0%▽
9d. Heeft u de mogelijkheid om een bedrijfsarts te raadplegen? [N=43.086]																				
· 1 Ja	61,0%	60,1%▽	62,1%△	26,6%▼	66,3%▲	72,5%▲	50,0%▼	36,0%▼	67,6%△	62,5%	41,8%▼	62,5%	26,3%▼	53,1%▽	73,3%▲	51,0%▼	89,8%▲	74,9%▲	77,2%▲	50,8%▼
· 2 Nee	11,7%	13,3%△	9,9%▽	21,0%▲	9,5%▽	10,0%▽	27,3%▲	25,9%▲	10,7%▽	11,2%	17,3%▲	11,7%	29,0%▲	13,5%△	9,0%▽	15,8%△	1,7%▼	4,2%▼	4,2%▼	17,7%△
· 3 Weet ik niet	27,3%	26,7%▽	27,9%△	52,4%▲	24,1%▼	17,5%▼	22,7%▽	38,1%▲	21,7%▽	26,3%	40,9%▲	25,7%	44,7%▲	33,5%△	17,8%▼	33,3%△	8,4%▼	20,9%▽	18,6%▼	31,5%△
9e. Kunt u zelf beslissen of u de bedrijfsarts raadpleegt? [N=25.846]																				
· 1 Ja	66,4%	73,6%▲	58,7%▼	54,2%▼	65,1%▽	74,0%▲	78,5%▲	68,0%	74,8%▲	75,4%▲	59,7%▽	70,5%△	57,3%▽	66,6%	73,7%△	65,1%	75,8%▲	62,7%▽	58,4%▼	64,4%
· 2 Nee, dat beslist mijn leidinggevende of werkgever	12,1%	9,9%▽	14,4%△	13,2%	12,2%	11,5%	7,9%▽	10,8%	10,7%▽	7,6%▽	16,3%△	13,4%	17,6%△	8,7%▽	6,4%▽	12,5%	8,3%▽	8,5%▽	15,5%△	12,8%
· 3 Weet ik niet	21,6%	16,6%▼	26,9%▲	32,7%▲	22,7%△	14,6%▼	13,6%▽	21,2%	14,5%▽	16,9%▽	24,1%△	16,1%▽	25,1%△	24,7%△	19,9%	22,4%	15,8%▽	28,8%△	26,1%△	22,9%
9f. Heeft u ooit vanwege uw gezondheid contact gehad met een bedrijfsarts? [N=42.953]																				
· 1 Ja, in de afgelopen 12 maanden	9,8%	9,0%▽	10,8%△	2,4%▼	10,3%△	14,9%▲	6,2%▽	7,5%	12,8%△	9,1%	7,2%▽	11,8%△	4,6%▽	6,8%▽	8,8%	7,5%▽	15,4%▲	11,5%△	11,3%△	8,4%
· 2 Ja, langer dan een jaar geleden	24,9%	22,3%▽	27,7%△	1,8%▼	26,8%△	37,5%▲	28,9%△	16,6%▽	27,1%△	25,3%	17,5%▼	28,9%△	10,3%▼	20,2%▽	25,4%	20,5%▽	33,9%▲	29,9%△	32,8%▲	24,2%
· 3 Nee	65,3%	68,7%△	61,5%▽	95,8%▲	62,9%▽	47,6%▼	64,9%	75,9%▲	60,1%▽	65,6%	75,3%▲	59,3%▽	85,1%▲	73,0%△	65,8%	72,0%△	50,6%▼	58,7%▽	55,9%▼	67,4%
ZIEKTEVERZUIM																				
10a. Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd? [N=43.102]																				
· % Ja	45,7%	42,5%▽	49,2%△	39,4%▽	48,4%△	43,6%▽	21,4%▼	32,6%▼	46,6%	41,6%▽	42,4%▽	40,5%▽	36,8%▽	49,9%△	46,1%	44,5%▽	53,3%△	49,2%△	50,3%△	42,2%▽
10b. Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd? [N=42.732] [Range: 0-40]																				
- Gemiddelde	1,11	0,95▽	1,29△	1,01▽	1,14△	1,18△	0,50▽	0,97	1,07	0,96▽	1,03▽	0,83▽	1,08	1,05	1,12	1,00▽	1,13	1,57△	1,29△	1,05

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie
10c. Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd? [N=42.646] [Range: 0-215]																				
- Gemiddelde	6,77	6,33▽	7,26△	2,39▼	6,74	11,1▲	4,17▽	5,10	8,42△	7,75	5,28▽	7,11	3,92▽	5,50▽	6,01	5,68▽	9,29△	7,57△	7,75△	5,91
10c. Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [N=42.530] [Range: 0-100]																				
- Gemiddelde	3,82	3,25▽	4,45△	1,96▽	3,71▽	5,96▲	2,95▽	3,17	4,25△	3,75	3,18▽	3,62	2,72▽	2,81▽	3,21▽	3,13▽	5,10△	4,39△	4,79△	3,45
DE LAATSTE KEER DAT U HEEFT VERZUIMD																				
11a. Met wat voor soort klachten heeft u de laatste keer verzuimd, eventueel langer dan een jaar geleden? [N=42.856]																				
- 1 Rugklachten	5,8%	7,1%△	4,4%▽	3,3%▽	5,8%	8,0%△	5,8%	7,9%	8,1%△	8,7%△	5,9%	7,3%△	5,2%	4,2%▽	4,1%▽	5,2%▽	6,2%	3,5%▽	5,2%▽	5,0%
- 2 Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen	4,4%	4,2%▽	4,6%△	2,1%▽	4,3%	6,9%△	2,4%▽	4,8%	6,4%△	5,7%△	4,2%	5,3%△	3,7%	3,2%▽	3,4%	4,1%	3,5%▽	1,9%▽	4,8%	3,3%▽
- 3 Klachten heup, benen, knieën, voeten	4,1%	4,7%△	3,5%▽	2,9%▽	3,6%▽	6,8%△	6,8%△	4,9%	5,0%△	7,1%△	4,1%	5,4%△	5,0%△	1,8%▽	2,5%▽	3,5%▽	3,7%	3,3%▽	4,1%	3,0%▽
- 4 Klachten hart- en vaatstelsel	1,2%	1,6%△	0,7%▽	0,1%▽	0,7%▽	3,4%▲	5,0%▲	0,2%	1,7%△	2,1%△	1,0%	1,9%△	0,6%▽	0,6%▽	1,0%	0,9%▽	1,7%△	1,4%	1,0%	0,9%
- 5 Psychische klachten, overspannenheid, burn-out	4,5%	4,0%▽	5,1%△	1,6%▽	5,1%△	5,0%△	1,3%▽	2,8%	4,3%	3,5%▽	3,5%▽	4,1%	1,9%▽	4,8%	4,7%	4,2%	5,9%△	6,9%△	5,0%△	6,5%△
- 6 Vermoeidheid of concentratieproblemen	1,7%	1,5%▽	2,0%△	1,8%	1,8%	1,6%	0,4%▽	1,6%	1,3%▽	1,3%	1,3%▽	1,2%▽	2,2%	2,0%	1,6%	1,9%	2,6%△	2,2%△	2,0%△	1,6%
- 7 Conflict op het werk	0,4%	0,4%	0,4%	0,1%▽	0,4%	0,7%△	0%	0%	0,4%	0,5%	0,3%	0,6%	0,5%	0,1%	0,2%	0,3%	0,5%	0,4%	0,4%	0,5%
- 8 Klachten luchtwegen	1,9%	1,5%▽	2,4%△	1,1%▽	1,9%	2,6%△	2,5%	1,7%	1,9%	1,5%	1,7%	1,6%	1,2%▽	1,0%▽	2,6%△	1,4%▽	2,0%	2,3%	2,8%△	1,9%
- 9 Klachten buik, maag of darmen	6,0%	5,2%▽	6,9%△	4,3%▽	6,4%△	6,1%	4,3%▽	4,9%	5,5%	4,9%▽	5,2%▽	4,9%▽	4,9%▽	6,6%	6,4%	5,5%	6,4%	5,6%	8,3%△	6,5%
- 10 Huidklachten	0,5%	0,5%	0,4%	0,3%	0,5%	0,6%	0,3%	0,4%	0,5%	0,4%	0,4%	0,6%	0,5%	0,3%	0,6%	0,4%	0,6%	0,5%	0,4%	0,8%
- 11 Klachten oren of ogen	0,8%	0,8%	0,9%	0,4%▽	0,8%	1,2%△	1,1%	0,5%	0,9%	1,0%	0,7%	1,5%△	0,4%▽	0,5%	0,8%	0,8%	0,8%	1,0%	0,9%	1,0%
- 12 Griep of verkoudheid	34,5%	35,7%△	33,2%▽	29,2%▽	38,3%▲	26,8%▽	17,1%▼	25,4%▽	33,9%	31,8%▽	33,0%▽	29,0%▽	25,4%▼	44,4%▲	44,2%▲	35,7%△	39,2%△	39,5%△	32,5%▽	35,4%
- 13 Hoofdpijn	3,5%	2,6%▽	4,5%△	4,6%△	3,7%△	2,2%▽	0,8%▽	2,9%	2,4%▽	2,4%▽	4,1%△	3,1%	3,7%	4,5%△	3,6%	3,7%	3,7%	4,1%	3,6%	2,6%
- 14 Klachten in verband met zwangerschap	1,2%	0,0%▼	2,4%▲	0,3%▽	1,7%△	0,0%▽	0%▽	0,5%	0,5%▽	0,4%▽	0,6%▽	0,7%▽	0,6%▽	0,4%▽	0,6%▽	1,1%	0,6%▽	1,4%	3,3%▲	1,1%
- 15 Overige klachten	8,9%	7,6%▽	10,2%△	5,8%▽	8,7%	11,9%△	10,8%△	6,4%	9,0%	8,3%	7,8%▽	9,6%	7,8%	6,5%▽	9,1%	7,8%▽	9,5%	9,7%	11,0%△	7,9%
- 16 N.v.t., nog nooit verzuimd	20,6%	22,7%△	18,3%▽	42,2%▲	16,2%▼	16,1%▽	41,4%▲	35,2%▲	18,0%▽	20,5%	26,3%△	23,4%△	36,4%▲	19,0%	14,7%▽	23,4%△	12,9%▼	16,1%▽	14,8%▽	22,1%
11b. Aantal werkdagen waarop de laatste keer is verzuimd. [Alleen het aantal dagen waarop normaal gesproken gewerkt zou worden] [N=32.897] [Range: 1-900]																				
- Gemiddelde	13,6	13,8	13,4	3,47▼	12,7▽	23,0▲	21,6△	10,9	15,4△	16,6△	11,2▽	18,4△	8,48▽	9,85▽	10,7▽	12,6	14,2	13,5	15,7△	13,1
11c. Heeft u de indruk dat deze klachten het gevolg waren van het werk dat u deed? [N=33.598]																				
- 1 Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk	8,5%	9,4%△	7,5%▽	4,5%▽	8,5%	11,2%△	4,0%▽	13,1%△	11,1%△	11,4%△	7,8%	12,3%△	7,7%	5,5%▽	4,9%▽	8,0%	7,9%	8,1%	7,9%	7,2%
- 2 Ja, voor een deel gevolg van mijn werk	14,9%	14,3%▽	15,4%△	12,5%▽	15,2%△	15,4%	10,8%▽	13,2%	14,6%	16,7%△	13,4%▽	15,4%	14,1%	12,2%▽	13,1%▽	14,4%	13,7%	17,5%△	16,3%△	16,8%
- 3 Nee, geen gevolg van mijn werk	71,6%	70,8%▽	72,3%△	78,2%△	71,6%	66,7%▽	79,5%△	67,3%	68,3%▽	65,1%▽	74,2%△	65,5%▽	71,8%	78,5%△	78,3%△	72,2%	74,5%△	70,0%	71,3%	69,1%
- 4 Weet niet	5,1%	5,4%△	4,7%▽	4,8%	4,7%▽	6,7%△	5,7%	6,4%	6,0%△	6,8%△	4,5%▽	6,8%△	6,4%△	3,8%	3,8%▽	5,3%	4,0%▽	4,4%	4,5%▽	6,9%△

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR													
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie	
11d. 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=7.831]																					
· 1 Werkdruk, werkstress	35,8%	34,0%▽	37,8%△	25,4%▼	37,7%△	33,5%▽	32,1%	16,6%▼	26,1%▼	25,4%▼	32,4%▽	24,2%▼	31,9%	55,5%▲	46,9%▲	39,1%△	38,0%	55,3%▲	37,6%	36,1%	
· 2 Emotioneel te zwaar	3,1%	2,4%▽	3,8%△	3,8%	3,1%	2,7%	0%	3,7%	2,1%▽	2,1%	2,1%▽	0,6%▽	2,6%	1,9%	4,6%	2,4%	4,9%△	5,0%△	4,3%△	3,6%	
· 3 Lichamelijk te zwaar	19,0%	21,1%△	16,8%▽	28,7%▲	16,9%▽	22,3%△	22,2%	32,6%▲	25,6%△	31,7%▲	23,8%△	25,9%△	31,9%▲	1,0%▼	1,5%▼	16,4%▽	6,1%▼	4,5%▼	21,7%△	13,0%▽	
· 4 Langdurig dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter computer werken	11,7%	11,6%	11,8%	11,0%	11,9%	11,3%	10,1%	14,9%	15,3%△	6,3%▽	12,8%	10,5%	9,6%	22,7%▲	19,4%▲	15,3%△	15,9%△	6,0%▽	6,2%▼	8,3%	
· 5 Te moeilijk werk	0,4%	0,5%	0,3%	0,5%	0,4%	0,4%	1,8%	1,9%▲	0,6%	0,2%	0,5%	0,3%	0%	0,4%	0,3%	0,2%	1,2%△	0,2%	0,3%	0,4%	
· 6 Problemen met leiding, werkgever	5,6%	5,3%	5,8%	2,6%▽	5,6%	6,8%△	5,3%	1,9%	5,0%	3,4%	6,7%	5,4%	3,7%	3,7%	7,4%	5,5%	8,0%△	6,2%	4,7%	7,9%	
· 7 Problemen met collega's of ondergeschikten	1,4%	1,1%▽	1,8%△	1,0%	1,5%	1,3%	1,5%	0%	2,0%	0,5%	1,0%	2,1%	0,4%	0,8%	2,3%	1,1%	3,4%△	1,0%	1,2%	0,7%	
· 8 Problemen met klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)	0,6%	0,5%	0,8%	0,7%	0,5%	1,0%△	0%	0%	0,1%▽	0,2%	0,1%▽	0,3%	0%	0%	0,3%	0,7%	0,7%	2,0%△	1,3%△	0,4%	
· 9 Gevaarlijk werk/bedrijfsongeval	1,8%	2,8%△	0,8%▽	2,5%	1,7%	2,0%	0%	4,5%	3,4%△	3,2%△	1,9%	4,4%▲	3,7%△	0%▽	0,4%	1,5%	1,1%	0,5%▽	0,7%▽	0,6%	
· 10 Gevaarlijke stoffen	0,6%	1,0%△	0,2%▽	0,3%	0,6%	0,7%	2,4%	0%	1,6%△	1,4%	0,3%	1,3%△	0,8%	0%	0,9%	0,6%	0,5%	0,1%	0,2%▽	0,3%	
· 11 Iets anders	20,0%	19,8%	20,1%	23,5%△	20,1%	18,0%▽	24,5%	23,9%	18,3%	25,6%△	18,5%	24,9%△	15,3%	13,8%▽	16,0%	17,2%▽	20,5%	19,1%	21,9%△	28,7%▲	
11e. Heeft er, de laatste keer dat u verzuimde, verzuimcontrole plaatsgevonden door uw werkgever, arbodienst of andere organisatie? [N=33.732]																					
· % Ja	28,1%	26,3%▽	30,0%△	14,5%▼	27,3%▽	39,1%▲	31,2%	25,9%	34,0%△	32,8%△	26,9%▽	33,1%△	22,0%▽	17,2%▼	19,6%▽	25,7%▽	26,7%	27,4%	31,5%△	22,6%▽	
11f. Heeft u, tijdens uw laatste verzuim, contact gehad met uw huisarts of een specialist? [N=33.822]																					
· % Ja	46,1%	45,2%▽	47,1%△	28,4%▼	44,4%▽	61,8%▲	67,7%▲	46,4%	52,3%△	54,5%△	43,8%▽	55,8%▲	42,9%▽	33,5%▼	37,1%▽	42,6%▽	45,2%	42,5%▽	48,7%△	47,6%	
11g. Vroeg de huisarts of specialist of uw verzuim misschien te maken had met uw werk? [N=15.535]																					
· % Ja	34,9%	38,4%△	31,3%▽	27,6%▽	36,4%△	33,9%	22,9%▼	43,0%△	37,6%△	41,6%△	33,7%	39,8%△	33,9%	30,4%	26,7%▽	35,9%	35,2%	33,3%	31,4%▽	38,2%	
BEROEPSZIKTEN																					
12a1. Gehoorproblemen [N=41.940]																					
· 1 Nee	96,8%	94,7%▼	99,1%▲	99,3%△	97,4%△	92,5%▼	94,4%▽	96,8%	91,6%▼	89,3%▼	97,9%△	94,2%▽	98,3%△	99,1%△	99,1%△	98,0%△	96,8%	97,9%△	99,2%△	97,3%	
· 2 Langer dan jaar	2,9%	4,9%▲	0,7%▼	0,5%▽	2,4%▽	7,1%▲	5,2%△	3,1%	7,8%▲	10,3%▲	1,9%▽	5,5%△	1,4%▽	0,7%▽	0,7%▽	1,8%▽	3,1%	1,9%▽	0,7%▽	2,2%	
· 3 Afgelopen jaar	0,3%	0,4%△	0,1%▽	0,2%	0,2%	0,4%△	0,4%	0,1%	0,6%△	0,4%	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%▽	0,4%	
12a2. Overspannenheid/burn-out [N=41.940]																					
· 1 Nee	94,6%	94,6%	94,5%	98,3%△	93,8%▽	93,5%▽	98,7%△	97,2%△	94,4%	94,9%	95,4%△	94,3%	96,8%△	93,8%	94,7%	95,1%△	93,5%▽	92,3%▽	93,9%▽	94,6%	
· 2 Langer dan jaar	3,2%	3,4%△	2,9%▽	0,6%▽	3,6%△	4,2%△	1,1%▽	1,6%▽	3,5%	3,0%	2,4%▽	3,9%	1,6%▽	3,9%	3,0%	2,7%▽	4,0%△	4,4%△	3,4%	3,3%	
· 3 Afgelopen jaar	2,3%	2,0%▽	2,6%△	1,1%▽	2,6%△	2,3%	0,2%▽	1,2%	2,1%	2,0%	2,1%	1,8%	1,6%▽	2,3%	2,3%	2,2%	2,5%	3,3%△	2,6%△	2,1%	
12a3. Depressie [N=41.940]																					
· 1 Nee	97,9%	97,7%▽	98,3%△	99,1%△	97,7%▽	97,5%▽	99,7%△	98,8%	97,5%▽	97,8%	97,9%	98,0%	97,8%	98,1%	98,0%	98,0%	97,6%	98,1%	98,3%△	97,6%	
· 2 Langer dan jaar	1,3%	1,6%△	1,1%▽	0,5%▽	1,5%△	1,7%△	0,3%▽	0,8%	1,8%△	1,5%	1,3%	1,0%	1,3%	1,6%	1,2%	1,2%	1,5%	1,4%	1,1%▽	1,7%	
· 3 Afgelopen jaar	0,7%	0,7%	0,7%	0,4%▽	0,8%△	0,7%	0%▽	0,4%	0,7%	0,7%	0,8%	1,0%	0,8%	0,3%	0,8%	0,8%	0,9%	0,5%	0,6%	0,8%	

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- createie
12a4. Posttraumatische stress stoornis (PTSS) [N=41.940]																				
· 1 Nee	99,6%	99,5%	99,6%	99,7%▲	99,6%	99,5%	99,3%	100%	99,5%	99,7%	99,6%	99,5%	99,3%	99,8%	99,9%▲	99,6%	99,2%▽	99,9%▲	99,5%	99,6%
· 2 Langer dan jaar	0,3%	0,3%	0,3%	0,1%▽	0,3%	0,4%▲	0,5%	0%	0,3%	0,2%	0,2%▽	0,4%	0,5%	0,2%	0,0%	0,3%	0,7%▲	0%▽	0,4%	0,3%
· 3 Afgelopen jaar	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0%	0,2%	0,1%	0,2%▲	0,1%	0,2%	0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
12a5. RSI (nek, schouder, arm, pols, hand) [N=41.940]																				
· 1 Nee	93,0%	93,6%▲	92,3%▽	98,0%▲	92,8%▽	89,0%▽	97,3%▲	95,7%▲	91,3%▽	93,3%	94,5%▲	91,6%▽	95,1%▲	90,6%▽	93,7%	92,4%▽	91,7%▽	94,3%▲	93,2%	92,5%
· 2 Langer dan jaar	5,3%	5,0%▽	5,6%▲	1,0%▼	5,3%	9,2%▲	2,1%▽	3,3%	6,5%▲	5,5%	4,1%▽	6,2%▲	3,2%▽	7,6%▲	5,3%	5,4%	6,9%▲	4,2%▽	5,0%	5,2%
· 3 Afgelopen jaar	1,7%	1,4%▽	2,1%▲	1,0%▽	1,9%▲	1,8%	0,6%▽	1,0%	2,2%▲	1,3%	1,3%▽	2,2%	1,7%	1,8%	1,0%▽	2,2%▲	1,5%	1,5%	1,7%	2,3%
12a6. Lage rug aandoening [N=41.940]																				
· 1 Nee	92,4%	91,6%▽	93,3%▲	97,3%▲	92,6%	87,5%▼	93,8%	93,4%	88,9%▽	87,9%▽	93,1%▲	89,5%▽	93,6%▲	94,2%▲	95,9%▲	94,2%▲	93,5%▲	96,4%▲	90,8%▽	94,1%▲
· 2 Langer dan jaar	6,2%	7,0%▲	5,2%▽	1,5%▼	6,0%	10,9%▲	5,8%	5,6%	9,2%▲	10,7%▲	5,4%▽	9,1%▲	4,0%▽	4,7%▽	3,0%▽	4,6%▽	5,6%	3,1%▽	7,6%▲	4,6%▽
· 3 Afgelopen jaar	1,4%	1,4%	1,4%	1,2%	1,4%	1,6%	0,4%▽	1,0%	1,9%▲	1,5%	1,4%	1,4%	2,4%▲	1,1%	1,0%	1,2%	0,9%▽	0,5%▽	1,6%	1,3%
12a7. Heupartrose [N=41.940]																				
· 1 Nee	99,3%	99,3%	99,3%	99,9%▲	99,5%▲	97,8%▼	98,8%	99,8%	98,8%▽	99,1%	99,4%	98,7%▽	99,5%	99,9%▲	99,9%▲	99,4%	99,5%	99,6%▲	98,9%▽	99,4%
· 2 Langer dan jaar	0,5%	0,5%	0,6%	0,1%▽	0,3%▽	1,7%▲	0,8%	0,2%	0,9%▲	0,7%	0,4%	1,0%▲	0,5%	0,1%▽	0,1%▽	0,4%▽	0,4%	0,2%▽	0,9%▲	0,5%
· 3 Afgelopen jaar	0,2%	0,2%	0,2%	0,0%▽	0,1%▽	0,5%▲	0,5%▲	0%	0,3%	0,2%	0,2%	0,3%	0%	0%	0%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%
12a8. Knieartrose [N=41.940]																				
· 1 Nee	98,4%	98,1%▽	98,7%▲	99,7%▲	98,9%▲	95,5%▼	97,3%▽	98,6%	97,3%▽	95,9%▼	98,7%▲	97,5%▽	97,9%	99,5%▲	99,7%▲	98,7%	99,2%▲	99,3%▲	98,4%	99,0%
· 2 Langer dan jaar	1,3%	1,6%▲	1,0%▽	0,2%▽	0,9%▽	3,8%▲	2,3%▲	0,8%	2,2%▲	3,7%▲	1,0%▽	2,2%▲	1,6%	0,4%▽	0,3%▽	1,0%▽	0,7%▽	0,6%▽	1,3%	1,0%
· 3 Afgelopen jaar	0,3%	0,3%	0,3%	0,1%▽	0,2%▽	0,7%▲	0,3%	0,6%	0,5%▲	0,4%	0,2%	0,3%	0,5%	0,1%	0%▽	0,3%	0,1%▽	0,1%	0,3%	0,1%
12a9. Contacteczeem [N=41.940]																				
· 1 Nee	99,5%	99,5%	99,4%	99,4%	99,5%	99,3%	99,8%	98,9%	99,3%	99,5%	99,7%▲	99,5%	99,2%	99,9%▲	99,6%	99,5%	99,8%▲	99,7%	99,1%▽	99,1%▽
· 2 Langer dan jaar	0,4%	0,4%	0,5%	0,4%	0,4%	0,5%	0,2%	1,1%▲	0,6%	0,5%	0,3%▽	0,4%	0,5%	0,1%▽	0,4%	0,3%	0,1%▽	0,2%▽	0,7%▲	0,9%▲
· 3 Afgelopen jaar	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%▲	0,1%▽	0,2%▲	0%	0%	0,1%	0%	0,0%	0,1%	0,3%▲	0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0%
12a10. Astma [N=41.940]																				
· 1 Nee	99,2%	99,3%	99,1%	99,1%	99,2%	99,2%	99,4%	98,8%	98,7%▽	99,3%	99,3%	99,3%	99,2%	99,0%	99,5%	99,4%	99,8%▲	99,5%▲	99,3%	97,2%▼
· 2 Langer dan jaar	0,7%	0,7%	0,8%	0,8%	0,7%	0,8%	0,4%	1,0%	1,1%▲	0,6%	0,6%	0,6%	0,7%	1,0%	0,5%	0,5%	0,2%▽	0,4%▽	0,7%	2,8%▲
· 3 Afgelopen jaar	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0%	0%	0,1%	0%	0,0%	0,0%	0,1%
12a11. COPD [N=41.940]																				
· 1 Nee	99,6%	99,5%▽	99,7%▲	99,9%▲	99,8%▲	98,8%▽	97,9%▼	100%	99,3%▽	99,4%	99,7%	99,3%▽	99,9%▲	99,8%	99,9%	99,6%	99,7%	99,6%	99,7%	99,6%
· 2 Langer dan jaar	0,3%	0,4%▲	0,3%▽	0,1%▽	0,2%▽	1,1%▲	1,8%▲	0%	0,6%▲	0,6%	0,3%	0,6%▲	0,1%	0,2%	0,1%	0,3%	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%
· 3 Afgelopen jaar	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%▽	0,1%▲	0,3%▲	0%	0,1%	0%	0,1%	0,1%	0%	0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
12a12. Beroepsgebonden infectieziekte [N=41.940]																				
· 1 Nee	99,7%	99,8%▲	99,7%▽	99,8%	99,7%	99,7%	100%	99,6%	99,7%	99,6%	100,0%▲	99,8%	99,9%	100%▲	100,0%	99,8%	99,6%	99,8%	99,3%▽	99,6%
· 2 Langer dan jaar	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0%	0%	0,1%	0,3%	0,0%▽	0,1%	0,1%	0%	0%	0,1%	0,3%	0,2%	0,4%▲	0,2%
· 3 Afgelopen jaar	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0%	0,4%	0,2%	0,2%	0,0%▽	0,1%	0%	0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,3%▲	0,1%

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
12a13. Andere beroepsziekte [N=41.940]																				
· 1 Nee	98,0%	98,3%△	97,8%▽	99,1%△	98,1%	96,9%▽	98,1%	98,7%	97,4%▽	97,8%	97,8%	98,1%	97,7%	99,4%△	98,5%	98,4%△	97,9%	98,8%△	97,8%	98,5%
· 2 Langer dan jaar	1,4%	1,2%▽	1,5%△	0,5%▽	1,3%	2,3%△	1,5%	0,9%	1,8%△	1,7%	1,4%	1,2%	1,0%	0,4%▽	1,3%	1,0%▽	1,7%	0,8%▽	1,7%△	1,1%
· 3 Afgelopen jaar	0,6%	0,5%▽	0,7%△	0,4%	0,6%	0,8%△	0,4%	0,3%	0,8%	0,5%	0,8%	0,6%	1,3%△	0,2%▽	0,2%▽	0,6%	0,4%	0,4%	0,6%	0,4%
12b. Is (er één of meer van) deze beroepsziekte(n) vastgesteld door een arts? [Subgroep ten minste één incidentie of prevalentie beroepsziekte] [N=8.856]																				
· % Ja	50,3%	48,0%▽	53,2%△	36,7%▽	49,2%▽	56,1%△	53,5%	40,6%	48,6%	53,1%	50,7%	49,6%	42,6%▽	45,5%	54,3%	48,6%	52,7%	52,1%	54,0%△	45,4%
· Ten minste één beroepsziekte; prevalentie; vastgesteld door arts [N=41.940]																				
· % Ja	10,6%	10,5%	10,8%	3,0%▽	10,5%	18,1%▲	9,5%	6,8%▽	13,4%△	15,0%△	9,1%▽	12,5%△	7,3%▽	8,8%▽	8,5%▽	9,3%▽	11,6%	9,0%▽	12,0%△	9,9%
· Ten minste één beroepsziekte; incidentie; vastgesteld door arts [N=41.940]																				
· % Ja	3,2%	2,7%▽	3,7%△	1,2%▽	3,4%△	4,2%△	2,0%▽	2,5%	3,7%△	3,2%	2,9%	3,1%	2,3%▽	2,8%	2,9%	3,0%	3,1%	3,4%	3,8%△	2,9%
FUNCTIONEREN EN INZETBAARHEID																				
· Employability [schaal: 1=laag - 4=hoog; 4 items] [N=42.771] [Range: 1-4]																				
- Gemiddelde	2,93	2,97△	2,88▽	3,08▲	2,97▲	2,65▽	2,84▽	2,92	2,87▽	2,90▽	2,96△	2,87▽	3,01△	3,11▲	3,04▲	2,98△	2,93	2,92	2,84▽	2,93
13a1. Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt [N=43.040]																				
· 1 Helemaal niet mee eens	2,1%	2,1%	2,0%	2,0%	1,7%▽	3,2%△	3,6%△	2,3%	2,5%△	3,1%△	2,2%	2,2%	2,3%	1,1%▽	1,3%▽	2,5%△	1,6%	1,2%▽	1,9%	1,6%
· 2 Niet mee eens	7,1%	6,1%▽	8,2%△	5,1%▽	6,6%▽	11,4%▲	3,1%▽	7,7%	9,2%△	9,3%△	7,3%	8,0%	8,2%	1,4%▼	2,5%▽	5,4%▽	5,3%▽	5,2%▽	9,9%△	4,6%▽
· 3 Mee eens	45,9%	43,1%▽	49,0%△	46,1%	44,5%▽	51,3%△	45,2%	52,7%△	47,9%△	51,4%△	47,3%△	49,1%△	48,0%	36,0%▼	34,3%▼	42,3%▽	41,5%▽	41,0%▽	50,8%△	48,7%△
· 4 Helemaal mee eens	44,9%	48,6%△	40,8%▽	46,8%△	47,2%△	34,1%▽	48,1%	37,3%▽	40,4%▽	36,2%▽	43,2%▽	40,7%▽	41,5%▽	61,4%▲	61,9%▲	49,8%△	51,6%△	52,5%△	37,4%▽	45,2%
- Gemiddelde	3,34	3,38△	3,29▽	3,38△	3,37△	3,16▽	3,38	3,25▽	3,26▽	3,21▽	3,32▽	3,28▽	3,29▽	3,58▲	3,57▲	3,39△	3,43△	3,45△	3,24▽	3,37△
13a2. Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt [N=42.895]																				
· 1 Helemaal niet mee eens	1,8%	1,9%	1,8%	1,9%	1,7%▽	2,3%△	3,1%△	2,7%	2,0%	3,0%△	2,1%	1,9%	2,3%	1,1%▽	1,6%	2,1%	1,5%	1,2%▽	1,4%▽	1,1%▽
· 2 Niet mee eens	6,9%	6,2%▽	7,8%△	3,2%▽	7,3%△	9,4%△	2,2%▽	5,7%	7,7%△	6,1%	5,4%▽	5,9%▽	4,2%▽	5,1%▽	5,8%	6,0%▽	7,5%	11,0%△	9,0%△	6,1%
· 3 Mee eens	54,0%	51,7%▽	56,5%△	47,4%▽	54,5%△	58,6%△	46,4%▽	51,1%	55,5%△	58,2%△	50,8%▽	52,6%	48,7%▽	50,3%▽	48,6%▽	51,9%▽	52,4%	54,1%	61,6%△	53,2%
· 4 Helemaal mee eens	37,3%	40,2%△	34,0%▽	47,5%▲	36,5%▽	29,7%▽	48,3%▲	40,5%	34,8%▽	32,7%▽	41,7%△	39,6%△	44,9%△	43,5%△	44,0%△	40,0%△	38,7%	33,6%▽	27,9%▼	39,5%
- Gemiddelde	3,27	3,30△	3,23▽	3,41▲	3,26▽	3,16▼	3,40▲	3,29	3,23▽	3,21▽	3,32△	3,30△	3,36△	3,36△	3,35△	3,30△	3,28	3,20▽	3,16▽	3,31△
13a3. Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever [N=42.545]																				
· 1 Helemaal niet mee eens	14,7%	14,4%	15,0%	10,3%▽	13,7%▽	21,3%▲	22,4%▲	16,7%	15,2%	14,7%	15,0%	18,6%△	14,8%	11,8%▽	13,8%	15,5%△	9,9%▽	15,3%	13,9%▽	17,0%△
· 2 Niet mee eens	35,6%	34,5%▽	36,8%△	32,4%▽	34,8%▽	41,7%△	32,2%▽	35,3%	36,2%	35,5%	34,3%▽	37,4%	30,4%▽	33,5%	33,1%▽	34,2%▽	35,5%	36,6%	39,0%△	36,5%
· 3 Mee eens	37,3%	37,6%	36,9%	42,4%△	38,4%△	29,3%▽	28,4%▽	34,3%	37,3%	39,9%△	37,6%	33,7%▽	39,3%	37,2%	37,3%	35,6%▽	42,3%△	35,3%▽	38,0%	32,4%▽
· 4 Helemaal mee eens	12,5%	13,5%△	11,4%▽	15,0%△	13,0%△	7,7%▽	17,0%△	13,7%	11,2%▽	9,9%▽	13,2%△	10,3%▽	15,5%△	17,5%△	15,7%△	14,7%△	12,3%	12,8%	9,1%▽	14,0%
- Gemiddelde	2,48	2,50△	2,45▽	2,62△	2,51△	2,23▽	2,40▽	2,45	2,45▽	2,45	2,49	2,36▽	2,55△	2,60△	2,55△	2,50	2,57△	2,46	2,42▽	2,43

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
13a4. Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever [N=42.487]																				
· 1 Helemaal niet mee eens	10,7%	10,6%	10,8%	4,1%▼	7,2%▼	28,1%▲	27,4%▲	10,0%	14,8%△	9,0%▽	8,9%▽	14,7%△	7,3%▽	6,9%▽	8,5%▽	9,3%▽	13,3%△	11,5%	10,6%	11,3%
· 2 Niet mee eens	29,7%	27,3%▽	32,4%△	18,7%▼	28,0%▽	45,6%▲	36,0%▲	26,8%	31,2%△	24,4%▽	26,7%▽	30,9%	20,9%▼	21,0%▽	29,7%	26,8%▽	38,6%▲	32,8%△	34,0%△	32,6%△
· 3 Mee eens	45,5%	45,3%	45,6%	56,9%▲	49,6%▲	21,3%▼	28,1%▼	47,7%	41,6%▽	50,9%▲	48,8%▲	41,4%▽	51,4%△	47,5%	45,8%	46,7%△	39,5%▽	43,1%▽	45,6%	43,2%
· 4 Helemaal mee eens	14,1%	16,7%△	11,2%▽	20,3%▲	15,2%△	4,9%▼	8,6%▽	15,5%	12,5%▽	15,7%△	15,6%△	13,0%	20,4%△	24,6%▲	16,0%△	17,2%△	8,6%▽	12,7%▽	9,9%▽	12,9%
- Gemiddelde	2,63	2,68△	2,57▽	2,93▲	2,73▲	2,03▼	2,18▼	2,69	2,52▽	2,73△	2,71△	2,53▽	2,85▲	2,90▲	2,69△	2,72△	2,43▼	2,57▽	2,55▽	2,58▽
13a5. Ik zou bij mijn huidige werkgever blijven werken, ook als ik ergens anders hetzelfde werk voor hetzelfde salaris zou kunnen gaan doen [N=42.761]																				
· 1 Helemaal niet mee eens	7,2%	7,3%	7,2%	6,8%	7,3%	7,3%	6,8%	6,0%	8,0%△	6,5%	8,2%△	9,1%△	8,3%	6,4%	8,1%	7,6%	6,7%	5,3%▽	5,9%▽	7,1%
· 2 Niet mee eens	15,7%	14,9%▽	16,6%△	15,0%	16,8%△	13,3%▽	6,9%▼	14,2%	15,8%	12,9%▽	15,8%	14,3%	16,3%	15,1%	17,7%△	15,1%	16,8%	16,3%	16,0%	15,8%
· 3 Mee eens	44,5%	43,3%▽	45,8%△	43,0%▽	44,5%	46,2%△	40,5%▽	40,3%	43,3%	44,2%	42,3%▽	43,5%	40,0%▽	43,7%	41,9%▽	44,8%	46,5%△	45,1%	49,4%△	42,0%
· 4 Helemaal mee eens	32,6%	34,5%△	30,5%▽	35,3%△	31,4%▽	33,2%	45,8%▲	39,5%△	33,0%	36,4%△	33,7%△	33,1%	35,5%△	34,8%	32,3%	32,6%	30,0%▽	33,2%	28,7%▽	35,0%△
- Gemiddelde	3,02	3,05△	3,00▽	3,07△	3,00▽	3,05△	3,25▲	3,13△	3,01	3,11△	3,01	3,00	3,03	3,07△	2,98	3,02	3,00	3,06△	3,01	3,05
· In-role performance [schaal: 1=laag - 5=hoog; 3 items] [N=43.074] [Range: 1-5]																				
- Gemiddelde	4,21	4,22	4,21	4,23△	4,20▽	4,21	4,46▲	4,23	4,21	4,19	4,24△	4,34△	4,27△	4,21	4,23	4,20	4,22	4,15▽	4,15▽	4,32△
13b1. Ik behaal alle doelen (werkopdrachten) die bij mijn werk horen [N=43.043]																				
· 1 Helemaal mee eens	32,9%	33,2%	32,6%	35,4%△	31,5%▽	34,1%△	50,5%▲	35,9%	32,9%	29,7%▽	34,7%△	43,9%▲	39,2%△	30,5%▽	32,2%	32,5%	31,8%	28,4%▽	28,4%▽	40,3%△
· 2 Mee eens	50,7%	50,7%	50,7%	52,2%△	51,2%△	48,5%▽	42,5%▽	49,7%	50,4%	55,8%△	50,0%	44,1%▽	48,4%▽	53,9%△	50,7%	51,8%	51,6%	52,3%	51,8%△	45,6%▽
· 3 Niet mee eens, niet mee oneens	10,5%	10,5%	10,5%	8,2%▽	11,0%△	11,3%△	4,3%▼	10,0%	11,1%	9,7%	10,1%	7,8%▽	7,5%▽	11,3%	11,1%	9,9%	10,8%	11,6%△	12,1%△	10,1%
· 4 Niet mee eens	4,3%	3,9%▽	4,7%△	2,1%▽	4,8%△	4,5%	1,5%▽	2,4%▽	4,3%	2,9%▽	3,6%▽	2,8%▽	2,6%▽	3,4%	4,5%	3,9%	4,5%	6,5%△	6,1%△	3,3%
· 5 Helemaal niet mee eens	1,5%	1,6%	1,5%	2,1%△	1,4%▽	1,6%	1,2%	1,9%	1,4%	1,9%	1,6%	1,5%	2,4%△	0,9%	1,6%	1,8%	1,3%	1,2%	1,6%	0,7%▽
- Gemiddelde	1,91	1,90▽	1,92△	1,83▽	1,93△	1,91	1,60▼	1,85	1,91	1,91	1,87▽	1,74▼	1,81▽	1,90	1,93	1,91	1,92	2,00△	2,01△	1,79▽
13b2. De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af [N=43.026]																				
· 1 Helemaal mee eens	37,5%	37,7%	37,2%	38,8%△	36,6%▽	37,7%	55,4%▲	38,9%	37,0%	34,2%▽	39,1%△	46,2%△	43,8%△	35,7%	40,0%△	36,3%▽	37,8%	33,0%▽	33,1%▽	45,7%△
· 2 Mee eens	54,0%	53,9%	54,1%	53,8%	54,9%△	52,1%▽	41,4%▼	53,7%	54,4%	58,2%△	53,2%	46,9%▽	47,8%▽	55,3%	52,4%	54,8%	54,6%	55,9%△	57,2%△	47,7%▽
· 3 Niet mee eens, niet mee oneens	5,7%	5,5%	5,9%	4,1%▽	5,8%	7,2%△	1,3%▽	4,3%	5,8%	5,2%	5,0%▽	4,2%▽	4,5%▽	6,6%	5,2%	5,8%	5,3%	8,5%△	6,7%△	4,4%▽
· 4 Niet mee eens	1,4%	1,4%	1,5%	1,1%▽	1,5%	1,8%△	0,7%	1,1%	1,6%	0,9%▽	1,3%	1,2%	1,5%	1,4%	1,4%	1,6%	1,1%	1,8%	1,7%	1,3%
· 5 Helemaal niet mee eens	1,4%	1,4%	1,3%	2,1%△	1,2%▽	1,3%	1,1%	2,0%	1,3%	1,6%	1,5%	1,5%	2,3%△	1,0%	1,1%	1,5%	1,1%	0,8%▽	1,3%	0,9%
- Gemiddelde	1,75	1,75	1,76	1,74	1,76△	1,77△	1,51▼	1,73	1,76	1,78	1,73▽	1,65▽	1,71▽	1,76	1,71▽	1,77△	1,73	1,81△	1,81△	1,64▼

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie
14a3. Goede leidinggeevenden [belangrijkheid] [N=42.818]																				
· 1 Niet belangrijk	3,1%	3,9%△	2,3%▽	2,1%▽	2,7%▽	4,5%△	14,1%▲△	3,8%	2,9%	3,9%	2,7%▽	4,2%△	3,3%	3,4%	4,3%△	4,0%△	2,2%▽	1,8%▽	2,3%▽	7,3%▲△
· 2 Belangrijk	47,3%	50,2%△	44,1%▽	43,2%▽	47,8%△	48,8%△	50,9%△	53,9%△	48,9%△	54,0%△	45,7%▽	50,3%△	45,9%	48,9%	46,8%	48,1%	48,3%	42,2%▽	46,6%	44,0%▽
· 3 Heel belangrijk	49,5%	45,8%▽	53,7%△	54,7%△	49,5%	46,7%▽	34,9%▼	42,3%▽	48,2%▽	42,1%▽	51,7%△	45,5%▽	50,8%	47,7%	48,9%	47,9%▽	49,5%	56,0%△	51,1%△	48,8%
14a4. Goed salaris [belangrijkheid] [N=42.905]																				
· 1 Niet belangrijk	3,8%	3,6%▽	4,0%△	2,9%▽	3,4%▽	4,3%△	16,6%▲△	4,9%	2,7%▽	2,7%▽	2,7%▽	3,5%	3,8%	2,4%▽	2,8%▽	4,1%	4,2%	6,9%△	4,3%△	5,5%△
· 2 Belangrijk	58,0%	55,3%▽	61,1%△	51,9%▽	58,2%	63,0%△	57,8%	58,6%	55,0%▽	54,8%▽	55,9%▽	52,0%▽	54,2%▽	54,8%▽	57,2%	56,9%	63,4%△	62,8%△	63,4%△	60,2%
· 3 Heel belangrijk	38,2%	41,1%△	35,0%▽	45,2%△	38,4%	32,7%▽	25,6%▼	36,5%	42,3%△	42,5%△	41,5%△	44,6%△	42,0%△	42,8%△	40,0%	39,0%	32,4%▽	30,4%▽	32,3%▽	34,3%▽
14a5. Goede werkzekerheid [belangrijkheid] [N=42.816]																				
· 1 Niet belangrijk	4,7%	5,7%△	3,6%▽	4,8%	4,4%▽	4,5%	18,3%▲△	5,4%	4,5%	4,2%	3,8%▽	4,6%	5,2%	6,0%△	7,7%△	6,6%△	3,7%▽	5,5%△	3,1%▽	5,5%
· 2 Belangrijk	52,3%	50,4%▽	54,5%△	51,4%	52,3%	53,4%△	51,1%	57,7%△	49,2%▽	51,0%	51,8%	46,9%▽	51,6%	51,4%	56,1%△	52,4%	52,8%	53,4%	54,7%△	57,0%△
· 3 Heel belangrijk	43,0%	43,9%△	41,9%▽	43,8%	43,3%△	42,1%	30,6%▼	36,9%▽	46,3%△	44,7%	44,4%△	48,5%△	43,2%	42,7%	36,2%▽	40,9%▽	43,5%	41,1%▽	42,2%	37,5%▽
14a6. Mogelijkheid om in deeltijd te werken [belangrijkheid] [N=42.726]																				
· 1 Niet belangrijk	35,2%	49,3%▲△	19,5%▼	33,1%▽	35,9%△	34,6%	34,0%	42,6%△	47,7%▲	54,3%▲△	37,8%△	43,5%△	33,0%▽	42,0%△	39,1%△	36,1%	31,9%▽	24,6%▼	19,5%▼	30,5%▽
· 2 Belangrijk	42,8%	38,5%▽	47,5%△	48,6%△	40,9%▽	44,3%△	44,1%	43,0%	37,4%▽	34,6%▽	43,5%	40,1%▽	47,3%△	39,1%▽	38,2%▽	41,9%	44,2%	41,1%	49,9%△	44,7%
· 3 Heel belangrijk	22,1%	12,2%▼	33,0%▲	18,3%▽	23,2%△	21,1%▽	21,9%	14,5%▽	15,0%▽	11,0%▼	18,6%▽	16,3%▽	19,7%▽	18,9%▽	22,7%	22,1%	23,9%△	34,3%▲	30,6%▲	24,8%△
14a7. Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [belangrijkheid] [N=42.705]																				
· 1 Niet belangrijk	33,4%	37,0%△	29,4%▽	37,3%△	32,1%▽	34,7%△	34,3%	41,5%△	43,3%▲	48,4%▲	37,1%△	42,1%△	35,4%	20,2%▼	17,0%▼	28,4%▽	19,3%▼	33,4%	31,9%▽	31,5%
· 2 Belangrijk	47,8%	46,0%▽	49,9%△	45,5%▽	48,4%△	48,2%	42,8%▽	45,1%	41,9%▽	40,5%▽	46,1%▽	43,8%▽	48,9%	52,9%△	56,2%△	49,2%△	52,0%△	48,3%	51,3%△	45,7%
· 3 Heel belangrijk	18,8%	17,0%▽	20,7%△	17,1%▽	19,4%△	17,2%▽	22,8%△	13,4%▽	14,8%▽	11,1%▼	16,8%▽	14,1%▽	15,7%▽	26,9%▲	26,8%▲	22,4%△	28,7%▲	18,3%	16,8%▽	22,8%△
14a8. Mogelijkheid om thuis te werken [belangrijkheid] [N=42.584]																				
· 1 Niet belangrijk	57,9%	57,9%	57,8%	70,6%▲△	54,2%▼	59,7%△	64,8%△	73,5%▲	65,2%△	65,9%△	67,3%▲	69,9%▲	74,0%▲	27,8%▼	30,1%▼	49,6%▽	37,8%▼	46,9%▼	65,2%△	54,8%▽
· 2 Belangrijk	30,1%	30,6%△	29,6%▽	23,2%▽	32,1%△	29,7%	22,5%▽	20,3%▼	25,2%▽	26,3%▽	23,9%▽	22,8%▽	21,0%▼	45,5%▲	46,2%▲	35,0%△	41,0%▲	39,1%▲	26,4%▽	32,6%△
· 3 Heel belangrijk	12,0%	11,4%▽	12,7%△	6,2%▼	13,7%△	10,7%▽	12,7%	6,2%▽	9,7%▽	7,8%▽	8,8%▽	7,3%▽	5,0%▼	26,8%▲	23,8%▲	15,4%△	21,2%▲	14,0%△	8,3%▽	12,6%
14a9. Reistijd/afstand naar het werk [belangrijkheid] [N=42.808]																				
· 1 Niet belangrijk	15,1%	18,5%▲△	11,3%▼	17,0%△	13,4%▽	17,8%△	34,2%▲△	23,5%▲△	17,1%△	22,3%▲	17,2%△	21,1%△	17,1%△	11,8%▽	12,1%▽	13,7%▽	10,5%▽	11,8%▽	12,2%▽	15,8%
· 2 Belangrijk	58,4%	57,4%▽	59,6%△	61,6%△	58,3%	57,1%▽	47,5%▼	56,1%	56,7%▽	54,1%▽	58,7%	55,6%▽	61,0%△	55,1%▽	53,4%▽	57,8%	56,7%▽	61,9%△	62,6%△	58,6%
· 3 Heel belangrijk	26,5%	24,1%▽	29,1%△	21,4%▽	28,3%△	25,1%▽	18,3%▽	20,4%▽	26,3%	23,6%▽	24,1%▽	23,3%▽	21,9%▽	33,1%△	34,4%△	28,5%△	32,8%△	26,3%	25,2%▽	25,6%
14a10. Een vast contract [belangrijkheid] [N=42.816]																				
· 1 Niet belangrijk	8,9%	9,1%	8,7%	18,9%▲	6,9%▼	5,0%▽	32,3%▲△	16,3%▲	5,4%▽	6,0%▽	10,3%△	7,4%▽	18,6%▲△	10,1%	11,5%△	12,3%△	5,9%▽	8,0%	5,2%▽	11,7%△
· 2 Belangrijk	43,2%	41,4%▽	45,2%△	46,9%△	43,1%	41,1%▽	34,9%▽	42,6%	40,4%▽	40,9%▽	43,3%	36,9%▽	45,7%△	45,3%	49,2%△	46,5%△	41,1%▽	40,5%▽	43,8%	46,3%△
· 3 Heel belangrijk	47,9%	49,5%△	46,2%▽	34,2%▼	50,0%△	53,9%△	32,9%▼	41,0%▽	54,2%△	53,0%△	46,3%▽	55,7%△	35,7%▼	44,6%▽	39,3%▽	41,2%▽	52,9%△	51,5%△	51,0%△	42,1%▽

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
14a11. Het bestaan van vakbonden [belangrijkheid] [N=42.657]																				
· 1 Niet belangrijk	39,1%	42,5%△	35,3%▽	37,8%▽	41,9%△	28,6%▽	49,0%▲	44,4%△	35,4%▽	35,9%▽	39,8%	33,8%▽	37,5%	64,0%▲	57,0%▲	49,9%▲	35,7%▽	35,0%▽	28,0%▼	42,3%△
· 2 Belangrijk	45,3%	41,8%▽	49,3%△	48,9%△	44,1%▽	48,1%△	33,6%▼	43,3%	44,5%	45,9%	46,5%△	44,5%	47,7%△	28,5%▼	34,4%▼	38,4%▽	48,1%△	49,8%△	53,6%▲	43,1%
· 3 Heel belangrijk	15,5%	15,6%	15,4%	13,4%▽	14,0%▽	23,3%▲	17,4%	12,3%	20,1%△	18,2%△	13,7%▽	21,8%△	14,8%	7,5%▼	8,6%▽	11,7%▽	16,1%	15,3%	18,3%△	14,6%
14a12. Het bestaan van CAO's (collectieve arbeidsovereenkomsten) [belangrijkheid] [N=42.694]																				
· 1 Niet belangrijk	17,8%	21,3%△	13,9%▽	16,5%▽	19,8%△	10,3%▼	26,4%▲	21,9%△	14,4%▽	12,4%▽	17,7%	12,5%▽	16,7%	45,6%▲	31,9%▲	30,7%▲	12,6%▽	12,8%▽	7,2%▼	22,3%△
· 2 Belangrijk	50,8%	48,2%▽	53,7%△	55,9%△	50,6%	47,6%▽	45,8%▽	54,8%	47,9%▽	52,7%	53,1%△	47,2%▽	54,3%△	39,0%▼	46,6%▽	46,2%▽	55,4%△	56,8%△	52,8%△	49,3%
· 3 Heel belangrijk	31,4%	30,5%▽	32,5%△	27,6%▽	29,6%▽	42,1%▲	27,8%▽	23,3%▽	37,7%△	35,0%△	29,2%▽	40,3%▲	29,0%▽	15,4%▼	21,5%▼	23,1%▼	31,9%	30,4%	40,0%▲	28,5%▽
14a13. Het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen (zoals ondernemingsraad (OR) of medezeggenschapsraad (MR)) [belangrijkheid] [N=42.589]																				
· 1 Niet belangrijk	30,4%	33,2%△	27,3%▽	34,6%△	32,1%△	19,6%▼	37,9%△	45,9%▲	26,2%▽	32,1%	35,1%△	27,1%▽	36,9%△	47,4%▲	38,8%△	39,7%▲	22,9%▽	22,1%▽	18,8%▼	36,1%△
· 2 Belangrijk	50,8%	48,1%▽	53,8%△	51,6%	50,8%	51,0%	42,7%▽	43,4%▽	49,7%	50,1%	49,9%	47,9%▽	50,6%	39,9%▼	45,7%▽	45,8%▽	56,7%△	57,9%△	57,3%△	45,7%▽
· 3 Heel belangrijk	18,8%	18,7%	18,9%	13,9%▽	17,1%▽	29,4%▲	19,3%	10,8%▼	24,1%△	17,8%	15,0%▽	25,1%△	12,5%▽	12,6%▽	15,5%▽	14,4%▽	20,4%△	20,1%	23,9%△	18,2%
14a14. Het bestaan van een pensioenregeling [belangrijkheid] [N=42.726]																				
· 1 Niet belangrijk	8,8%	9,2%△	8,3%▽	18,5%▲	7,7%▽	3,2%▼	18,0%▲	14,7%▲	6,1%▽	7,5%▽	10,9%△	6,5%▽	15,7%▲	14,8%▲	9,6%	12,2%△	4,5%▽	6,9%▽	5,0%▽	11,9%△
· 2 Belangrijk	43,2%	40,1%▽	46,6%△	48,7%△	45,3%△	31,4%▼	32,1%▼	46,2%	38,2%▽	38,9%▽	43,4%	35,7%▽	47,0%△	47,3%△	45,6%△	45,6%△	40,9%▽	44,4%	45,4%△	45,4%
· 3 Heel belangrijk	48,1%	50,7%△	45,1%▽	32,8%▼	47,0%▽	65,4%▲	49,9%	39,0%▽	55,7%△	53,7%△	45,7%▽	57,8%▲	37,3%▼	37,9%▼	44,8%▽	42,2%▽	54,6%△	48,7%	49,7%△	42,6%▽
14b1. Interessant werk [tevredenheid] [N=42.954]																				
· 1 Niet tevreden	8,4%	8,3%	8,6%	17,5%▲	7,5%▽	4,8%▽	2,0%▼	13,7%△	9,0%	3,7%▽	13,7%▲	8,9%	14,3%▲	7,1%	7,2%	9,4%△	6,0%▽	3,6%▽	4,9%▽	7,2%
· 2 Tevreden	61,4%	60,7%▽	62,1%△	60,2%▽	60,4%▽	66,0%△	60,3%	66,4%△	63,9%△	67,8%△	64,5%△	66,3%△	66,5%△	56,5%▽	57,4%▽	61,0%	56,2%▽	54,7%▽	59,6%▽	56,6%▽
· 3 Heel tevreden	30,2%	30,9%△	29,4%▽	22,3%▼	32,1%△	29,2%▽	37,7%△	19,8%▼	27,1%▽	28,6%	21,8%▼	24,8%▽	19,3%▼	36,4%△	35,4%△	29,6%	37,8%△	41,6%▲	35,5%△	36,2%△
14b2. Mogelijkheid om te leren [tevredenheid] [N=42.740]																				
· 1 Niet tevreden	17,5%	17,4%	17,6%	23,0%△	17,9%△	12,6%▽	6,5%▼	22,1%△	18,9%△	14,2%▽	22,6%△	21,0%△	23,4%△	16,0%	10,2%▼	19,3%△	12,9%▽	10,0%▼	15,0%▽	17,8%
· 2 Tevreden	61,7%	62,1%△	61,1%▽	55,2%▽	59,7%▽	73,2%▲	77,3%▲	63,8%	64,1%△	68,3%△	62,2%	65,7%△	61,4%	56,3%▽	59,1%▽	58,2%▽	62,3%	59,1%▽	61,8%	60,6%
· 3 Heel tevreden	20,8%	20,4%▽	21,3%△	21,8%△	22,4%△	14,3%▽	16,2%▽	14,1%▽	17,0%▽	17,5%▽	15,2%▽	13,3%▽	15,2%▽	27,7%△	30,8%▲	22,5%△	24,7%△	30,9%▲	23,2%△	21,7%
14b3. Goede leidinggevenden [tevredenheid] [N=42.784]																				
· 1 Niet tevreden	20,3%	20,0%	20,7%	11,9%▼	22,1%△	21,8%△	9,9%▼	13,9%▽	22,2%△	16,7%▽	19,6%	21,2%	17,5%▽	19,9%	19,6%	19,2%▽	23,6%△	20,3%	20,7%	22,0%
· 2 Tevreden	58,8%	60,1%△	57,4%▽	58,8%	58,0%▽	61,3%△	68,7%▲	65,6%△	60,3%△	66,9%△	59,1%	62,2%△	60,0%	55,9%▽	54,7%▽	58,7%	57,6%	54,3%▽	58,5%	54,9%▽
· 3 Heel tevreden	20,9%	19,9%▽	21,9%△	29,5%▲	19,9%▽	16,9%▽	21,5%	20,6%	17,5%▽	16,4%▽	21,3%	16,6%▽	22,6%	24,2%△	25,7%△	22,0%△	18,8%▽	25,4%△	20,8%	23,2%△
14b4. Goed salaris [tevredenheid] [N=42.884]																				
· 1 Niet tevreden	20,3%	19,4%▽	21,2%△	21,9%△	20,8%△	17,7%▽	10,8%▼	16,2%▽	17,9%▽	17,0%▽	22,9%△	21,2%	30,3%▲	20,9%	11,8%▼	22,3%△	14,4%▽	21,0%	19,8%	20,8%
· 2 Tevreden	64,2%	64,4%	63,9%	59,1%▽	64,2%	67,9%△	72,1%△	66,9%	66,0%△	70,0%△	63,0%▽	62,7%	56,3%▽	60,1%▽	60,6%▽	61,6%▽	67,6%△	63,5%	67,6%△	65,0%
· 3 Heel tevreden	15,5%	16,2%△	14,8%▽	19,0%△	15,0%▽	14,4%▽	17,2%	16,9%	16,2%	13,0%▽	14,1%▽	16,1%	13,4%▽	19,0%△	27,6%▲	16,2%	18,0%△	15,5%	12,6%▽	14,1%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
14b5. Goede werkzekerheid [tevredenheid] [N=42.807]																				
· 1 Niet tevreden	12,9%	12,3%▽	13,5%△	13,9%△	13,1%	12,0%▽	5,7%▼	5,8%▼	11,6%▽	10,4%▽	11,6%▽	13,6%	13,6%	13,5%	22,3%▲	15,0%△	10,8%▽	10,5%▽	13,7%△	13,1%
· 2 Tevreden	64,9%	64,5%	65,3%	63,1%▽	64,3%▽	67,9%△	71,0%△	69,7%△	67,0%△	69,4%△	66,6%△	65,9%	65,0%	61,5%▽	57,1%▽	63,5%▽	60,7%▽	61,6%▽	66,4%△	66,2%
· 3 Heel tevreden	22,2%	23,1%△	21,2%▽	23,1%	22,5%△	20,1%▽	23,3%	24,5%	21,3%	20,1%▽	21,8%	20,5%▽	21,4%	25,0%△	20,6%	21,5%	28,5%△	27,9%△	20,0%▽	20,7%
14b6. Mogelijkheid om in deeltijd te werken [tevredenheid] [N=42.194]																				
· 1 Niet tevreden	12,8%	15,9%△	9,4%▽	12,0%▽	13,5%△	11,8%▽	4,8%▼	13,6%	19,3%▲	19,5%▲	15,7%△	18,2%△	12,2%	10,6%▽	10,0%▽	13,7%△	7,4%▽	6,2%▼	8,1%▽	9,5%▽
· 2 Tevreden	67,3%	68,2%△	66,3%▽	66,2%▽	66,4%▽	71,6%△	69,9%	69,4%	67,4%	68,5%	67,5%	66,1%	67,9%	64,7%▽	62,2%▽	66,2%	66,2%	65,4%▽	70,9%△	66,8%
· 3 Heel tevreden	19,9%	15,9%▼	24,3%▲	21,8%△	20,2%	16,6%▽	25,3%△	17,1%	13,3%▽	12,0%▼	16,8%▽	15,7%▽	19,9%	24,6%△	27,9%▲	20,1%	26,4%△	28,4%▲	20,9%△	23,7%△
14b7. Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [tevredenheid] [N=42.103]																				
· 1 Niet tevreden	18,8%	18,0%▽	19,7%△	18,8%	19,3%△	18,2%	6,6%▼	16,6%	20,7%△	18,3%	21,2%△	25,9%△	17,3%	11,4%▽	12,9%▽	17,5%▽	10,7%▼	20,3%△	20,8%△	16,5%▽
· 2 Tevreden	61,2%	61,6%	60,8%	60,5%	60,2%▽	65,7%△	64,9%△	63,1%	63,4%△	66,5%△	63,2%△	58,4%▽	63,7%△	54,9%▽	53,9%▽	58,7%▽	59,7%	59,9%	63,3%△	58,6%▽
· 3 Heel tevreden	20,0%	20,3%△	19,6%▽	20,8%	20,5%△	16,1%▽	28,5%▲	20,3%	15,8%▽	15,1%▽	15,6%▽	15,7%▽	18,9%	33,6%▲	33,2%▲	23,8%△	29,6%▲	19,8%	15,8%▽	24,9%△
14b8. Mogelijkheid om thuis te werken [tevredenheid] [N=41.029]																				
· 1 Niet tevreden	22,2%	21,7%▽	22,9%△	28,8%△	21,7%▽	18,9%▽	12,9%▼	23,0%	25,1%△	21,8%	27,3%△	30,1%▲	26,2%△	13,8%▼	15,9%▽	22,4%	16,4%▽	16,2%▽	20,7%▽	18,5%▽
· 2 Tevreden	60,3%	60,2%	60,4%	58,4%▽	59,2%▽	65,7%△	66,4%△	63,6%	61,3%	65,0%△	59,9%	57,4%▽	63,3%△	52,2%▽	50,6%▼	57,0%▽	56,0%▽	65,1%△	65,0%△	62,6%
· 3 Heel tevreden	17,5%	18,1%△	16,7%▽	12,8%▽	19,0%△	15,3%▽	20,7%△	13,4%▽	13,6%▽	13,2%▽	12,8%▽	12,5%▽	10,5%▽	33,9%▲	33,5%▲	20,6%△	27,7%▲	18,6%	14,3%▽	18,9%
14b9. Reistijd/afstand naar het werk [tevredenheid] [N=42.669]																				
· 1 Niet tevreden	10,1%	11,1%△	9,0%▽	7,6%▽	10,9%△	9,5%	6,5%▽	7,5%	9,3%▽	12,9%△	8,3%▽	10,7%	6,7%▽	16,3%▲	14,2%△	12,7%△	12,6%△	8,3%▽	8,1%▽	9,4%
· 2 Tevreden	59,0%	59,5%△	58,5%▽	56,1%▽	57,9%▽	64,8%△	68,8%▲	61,7%	61,8%△	66,9%△	59,3%	63,6%△	60,2%	50,7%▽	51,4%▽	56,6%▽	54,6%▽	53,6%▽	63,0%△	57,0%
· 3 Heel tevreden	30,9%	29,4%▽	32,5%△	36,2%△	31,1%	25,7%▽	24,7%▽	30,8%	28,9%▽	20,2%▼	32,4%△	25,7%▽	33,1%	34,4%△	30,7%	32,8%△	38,1%△	28,8%▽	33,6%△	
14b10. Uw dienstverband/contractvorm (vast, tijdelijk, uitzendkracht, e.d.) [tevredenheid] [N=42.609]																				
· 1 Niet tevreden	8,3%	7,9%▽	8,7%△	11,6%△	8,3%	5,8%▽	4,5%▽	4,9%▽	7,2%▽	7,4%	7,8%	10,1%△	12,4%△	6,5%▽	6,9%▽	10,2%△	7,0%▽	8,8%	7,6%▽	9,0%
· 2 Tevreden	53,8%	53,7%	54,0%	63,8%▲	50,5%▽	56,7%△	64,2%▲	62,2%△	53,6%	58,5%△	58,6%△	53,9%	60,5%△	48,0%▽	45,7%▽	53,1%	45,8%▽	47,6%▽	55,3%△	54,1%
· 3 Heel tevreden	37,9%	38,4%△	37,3%▽	24,6%▼	41,2%▲	37,6%	31,3%▽	32,9%▽	39,2%△	34,2%▽	33,6%▽	36,0%	27,2%▼	45,5%△	47,3%▲	36,7%▽	47,2%▲	43,6%△	37,1%	36,9%
14b11. Vertegenwoordiging van uw belangen door vakbonden [tevredenheid] [N=41.110]																				
· 1 Niet tevreden	18,5%	20,9%△	15,9%▽	16,2%▽	19,0%△	18,9%	15,6%▽	16,5%	17,8%	17,5%	20,0%△	22,8%△	22,2%△	22,4%△	18,4%	23,5%△	17,9%	14,5%▽	12,1%▽	21,5%△
· 2 Tevreden	71,9%	69,2%▽	75,0%△	74,6%△	71,8%	69,9%▽	70,7%	73,7%	71,1%	72,9%	72,1%	66,1%▽	70,3%	68,3%▽	70,6%	67,6%▽	72,2%	75,2%△	77,7%△	69,6%
· 3 Heel tevreden	9,6%	10,0%△	9,1%▽	9,2%	9,2%▽	11,2%△	13,7%△	9,7%	11,1%△	9,7%	7,9%▽	11,2%△	7,5%▽	9,4%	11,0%△	8,9%	9,9%	10,2%	10,2%	8,9%
14b12. De CAO (collectieve arbeidsovereenkomst) voor uw bedrijf [tevredenheid] [N=41.826]																				
· 1 Niet tevreden	16,3%	18,1%△	14,4%▽	13,6%▽	17,2%△	15,6%	13,2%▽	13,4%	13,3%▽	14,2%▽	17,9%△	19,6%△	24,2%▲	22,0%△	14,3%▽	22,2%△	14,0%▽	14,5%▽	10,4%▽	18,5%△
· 2 Tevreden	71,4%	69,4%▽	73,6%△	73,9%△	71,1%	70,1%▽	70,9%	74,4%	74,2%	74,2%△	71,6%	67,0%▽	66,3%▽	66,4%▽	69,7%	66,8%▽	72,6%	72,1%	76,8%△	70,3%
· 3 Heel tevreden	12,3%	12,6%	12,0%	12,5%	11,7%▽	14,2%△	15,9%△	12,3%	14,5%△	11,6%	10,5%▽	13,4%	9,5%▽	11,6%	16,0%△	11,0%▽	13,4%	13,4%	12,8%	11,2%

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie
14b13. Vertegenwoordiging van uw belangen door personeelsvertegenwoordiging (zoals ondernemingsraad (OR) of medezeggenschapsraad (MR)) [tevredenheid] [N=41.283]																				
· 1 Niet tevreden	19,0%	20,9%△	16,9%▽	16,6%▽	19,5%△	19,7%	15,1%▽	20,2%	19,7%	18,6%	22,2%△	22,9%△	24,4%△	20,2%	17,2%▽	23,0%△	16,5%▽	12,7%▽	12,9%▽	21,1%△
· 2 Tevreden	71,0%	68,8%▽	73,3%△	73,5%△	70,9%	69,0%▽	70,8%	71,1%	68,8%▽	72,7%	70,0%▽	65,7%▽	67,8%▽	68,6%	69,2%	67,3%▽	72,6%△	76,9%△	76,4%△	70,2%
· 3 Heel tevreden	10,0%	10,3%	9,8%	9,8%	9,7%▽	11,3%△	14,2%△	8,7%	11,6%△	8,7%	7,9%▽	11,4%△	7,8%▽	11,1%	13,7%△	9,7%	10,9%	10,4%	10,7%	8,7%
14b14. Uw pensioenregeling [tevredenheid] [N=42.318]																				
· 1 Niet tevreden	15,4%	17,5%△	13,1%▽	15,2%	15,1%▽	16,9%△	13,1%	10,2%▽	16,5%△	17,4%△	15,1%	17,3%△	16,6%	17,6%△	11,9%▽	19,1%△	16,7%△	14,0%▽	10,8%▽	16,7%
· 2 Tevreden	71,1%	67,9%▽	74,6%△	74,4%△	71,8%△	66,0%▽	65,1%▽	77,9%△	68,4%▽	69,5%	73,1%△	66,9%▽	73,8%△	68,0%▽	65,1%▽	68,0%▽	67,6%▽	73,0%△	76,7%△	71,6%
· 3 Heel tevreden	13,6%	14,6%△	12,4%▽	10,4%▽	13,1%▽	17,2%△	21,8%▲	12,0%	15,1%△	13,1%	11,9%▽	15,8%△	9,7%▽	14,3%	22,9%▲	12,9%	15,6%△	13,0%	12,5%▽	11,7%▽
14c. Heeft u bedrijf een OR, MR of andere personeelsvertegenwoordiging? [N=43.015]																				
· 1 Ja	58,9%	57,0%▽	60,9%△	23,0%▼	64,0%▲	72,7%▲	43,2%▼	21,9%▼	63,5%△	47,8%▼	34,7%▼	62,5%△	16,8%▼	51,9%▽	70,9%▲	44,5%▼	94,5%▲	86,7%▲	82,7%▲	42,9%▼
· 2 Nee	25,0%	28,0%△	21,6%▽	24,8%	25,4%△	21,6%▽	42,9%▲	50,6%▲	24,2%	38,0%▲	36,0%▲	23,6%	43,7%▲	34,2%▲	22,9%▽	35,6%▲	1,9%▼	5,8%▼	9,4%▼	39,2%▲
· 3 Weet ik niet	16,1%	14,9%▽	17,5%△	52,2%▲	10,6%▼	5,7%▼	13,9%	27,5%▲	12,3%▽	14,1%▽	29,3%▲	13,9%▽	39,5%▲	13,9%▽	6,2%▼	20,0%△	3,6%▼	7,6%▼	7,8%▼	17,9%
OPLEIDING EN ONTWIKKELING																				
15a1. Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd? [N=42.971]																				
· % Ja	19,2%	19,9%△	18,4%▽	18,3%	21,3%△	13,2%▽	4,8%▼	12,4%▽	18,6%	14,8%▽	17,6%▽	16,1%▽	16,7%▽	26,5%△	26,6%△	18,3%	29,3%▲	16,3%▽	18,9%	17,6%
15a2. Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid? [N=42.842]																				
· % Ja	41,3%	42,2%△	40,2%▽	33,0%▽	45,5%▲	35,2%▽	17,6%▼	34,9%▽	44,1%△	40,3%	39,2%▽	33,9%▽	31,2%▼	52,0%▲	46,8%△	39,8%▽	47,5%△	39,5%▽	42,6%△	42,9%
15a3. Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt? [N=42.771]																				
· % Ja	14,6%	16,8%△	12,3%▽	17,6%△	16,8%△	5,3%▼	2,8%▼	16,6%	15,9%△	15,9%	14,9%	12,0%▽	16,3%△	23,8%▲	18,6%△	16,3%△	16,6%△	11,8%▽	9,0%▽	16,5%△
15a4. Bent u in de laatste 2 jaar teruggegaan van een hogere functie naar een lagere? [N=42.773]																				
· % Ja	3,9%	4,0%	3,8%	2,1%▽	3,9%	5,4%△	3,3%	2,6%	4,0%	3,4%	3,9%	3,7%	3,5%	3,5%	4,7%	3,8%	3,7%	2,8%▽	4,8%△	3,5%
15b. Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk? [N=42.698]																				
· 1 Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	5,5%	5,5%	5,5%	5,6%	5,7%△	5,0%▽	2,2%▽	7,0%	6,7%△	5,2%	5,2%	3,5%▽	4,5%▽	7,3%△	5,5%	5,7%	6,2%	5,3%	5,2%	5,5%
· 2 Het sluit goed aan	62,2%	61,2%▽	63,2%△	46,7%▼	64,4%△	67,9%△	58,4%▽	54,0%▽	62,5%	71,4%▲	55,2%▽	55,2%▽	46,4%▼	65,7%△	67,7%△	61,6%	64,3%△	67,1%△	69,7%△	59,9%
· 3 Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	32,3%	33,2%△	31,3%▽	47,7%▲	29,9%▽	27,1%▽	39,3%△	39,0%△	30,8%▽	23,4%▼	39,6%△	41,2%▲	49,1%▲	27,1%▽	26,9%▽	32,6%	29,6%▽	27,6%▽	25,1%▽	34,7%
15c. Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden? [N=42.675]																				
· 1 Nee	25,3%	25,9%△	24,7%▽	31,6%△	23,1%▽	26,5%△	39,8%▲	37,3%▲	27,6%△	24,4%	32,7%▲	36,4%▲	36,1%▲	18,9%▽	15,1%▼	27,2%△	17,8%▽	13,2%▼	18,8%▽	28,5%△
· 2 Ja, in beperkte mate	51,7%	52,4%△	51,0%▽	44,9%▽	52,8%△	54,3%△	45,0%▽	46,2%▽	52,5%	54,2%△	49,4%▽	48,5%▽	46,5%▽	55,3%△	51,9%	49,4%▽	55,9%△	53,9%△	54,2%△	51,5%
· 3 Ja, in grote mate	23,0%	21,7%▽	24,4%△	23,4%	24,1%△	19,2%▽	15,2%▽	16,4%▽	19,8%▽	21,5%	17,9%▽	15,0%▼	17,4%▽	25,9%△	33,0%▲	23,4%	26,3%△	32,8%▲	27,0%△	20,1%▽

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-34	35-44	45-54	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie
15d. Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk? [N=42.924]																				
- % Ja	50,8%	51,1%	50,6%	32,4%▼	56,6%▲	48,5%▼	22,3%▼	28,2%▼	44,3%▼	50,0%	36,4%▼	51,6%	25,0%▼	51,9%	71,0%▲	46,7%▼	66,8%▲	66,4%▲	65,3%▲	45,0%▼
15e. Wat was het belangrijkste doel van deze opleiding of cursus? [N=21.488]																				
- 1 Mijn huidige werk beter kunnen doen	63,9%	62,5%▼	65,5%△	62,9%	63,9%	64,5%	66,9%	60,6%	64,7%	61,9%	69,0%△	61,2%	59,2%▼	56,7%▼	54,3%▼	64,6%	60,4%▼	65,4%	65,9%△	69,3%△
- 2 Om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan	23,0%	23,9%△	22,0%▼	14,3%▼	22,6%▼	29,6%△	30,9%△	21,5%	21,6%	26,1%△	19,7%▼	24,1%	19,6%	25,8%	27,9%△	21,9%	24,8%△	23,2%	23,8%	18,1%▼
- 3 Mijn kansen op werk in de toekomst vergroten	13,1%	13,6%△	12,5%▼	22,8%▲	13,5%△	5,9%▼	2,2%▼	17,9%	13,7%	12,0%	11,4%▼	14,7%	21,2%▲	17,5%△	17,8%△	13,5%	14,8%△	11,4%▼	10,3%▼	12,6%
15f. Heeft u op dit moment behoefte aan een opleiding of cursus? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=42.919]																				
- a. Nee, geen behoefte aan een opleiding of cursus	55,0%	54,2%▼	55,9%△	64,6%▲	47,7%▼	69,8%▲	93,7%▲	66,5%▲	57,6%△	56,4%	63,8%▲	62,7%△	64,5%▲	43,6%▼	45,8%▼	52,9%▼	46,4%▼	49,2%▼	50,2%▼	55,4%
- b. Ja, om mijn huidige werk beter te kunnen doen	17,4%	17,6%	17,2%	10,5%▼	20,2%▲	14,6%▼	2,9%▼	7,6%▼	16,0%▼	16,4%	12,5%▼	10,8%▼	7,8%▼	24,9%▲	17,8%	17,2%	22,2%△	24,5%▲	22,6%△	17,8%
- c. Ja, om toekomstige veranderingen in mijn huidige baan aan te kunnen	16,6%	18,8%△	14,1%▼	8,8%▼	19,6%▲	13,1%▼	3,3%▼	9,0%▼	16,5%	20,4%△	11,9%▼	12,2%▼	8,9%▼	26,9%▲	22,2%△	17,2%	21,0%△	19,2%△	17,8%△	13,8%▼
- d. Ja, om mijn kansen op werk in de toekomst te vergroten	23,8%	24,2%△	23,4%▼	25,3%△	28,2%▲	8,6%▼	0,3%▼	22,3%	22,7%▼	20,0%▼	21,7%▼	23,3%	26,0%△	31,4%△	31,8%△	26,2%△	26,4%△	19,5%▼	22,8%▼	24,3%
15g1. Ik gebruik bepaalde kennis of vaardigheden niet vaak genoeg waardoor ik ze vergeet of verlies [N=42.762]																				
- 1 Helemaal mee eens	6,2%	5,9%▼	6,5%△	5,4%▼	6,7%△	5,4%▼	3,4%▼	5,1%	7,2%△	6,5%	5,2%▼	7,8%△	6,1%	6,0%	6,8%	6,7%	6,2%	4,1%▼	6,5%	5,5%
- 2 Mee eens	27,7%	27,9%	27,6%	20,3%▼	30,4%△	25,5%▼	16,0%▼	21,7%▼	28,5%	28,4%	24,2%▼	25,6%▼	21,4%▼	31,1%△	33,0%△	27,4%	31,9%△	28,5%	30,1%△	25,2%▼
- 3 Niet mee eens, niet mee oneens	26,7%	27,2%△	26,2%▼	25,4%▼	26,8%	27,8%△	25,5%	25,7%	26,0%	26,2%	27,3%	29,0%△	24,8%▼	28,4%	25,5%	27,1%	27,4%	26,9%	25,7%▼	29,2%△
- 4 Niet mee eens	29,6%	28,8%▼	30,5%△	32,4%△	28,4%▼	31,0%△	36,8%△	32,2%	29,1%	29,5%	30,8%△	26,8%▼	31,9%△	26,1%▼	27,0%▼	29,3%	27,6%▼	32,2%△	30,0%	30,6%
- 5 Helemaal niet mee eens	9,7%	10,2%△	9,3%▼	16,5%▲	7,8%▼	10,3%	18,3%▲	15,2%△	9,2%	9,4%	12,5%△	10,7%	15,8%▲	8,4%	7,8%▼	9,5%	7,0%▼	8,4%▼	7,7%▼	9,5%
- Gemiddelde	3,09	3,09	3,09	3,34▲	3,00▼	3,15△	3,51▲	3,31▲	3,05▼	3,07	3,21△	3,07	3,30△	3,00▼	2,96▼	3,08	2,97▼	3,12	3,02▼	3,13
15g2. Ik mis 'nieuwe' kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in mijn werk [N=42.660]																				
- 1 Helemaal mee eens	3,8%	3,8%	3,8%	3,7%	4,0%△	3,3%▼	1,1%▼	4,4%	4,4%△	4,7%△	3,6%	4,0%	3,4%	3,8%	2,8%▼	4,4%△	3,5%	2,4%▼	3,6%	3,8%
- 2 Mee eens	19,2%	19,7%△	18,7%▼	12,9%▼	21,0%△	19,1%	10,4%▼	14,7%▼	20,7%△	20,8%	17,6%▼	15,0%▼	14,4%▼	24,6%△	17,8%	19,8%	21,9%△	19,7%	20,1%△	17,3%
- 3 Niet mee eens, niet mee oneens	27,3%	28,0%△	26,5%▼	24,9%▼	27,6%	28,3%△	28,1%	24,5%	27,8%	29,1%	27,1%	30,8%△	25,0%▼	29,2%	26,7%	27,2%	27,4%	24,7%▼	27,5%	26,0%
- 4 Niet mee eens	39,2%	37,7%▼	40,9%△	39,6%	38,9%	39,6%	41,8%	38,0%	37,7%▼	37,2%	38,1%▼	38,4%	39,3%	33,7%▼	42,6%△	38,5%	39,4%	43,2%△	40,7%△	42,9%△
- 5 Helemaal niet mee eens	10,5%	10,8%△	10,1%▼	18,9%▲	8,5%▼	9,7%▼	18,6%▲	18,4%▲	9,3%▼	8,2%▼	13,6%△	11,8%△	17,9%▲	8,8%▼	10,1%	10,2%	7,8%▼	10,0%	8,1%▼	10,0%
- Gemiddelde	3,33	3,32▼	3,35△	3,57▲	3,27▼	3,33	3,66▲	3,51△	3,27▼	3,23▼	3,40△	3,39△	3,54▲	3,19▼	3,39△	3,30▼	3,26▼	3,39△	3,30▼	3,38

RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
15g3. Ik beschik over kennis of vaardigheden die ik door verandering van werkgever/bedrijf niet meer nodig heb [N=42.604]																				
- 1 Helemaal mee eens	6,3%	6,8%△	5,7%▽	5,0%▽	6,3%	6,9%△	10,6%△	6,0%	7,5%△	6,6%	6,2%	8,7%△	6,3%	5,7%	6,2%	6,8%	6,5%	4,5%▽	4,9%▽	5,9%
- 2 Mee eens	23,5%	25,1%△	21,6%▽	17,0%▽	24,6%△	24,9%△	21,9%	20,9%	26,0%△	23,5%	21,5%▽	24,7%	20,2%▽	29,0%△	28,1%△	24,0%	27,4%△	21,5%▽	21,0%▽	21,9%
- 3 Niet mee eens, niet mee oneens	28,1%	28,2%	28,0%	29,9%△	28,1%	26,7%▽	25,4%	28,8%	27,8%	28,4%	29,4%△	29,8%	28,2%	27,6%	26,7%	28,6%	26,9%	25,7%▽	27,8%	28,5%
- 4 Niet mee eens	32,8%	30,6%▽	35,2%△	32,4%	33,0%	32,6%	29,1%▽	29,8%	30,5%▽	32,9%	31,8%	27,6%▽	31,3%	28,7%▽	31,5%	31,9%	31,4%	38,0%△	37,5%△	34,4%
- 5 Helemaal niet mee eens	9,4%	9,4%	9,4%	15,7%▲	8,0%▽	9,0%	13,0%△	14,4%△	8,2%▽	8,6%	11,1%△	9,2%	14,1%△	8,9%	7,5%▽	8,6%▽	7,8%▽	10,2%	8,8%	9,2%
- Gemiddelde	3,16	3,11▽	3,21△	3,37▲	3,12▽	3,12▽	3,12	3,26△	3,06▽	3,13	3,20△	3,04▽	3,27△	3,06▽	3,11▽	3,07▽	3,28△	3,24△	3,19	
WERK EN THUIS																				
16a. Hoeveel uur per dag besteedt u gemiddeld aan huishoudelijke taken en zorgtaken? [N=41.990] [Range: 0-16]																				
- Gemiddelde	2,51	1,97▼	3,11▲	1,52▼	2,77▲	2,41▽	2,42	1,83▼	2,25▽	2,08▽	2,15▽	2,33▽	2,15▽	2,15▽	2,37▽	2,41▽	2,62△	2,74△	3,42▲	2,58
16b1. Mist u of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk? [N=42.511]																				
- 1 Nee, nooit	49,6%	50,5%△	48,7%▽	68,9%▲	44,0%▼	51,8%△	70,0%▲	60,6%▲	53,7%△	56,6%△	57,9%△	45,4%▽	52,2%△	44,4%▽	44,0%▽	49,5%	43,5%▽	42,4%▽	44,7%▽	49,4%
- 2 Ja, een enkele keer	41,4%	40,2%▽	42,7%△	25,9%▼	45,7%▲	40,2%▽	27,5%▼	31,7%▼	37,8%▽	36,1%▽	34,9%▽	39,8%	35,3%▽	47,2%△	48,1%△	41,1%	48,1%△	48,5%△	46,4%△	41,2%
- 3 Ja, vaak	7,6%	7,8%△	7,3%▽	4,3%▽	8,7%△	7,0%▽	2,1%▼	6,4%	7,0%	6,1%▽	6,1%▽	11,7%△	9,6%△	6,9%	6,8%	8,1%	7,1%	8,0%	8,1%	8,1%
- 4 Ja, zeer vaak	1,4%	1,5%△	1,2%▽	0,9%▽	1,6%△	1,0%▽	0,4%▽	1,4%	1,4%	1,3%	1,2%	3,1%△	2,9%△	1,5%	1,1%	1,3%	1,3%	1,1%	0,9%▽	1,2%
- Gemiddelde	1,61	1,60	1,61	1,37▼	1,68▲	1,57▽	1,33▼	1,49▽	1,56▽	1,52▽	1,51▽	1,72△	1,63	1,66△	1,65△	1,61	1,66△	1,68△	1,65△	1,61
16b2. Mist u of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden? [N=42.417]																				
- 1 Nee, nooit	71,6%	71,0%▽	72,2%△	83,8%▲	67,6%▼	74,3%△	84,3%▲	75,9%△	72,6%	73,5%	77,4%△	73,1%	75,2%△	64,1%▽	67,4%▽	71,1%	64,5%▽	66,5%▽	70,8%	70,7%
- 2 Ja, een enkele keer	26,0%	26,4%△	25,5%▽	14,7%▼	29,6%▲	23,8%▽	14,3%▼	20,7%▽	25,2%	23,9%▽	20,4%▽	23,3%▽	21,4%▽	33,4%△	30,4%△	26,4%	33,2%△	30,9%△	26,9%	27,9%
- 3 Ja, vaak	2,1%	2,2%	1,9%	1,3%▽	2,3%△	1,7%▽	1,4%	2,3%	1,9%	1,7%	1,8%	2,9%△	2,5%	2,2%	1,9%	2,1%	1,9%	2,3%	2,1%	1,4%
- 4 Ja, zeer vaak	0,4%	0,5%△	0,3%▽	0,2%▽	0,5%△	0,3%	0%	1,1%△	0,4%	0,9%△	0,4%	0,7%△	0,9%△	0,2%	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%	0,1%▽	0%▽
- Gemiddelde	1,31	1,32△	1,30▽	1,18▼	1,36▲	1,28▽	1,17▼	1,29	1,30	1,30	1,25▽	1,31	1,29	1,39△	1,35△	1,32	1,38△	1,36△	1,32	1,31
UW VERDERE LOOPBAAN																				
17a1. Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [N=42.574]																				
- % Ja	21,6%	23,0%△	20,0%▽	19,1%▽	21,8%	23,7%△	14,0%▽	14,1%▽	21,3%	20,9%	19,6%▽	26,3%△	15,1%▽	26,3%△	41,3%▲	23,5%△	19,2%▽	15,7%▽	20,7%	23,2%
17a2. Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [N=42.645]																				
- % Ja	23,4%	23,6%	23,2%	14,8%▼	25,1%△	26,4%△	5,8%▼	12,4%▼	25,3%△	21,9%	20,0%▽	28,4%△	15,2%▼	28,6%△	32,4%▲	24,7%△	22,8%	17,8%▽	25,7%△	23,7%
17a3. Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever? [N=42.687]																				
- % Ja	45,7%	45,1%▽	46,3%△	46,9%△	51,6%▲	26,7%▼	5,0%▼	40,5%▽	40,1%▽	40,5%▽	46,7%	42,4%▽	50,9%△	57,6%▲	54,2%△	48,5%△	45,8%	43,3%▽	44,7%	43,8%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR													
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie	
17a4. Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden? [N=42.526]																					
- % Ja	24,2%	23,6%▽	24,8%△	24,7%	27,6%▲	13,0%▼	3,5%▼	18,1%▽	20,1%▽	18,6%▽	23,4%	24,0%	30,0%△	27,4%△	29,0%△	27,3%△	26,6%△	22,7%	23,3%	24,6%	
17a5. Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken? [N=42.043]																					
- % Ja	61,7%	62,9%△	60,5%▽	34,9%▼	67,4%▲	65,4%△	48,9%▼	52,1%▼	69,4%△	72,4%▲	53,1%▼	67,9%△	38,6%▼	60,1%	62,5%	58,1%▽	67,9%△	64,6%△	66,8%△	61,3%	
17b. Leeftijd in jaren tot waarop ik door wil gaan met werken [N=26.564] [Range: 15-99]																					
- Gemiddelde	62,8	63,0△	62,4▽	55,4▼	63,2△	65,0▲	69,1▲	61,7▽	63,3△	62,8	60,3▼	63,9△	59,1▼	63,5△	63,9△	63,0	63,7△	64,0△	63,5△	63,6△	
17b. Weet niet tot op welke leeftijd ik door wil gaan met werken [N=42.241]																					
- % Aangekruist	37,1%	29,5%▼	45,6%▲	49,6%▲	38,3%△	22,5%▼	31,5%▽	42,7%△	32,8%▽	30,7%▽	42,2%△	30,9%▽	50,7%▲	34,0%▽	30,2%▽	37,9%	26,5%▼	38,1%	40,5%△	37,2%	
17c. Leeftijd in jaren tot waarop ik - lichamenlijk en geestelijk - in staat denk te zijn het huidige werk voort te zetten [N=25.091] [Range: 15-99]																					
- Gemiddelde	62,5	63,1△	61,6▽	56,4▼	62,6	65,3▲	70,9▲	60,3▼	62,9△	62,3	61,0▽	63,2△	56,4▼	64,5▲	65,1▲	63,3△	64,0△	63,6△	62,0▽	62,6	
17c. Weet niet tot op welke leeftijd ik in staat denk te zijn het huidige werk voort te zetten [N=42.210]																					
- % Aangekruist	40,6%	33,7%▼	48,2%▲	52,0%▲	39,5%▽	34,6%▽	39,7%	47,7%△	38,2%▽	34,2%▽	45,3%△	38,9%	51,0%▲	36,8%▽	33,6%▽	41,7%	32,7%▽	39,4%	41,8%△	39,9%	
TEVREDENHEID																					
18a. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden? [N=42.979]																					
- 1 Zeer ontevreden	3,9%	4,1%△	3,7%▽	5,4%△	3,6%▽	3,5%▽	8,0%▲	5,5%	4,7%△	4,0%	4,3%	5,0%△	4,5%	3,4%	4,1%	3,9%	3,4%	2,8%▽	3,2%▽	4,1%	
- 2 Ontevreden	5,6%	5,2%▽	6,0%△	3,4%▽	6,2%△	5,6%	1,0%▼	4,9%	5,9%	4,0%▽	4,9%▽	6,3%	5,3%	5,0%	4,4%▽	5,2%	5,5%	6,1%	6,8%△	5,5%	
- 3 Niet ontevreden/niet tevreden	17,0%	16,5%▽	17,5%△	15,2%▽	17,4%△	18,4%△	5,7%▼	16,8%	17,9%	16,5%	17,9%△	17,7%	20,7%△	12,4%▽	12,1%▽	16,5%	15,0%▽	15,8%	18,9%△	13,3%▽	
- 4 Tevreden	59,5%	59,7%	59,4%	59,6%	59,5%	59,6%	58,6%	52,3%▽	59,0%	64,0%△	58,8%	59,3%	56,2%▽	61,5%	57,2%▽	57,8%▽	61,9%△	61,3%△	60,2%	61,9%	
- 5 Zeer tevreden	14,0%	14,5%△	13,5%▽	16,4%△	13,3%▽	12,9%▽	26,7%▲	20,5%△	12,5%▽	11,5%▽	14,1%	11,6%▽	13,2%	17,7%△	22,2%▲	16,6%△	14,2%	14,0%	10,9%▽	15,2%	
- Gemiddelde	3,74	3,75△	3,73▽	3,78△	3,73▽	3,73	3,95▲	3,77	3,69▽	3,75	3,73	3,66▽	3,68▽	3,85△	3,89△	3,78△	3,78△	3,78△	3,69▽	3,79	
18b. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk? [N=42.993]																					
- 1 Zeer ontevreden	3,5%	3,6%	3,3%	5,1%△	3,2%▽	2,8%▽	6,2%△	3,8%	4,1%△	3,6%	4,2%△	4,5%△	4,5%△	2,4%▽	3,2%	3,6%	2,8%▽	2,2%▽	2,8%▽	3,4%	
- 2 Ontevreden	4,6%	4,7%	4,6%	4,0%▽	5,2%△	3,5%▽	1,1%▽	2,7%▽	5,1%	3,9%	5,1%	4,6%	5,2%	5,2%	5,9%△	5,0%	4,4%	4,5%	3,5%▽	4,0%	
- 3 Niet ontevreden/niet tevreden	14,9%	15,2%	14,6%	15,7%△	14,9%	15,4%	3,8%▼	17,5%	16,9%△	14,2%	16,6%△	16,3%	17,6%△	14,9%	13,0%▽	15,5%	13,3%▽	11,8%▽	13,0%▽	11,8%▽	
- 4 Tevreden	59,7%	59,4%	60,0%	56,5%▽	60,2%△	60,8%△	56,1%▽	54,2%▽	59,6%	64,0%△	57,6%▽	59,7%	56,7%▽	59,2%	56,7%▽	57,8%▽	61,6%△	61,1%	63,5%△	57,5%	
- 5 Zeer tevreden	17,3%	17,1%	17,5%	18,7%△	16,5%▽	17,5%	32,8%▲	21,7%△	14,4%▽	14,3%▽	16,5%	15,0%▽	16,1%	18,4%	21,3%△	18,1%	17,9%	20,4%△	17,1%	23,4%△	
- Gemiddelde	3,83	3,82▽	3,84△	3,80▽	3,81▽	3,87△	4,08▲	3,87	3,75▽	3,81	3,77▽	3,76▽	3,75▽	3,86	3,87△	3,82	3,87△	3,93△	3,89△	3,94△	

- Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Het contrast is subgroep vs 'rest' (gewogen deviatie-contrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (2-zijdig getoetst), én Cohen's d is ten minste 0,20. Open pijltjes △ (en ▽): eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20. Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum. ◊: Meest 'afwijkende' significante percentage of gemiddelde, gebaseerd op Cohen's d .
- De tabel geeft de achtergrondkenmerken van de NEA respondenten. Om de verdeling van alle werknemers in Nederland te beschrijven naar achtergrondkenmerken zoals geslacht, leeftijd en behaald onderwijsniveau, kan beter gebruik worden gemaakt van de Enquête Beroepsbevolking. Zie hiervoor [StatLine](#)

LITERATUUR

- 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.
- CEDEFOP (2015). European Skills and Jobs Survey (ESJ). Dutch version.: CEDEFOP
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2003). Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS); Gezondheid 2004. Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum
- Eurostat (2001). Europese statistiek van arbeidsongevallen (ESAO). Methodiek. Uitgave 2001. Luxemburg: Europese Commissie – Directoraat Generaal Werkgelegenheid en Sociale Zaken.
- Eurostat (2012). Europese statistieken inzake arbeidsongevallen (ESAO); beknopte methodiek editie 2012. Eurostat Methodologies and working papers. Luxemburg: Europese Commissie.
- Fox, M.L. & D.J. Dwyer (1999). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 164-174.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- 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.
- Gründemann, R.W.M., Smulders P.G.W. & C.R. de Winter (1993). VAG-Vragenlijst Arbeid en Gezondheid; Handleiding. Lisse: Swets Test Services.
- 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.
- Heuvel, S. van den, Geuskens, G., Meer, L. van der, Wind, A. de & Leijten, F., (2014) Study on Transitions in Employment, Ability and Motivaion (STREAM). Technical report. Hoofddorp: TNO.

- 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.
- Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., Vroome, E.E.M. de, & Bossche, S.N.J. van den (2015) Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014: Methodologie en globale resultaten. Leiden | Heerlen: TNO | CBS.
- Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., Vroome, E.E.M. de, Janssen, B.J.M. Michiels, J.E.M. & Bossche, S.N.J. van den (2016) Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2015: Methodologie en globale resultaten. Leiden | Heerlen: TNO | CBS.
- Hooftman, W.E., Vroome, E.E.M. de, & Bossche, S.N.J. van den (2016) Trendanalyses op basis van de NEA: een beschouwing van de NEA designwijzigingen per 2014. Leiden TNO
- 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).
- 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.
- 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.
- KU Leuven (2004). PASO (Panel Survey of Organisations). Vragenlijst. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven.
- Mars, G.M.J., Pleijers, A.J.S.F. & R.M.A. Willems (2015). Analyse methodebreuk Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden - Bedrijfsongevallen Nederland (NEA-BON) 2014. Intern rapport. Heerlen: CBS.

- Mars, G., Michiels, J. en Willems, R. (2016). Follow-up analyse methodebreuk Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden – Bedrijfsongevallen Nederland (NEA-BON) 2014. CBS Heerlen.
- 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.
- Verboon, F.C, Feyter, M.G. de & P.G.W. Smulders (1999). Arbeid en zorg, inzetbaarheid en beloning: het werknemersperspectief. Hoofddorp: TNO.
- 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.
- Zwieten, M.H.J. van, Vroome, E.E.M. de, Mol, E.E.M., Mars, G.M.J., Koppes, L.L.J., & Bossche, S.N.J. van den (2013). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2013: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp| Heerlen: TNO | CBS.

A WIJZIGINGENOVERZICHT

In deze bijlage geven we een overzicht van de wijzigingen in de NEA 2016-vragenlijst. Van de negentien modules in de NEA 2015-vragenlijst komen er zeventien terug in de 2016-vragenlijst. De module Chronische aandoeningen wordt niet jaarlijks opgenomen en is daarom verwijderd en vervangen door de, eveneens tweejaarlijks opgenomen module Beroepsziekten die voor het laatst in 2014 is uitgevraagd. Ook de module Veilig en gezond werken is in de NEA 2016 in zijn geheel niet meer opgenomen.

MODULE	OPGENOMEN IN VRAGENLIJST			VERANDERINGEN TEN OPZICHTE VAN DE VORIGE METING
	2014	2015	2016	
Persoonsgegevens	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Internet: Ongewijzigd • Papier: Toegevoegd: actueel onderwijs (dit werd in de internet module al gevraagd)
Uw dienstverband	✓	✓	✓	Ongewijzigd Met uitzondering van de vraag naar bijzondere categorieën dienstverbanden waar naast de WSW ook de participatiewet expliciet wordt genoemd
Uw beroep	✓	✓	✓	Ongewijzigd
Uw bedrijf	✓	✓	✓	Ongewijzigd
Uw werkomstandigheden	✓	✓	✓	Toegevoegd: <ul style="list-style-type: none"> • Innovatief vermogen • Gevarieerd werk Vervallen: <ul style="list-style-type: none"> • Dragen van gehoorbescherming.
Klanten en collega's	✓	✓	✓	Vervallen: <ul style="list-style-type: none"> • Discriminatie • Seksuele aantrekking
Arbeidsongevallen	✓	✓	✓	Ongewijzigd

MODULE	OPGENOMEN IN VRAGENLIJST			VERANDERINGEN TEN OPZICHTE VAN DE VORIGE METING
	2014	2015	2016	
Arbo-maatregelen	✓	✓	✓	Ongewijzigd
Veilig en gezond werken		✓		Volledige module vervallen
Uw gezondheid	✓	✓	✓	Toegevoegd: <ul style="list-style-type: none"> • Zelf beslissen over raadplegen bedrijfsarts Vervallen: <ul style="list-style-type: none"> • Klachten aan het bewegingsapparaat • Aanpassingen aan de werkplek
Ziekteverzuim	✓	✓	✓	Ongewijzigd
De laatste keer dat u heeft verzuimd	✓	✓	✓	Toegevoegd: <ul style="list-style-type: none"> • Verzuimcontrole • Contact met een arts
Chronische ziekte of aandoening		✓		Volledige module vervallen
Beroepsziekten	✓		✓	Volledige module toegevoegd
Functioneren en inzetbaarheid	✓	✓	✓	Toegevoegd: <ul style="list-style-type: none"> • In-role performance • Veranderingen op het werk
Arbeidsvoorwaarden	✓	✓	✓	Toegevoegd: <ul style="list-style-type: none"> • Belang en de tevredenheid met de pensioenregeling
Opleiding en ontwikkeling	✓	✓	✓	Ongewijzigd
Werk en thuis	✓	✓	✓	Toegevoegd: <ul style="list-style-type: none"> • Aantal uur huishoudelijke taken en zorgtaken
Uw verdere loopbaan	✓	✓	✓	Vervallen: <ul style="list-style-type: none"> • Omstandigheden rond het langer doorwerken
Tevredenheid	✓	✓	✓	Ongewijzigd

B STEEKPROEF, VERWACHTE RESPONS EN BRUIKBARE RESPONS

TABEL B.1 Bedrijfstakken volgens de SBI40-indeling met de bijbehorende steekproefomvang, verwachte bruikbare respons en gerealiseerde respons

	STEEKPROEF- OMVANG N	VERWACHTE BRUIKBARE RESPONS	TOTALE RESPONS	AANDEEL CAWI IN RESPONS
Landbouw, bosbouw en visserij	1.757	472	539	0,89
Winning van delfstoffen	598	210	225	0,98
Vervaardiging van voedingsmiddelen	2.214	699	727	0,91
Vervaardiging van textiel, kleding en leer	727	210	232	0,85
Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	1.826	480	572	0,94
Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	595	210	212	0,96
Vervaardiging van chemische producten	706	250	292	0,96
Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	515	210	231	0,96
Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten	877	288	288	0,92
Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal (geen machines en apparaten)	2.090	573	639	0,91
Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	492	210	221	0,97
Vervaardiging van elektrische apparatuur	640	210	266	0,93
Vervaardiging van overige machines en apparaten	1.231	459	469	0,93
Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	680	210	238	0,92
Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	3.610	968	1.102	0,82
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	582	210	229	0,97
Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	709	210	236	0,92
Bouwnijverheid	6.018	1.669	1.695	0,92
Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	2.287	620	631	0,93

BIJLAGEN

	STEEKPROEF- OMVANG N	VERWACHTE BRUIKBARE RESPONS	TOTALE RESPONS	AANDEEL CAWI IN RESPONS
Groothandel en handelsbemiddeling	9.029	2.613	2.754	0,95
Detailhandel (niet in auto's)	14.791	4.030	4.293	0,95
Vervoer en opslag	6.549	1.979	2.077	0,91
Logiesverstrekking en eet- en drinkgelegenheden	8.923	1.958	2.077	0,94
Uitgeverijen; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	813	257	280	0,97
Telecommunicatie	789	210	259	0,98
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	2.583	966	931	1,00
Financiële instellingen	5.195	1.567	1.789	0,97
Verhuur van en handel in onroerend goed	1.183	351	417	0,95
Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings (geen financiële); architecten en ingenieurs	6.122	2.040	2.323	0,97
Speur- en ontwikkelingswerk	473	210	221	0,98
Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	1.630	414	492	0,98
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	19.602	4.373	4.802	0,92
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	7.150	2.770	2.889	0,96
Onderwijs	6.887	2.846	2.967	0,97
Gezondheidszorg	7.400	2.911	2.989	0,95
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	7.653	2.448	2.736	0,9
Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	4.585	1.517	1.551	0,91
Cultuur, sport en recreatie	2.095	616	710	0,96
Overige dienstverlening	2.369	700	807	0,94
Huishoudens als werkgever	25	5	7	0,57
Totaal	144.000	43.149	46.415	0,94

TABEL B.2 Samenstelling van de respons (NEA) en de steekproef
(uit steekproefkader: Polisadministratie): naar geslacht

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Mannen	22.661	52	78.569	55	-2
Vrouwen	20.519	48	65.431	45	2
Totaal	43.180	100	144.000	100	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers.
In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL B.3 Samenstelling van de respons (NEA) en de steekproef
(uit steekproefkader: Polisadministratie): naar geslacht en leeftijd

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Mannen					
15 tot 25 jaar	2.816	12	15.049	19	-7
25 tot 35 jaar	3.638	16	15.727	20	-4
35 tot 45 jaar	4.288	19	15.133	19	0
45 tot 55 jaar	5.828	26	17.630	22	3
55 tot 65 jaar	5.513	24	13.137	17	8
65 tot 75 jaar	578	3	1.893	2	0
Totaal mannen	22.661	100	78.569	100	
Vrouwen					
15 tot 25 jaar	3.724	18	14.570	22	-4
25 tot 35 jaar	3.903	19	13.651	21	-2
35 tot 45 jaar	3.823	19	12.798	20	-1
45 tot 55 jaar	4.872	24	14.255	22	2
55 tot 65 jaar	4.007	20	9.392	14	5
65 tot 75 jaar	190	1	765	1	0
Totaal vrouwen	20.519	100	65.431	100	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers.
In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL B.4 Samenstelling van de respons (NEA) en de steekproef
(uit steekproefkader: Polisadministratie): naar geslacht en migratieachtergrond

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Mannen					
Autochtoon	19.346	85	61.275	78	7
Westers, 1e generatie	599	3	3.033	4	-1
Westers, 2e generatie	1.046	5	3.648	5	0
Niet Westers, 1e generatie	1.087	5	6.740	9	-4
Niet Westers, 2e generatie	583	3	3.873	5	-2
Totaal mannen	22.661	100	78.569	100	
Vrouwen					
Autochtoon	17.277	84	50.637	77	7
Westers, 1e generatie	752	4	3.099	5	-1
Westers, 2e generatie	987	5	3.078	5	0
Niet Westers, 1e generatie	856	4	4.921	8	-3
Niet Westers, 2e generatie	647	3	3.696	6	-2
Totaal vrouwen	20.519	100	65.431	100	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers.
In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL B.5 Samenstelling van de respons (NEA) gewogen met startgewichten,
en de geschatte EBB-verdeling*: naar geslacht en onderwijsniveau

	NEA RESPONS		EBB/ POLISADMINISTRATIE*		VERSCHIL
	N (x1000)	%	N (x1000)	%	%-PUNT
Mannen					
Basisonderwijs	173	5	262	7	-2
Mavo/vmbo	510	14	653	17	-3
Havo/vwo/mbo	1.505	41	1.592	42	-1
Hbo	910	25	774	21	4
Wo	559	15	486	13	2
Totaal mannen	3.657	100	3.766	100	
Vrouwen					
Basisonderwijs	120	3	193	6	-2
Mavo/vmbo	459	13	532	16	-3
Havo/vwo/mbo	1.439	41	1.448	43	-2
Hbo	963	28	789	23	4
Wo	520	15	431	13	2
Totaal vrouwen	3.501	100	3.392	100	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers.
In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

* 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.

TABEL B.6 Samenstelling van de respons (NEA) en de steekproef (uit steekproefkader: Polisadministratie): naar bedrijfstak

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Landbouw, bosbouw en visserij	490	1,1	1.757	1,2	-0,1
Winning van delfstoffen	199	0,5	598	0,4	0,0
Vervaardiging van voedingsmiddelen	694	1,6	2.214	1,5	0,1
Vervaardiging van textiel, kleding en leer	216	0,5	727	0,5	0,0
Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	534	1,2	1.826	1,3	0,0
Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	200	0,5	595	0,4	0,0
Vervaardiging van chemische producten	284	0,7	706	0,5	0,2
Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	221	0,5	515	0,4	0,2
Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten	281	0,7	877	0,6	0,0
Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal (geen machines en apparaten)	609	1,4	2.090	1,5	0,0
Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	208	0,5	492	0,3	0,1
Vervaardiging van elektrische apparatuur	258	0,6	640	0,4	0,2
Vervaardiging van overige machines en apparaten	447	1,0	1.231	0,9	0,2
Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	231	0,5	680	0,5	0,1
Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	1.028	2,4	3.610	2,5	-0,1
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	223	0,5	582	0,4	0,1
Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	227	0,5	709	0,5	0,0
Bouwnijverheid	1.600	3,7	6.018	4,2	-0,5
Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	592	1,4	2.287	1,6	-0,2
Groothandel en handelsbemiddeling	2.566	5,9	9.029	6,3	-0,3
Detailhandel (niet in auto's)	3.874	9,0	14.791	10,3	-1,3
Vervoer en opslag	1.951	4,5	6.549	4,5	0,0
Logiesverstrekking en eet- en drinkgelegenheden	1.872	4,3	8.923	6,2	-1,9
Uitgeverijen; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	258	0,6	813	0,6	0,0
Telecommunicatie	247	0,6	789	0,5	0,0

BIJLAGEN

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	884	2,0	2.583	1,8	0,3
Financiële instellingen	1.586	3,7	5.195	3,6	0,1
Verhuur van en handel in onroerend goed	391	0,9	1.183	0,8	0,1
Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings (geen financiële); architecten en ingenieurs	2.119	4,9	6.122	4,3	0,7
Speur- en ontwikkelingswerk	207	0,5	473	0,3	0,2
Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	442	1,0	1.630	1,1	-0,1
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	4.325	10,0	19.602	13,6	-3,6
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	2.788	6,5	7.150	5,0	1,5
Onderwijs	2.807	6,5	6.887	4,8	1,7
Gezondheidszorg	2.848	6,6	7.400	5,1	1,5
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	2.602	6,0	7.653	5,3	0,7
Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	1.465	3,4	4.585	3,2	0,2
Cultuur, sport en recreatie	659	1,5	2.095	1,5	0,1
Overige dienstverlening	744	1,7	2.369	1,6	0,1
Huishoudens als werkgever	3	0,0	25	0,0	0,0
Totaal	43.180	100	144.000	100	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers. In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL B.7 Samenstelling van de respons (NEA) en de steekproef (uit steekproefkader: Polisadministratie): naar stedelijkheid

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Zeer sterk stedelijk	9.232	21	34.896	24	-3
Sterk stedelijk	13.239	31	43.735	30	0
Matig stedelijk	7.769	18	24.537	17	1
Weinig stedelijk	9.145	21	28.973	20	1
Niet stedelijk	3.795	9	11.859	8	1
Totaal	43.180	100	144.000	100	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers.
In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL B.8 Samenstelling van de respons (NEA) en de steekproef (uit steekproefkader: Polisadministratie): naar de 4 grote steden en de 12 provincies (exclusief de 4 grote steden)

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Amsterdam	1.770	4	7.672	5	-1
Rotterdam	1.221	3	5.395	4	-1
Den Haag	1.041	2	4.307	3	-1
Utrecht (stad)	1.005	2	3.179	2	0
Groningen	1.351	3	4.570	3	0
Friesland	1.517	4	4.977	3	0
Drenthe	1.173	3	3.839	3	0
Overijssel	3.098	7	9.795	7	0
Flevoland	943	2	3.631	3	0
Gelderland	5.428	13	16.982	12	1
Utrecht (prov)	2.514	6	7.795	5	0
Noord-Holland	4.890	11	16.633	12	0
Zuid-Holland	6.350	15	21.411	15	0
Zeeland	1.000	2	3.065	2	0
Noord-Brabant	6.943	16	21.813	15	1
Limburg	2.936	7	8.936	6	1
Totaal	43.180	100	144.000	100	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers.
In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

C BEGELEIDENDE FOLDER, BRIEF EN RAPPELBRIEF

- Begeleidende folder: pagina 96 en 97
- Aanschrijfbrief: pagina 98
- Rappelbrief: pagina 99 en 100



**Nationale
Enquête
Arbeids-
omstandigheden**



Waar gaat het onderzoek over?

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalig periodiek onderzoek in Nederland naar de arbeidssituatie van werknemers. CBS en TNO voeren dit onderzoek uit in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Wij zijn benieuwd naar uw werkomstandigheden en hoe u deze ervaart. De onderwerpen die we in deze vragenlijst aan de orde stellen, zijn onder andere:

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

Voor wie is de vragenlijst bedoeld?

De vragenlijst is bedoeld voor werknemers. Bent u zowel werknemer als zelfstandige, dan vult u de vragenlijst in met betrekking tot uw baan als werknemer. Als u op dit moment geen baan heeft, of volledig werkt als zelfstandige, dan kunt u dit aangeven in de vragenlijst.

Ook als u slechts een klein aantal uren werkt, is het belangrijk dat u meedoet!



30,6%

moet vaak hard werken om iets af te krijgen

Hoe doet u mee?

In de brief vindt u een internetadres met inloggegevens. Hiermee krijgt u toegang tot de NEA-vragenlijst 2016. Nadat u heeft ingelogd, kunt u direct beginnen met het invullen van de vragenlijst. Dit duurt ongeveer 25 minuten.

Wat doen we met uw vragenlijst?

Dit jaar vullen naar verwachting zo'n 40.000 mensen de NEA-vragenlijst in. Elke vragenlijst wordt anoniem verwerkt. Dat is in de wet vastgelegd. De antwoorden worden geanalyseerd door onze onderzoekers. Met deze analyses kunnen de arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland worden beschreven.

Wat gebeurt er met de resultaten?

De resultaten van dit onderzoek geven meer inzicht en kennis op het gebied van arbeidsomstandigheden in Nederland. De overheid, werkgeversorganisaties, vakbonden, bedrijven en instellingen benutten de resultaten om de kwaliteit van de arbeid in Nederland te verbeteren. Daarnaast zullen ook de media gebruikmaken van de resultaten van dit onderzoek. Uw medewerking is dus belangrijk! U zorgt er op die manier voor dat er beleid kan worden gemaakt op basis van juiste informatie.

Het CBS gebruikt uw informatie uitsluitend voor statistische doeleinden. De gegevens worden nooit aan derden verstrekt. Uw anonimiteit is strikt gewaarborgd.

Uitgave 2016

Uitgebreide informatie over de meest recente uitkomsten van het CBS vindt u op www.CBS.nl





Centraal Bureau voor de Statistiek
Postbus 24500 | 2490 HA Den Haag
Postbus 481 | 6401 CZ Heerlen
www.cbs.nl

1

ons kenmerk DVZ-2016-S-H0606/NEA
onderwerp CBS-onderzoek
datum

Werken in een prettige omgeving met goede arbeidsomstandigheden is voor de meeste mensen heel belangrijk. Om te onderzoeken hoe mensen in Nederland hun werk ervaren, wordt dit jaar voor de twaalfde keer de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) gehouden. CBS en TNO voeren dit onderzoek uit in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Natuurlijk kunnen niet alle inwoners van Nederland gevraagd worden. Daarom selecteert CBS willekeurig een klein aantal personen. Uw naam is daarbij gekozen:

We zouden het zeer op prijs stellen als u bereid bent de vragenlijst op het internet in te vullen. De resultaten uit de NEA worden onder andere door de overheid, werkgeversorganisaties en vakbonden gebruikt. Hierdoor kan bij het maken van beleid over arbeidsomstandigheden rekening worden gehouden met uw wensen en die van de Nederlandse bevolking. Uw deelname is daarom erg belangrijk; u vertegenwoordigt als het ware veel andere inwoners van Nederland.

Als dank voor deelname maakt u kans op cadeaubonnen ter waarde van € 250,-*

U vindt de vragenlijst op het volgende internetadres:

Om uw gegevens te beschermen gebruiken we een beveiligde website. Het is belangrijk dat u het internetadres in de adresbalk bovenaan uw scherm typt. *Doe dit niet in Google of een andere zoekmachine.*

Uw gebruikersnummer is:
Uw toegangscode is:

* Aan het eind van de vragenlijst krijgt u direct te zien of u de cadeaubonnen krijgt toegestuurd. Mocht u geen prijs stellen op deze cadeaubonnen, dan kunt u dat in de vragenlijst aangeven.

Z.O.Z.

RZ 4571

Bij al onze onderzoeken is uw privacy volledig gewaarborgd. Onderaan deze brief leest u daar meer over.

Meer informatie over het onderzoek vindt u in de bijgesloten folder. Heeft u vragen? Bel ons gerust op (045) 570 64 00. Wij zijn bereikbaar van maandag tot en met vrijdag tussen 9.00 en 17.00 uur. U kunt ook naar contactcenter@cbs.nl mailen.

U doet ons een groot plezier als u een van de komende dagen de vragen beantwoordt.

Ik dank u alvast hartelijk voor uw tijd en medewerking.

Met vriendelijke groet,

M.J. dr. A. Boeijen
Hoofd directeur Dataverzameling

Uw gegevens zijn bij al onze onderzoeken veilig. Dit is een verplichting van CBS die in de wet is bepaald. CBS heeft verschillende maatregelen getroffen om uw gegevens te beschermen. Zo zorgt de wet ervoor dat uw gegevens alleen voor statistische doelen worden gebruikt. Geen enkele instelling kan toegang eisen tot de gegevens die CBS verzamelt. In de statistische informatie van CBS zijn persoonlijke gegevens nooit te herkennen.

CBS verzamelt zelf gegevens maar krijgt ook veel bestanden van andere instellingen. Hierin staan bijvoorbeeld gegevens over bevolking, inkomens en werksituatie. Die informatie voegen we samen. CBS, TNO en SZW maken statistieken over de Nederlandse samenleving met die informatie. Zo werken we zo zuinig mogelijk.



Centraal Bureau voor de Statistiek
Postbus 4481 | 6401 CZ Heerlen
www.cbs.nl

1

ons kenmerk DVZ-2016-S-H0608/NEA
onderwerp CBS-onderzoek
datum

Ongeveer twee weken geleden hebben wij u in een brief uitgenodigd om deel te nemen aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Dit is een onderzoek over goede arbeidsomstandigheden dat CBS en TNO samen uitvoeren in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Veel mensen hebben inmiddels gereageerd. Uw vragenlijst hebben wij echter nog niet ontvangen. Misschien bent u er nog niet aan toegekomen om de vragenlijst in te vullen. In dat geval zouden wij het zeer op prijs stellen als u hiervoor alsnog tijd kunt vrijmaken. Zo helpt u ons om een beter beeld te krijgen van uw arbeidsomstandigheden en hoe u deze ervaart. Het is ook mogelijk dat u de vragenlijst in de afgelopen dagen heeft ingevuld. In dat geval is deze brief ten onrechte verstuurd, waarvoor onze excuses.

Als dank voor deelname maakt u kans op cadeaubonnen ter waarde van € 250,- *

U vindt de vragenlijst op het volgende internetadres:

Om uw gegevens te beschermen gebruiken we een beveiligde website. Het is belangrijk dat u het internetadres in de adresbalk bovenaan uw scherm typt. *Doe dit niet in Google of een andere zoekmachine.*

Uw gebruikersnummer is:
Uw toegangscode is:

Mocht u de vragenlijst liever op papier invullen, dan vindt u ingesloten bij deze brief een antwoordkaart. U kunt hiermee een papieren vragenlijst aanvragen. Nadat we de antwoordkaart hebben ontvangen, wordt de papieren vragenlijst zo snel mogelijk toegezonden.

Bij al onze onderzoeken is uw privacy volledig gewaarborgd. Op de achterkant van deze brief leest u daar meer over.

* Aan het eind van de vragenlijst krijgt u direct te zien of u de cadeaubonnen krijgt toegestuurd. Mocht u geen prijs stellen op deze cadeaubonnen, dan kunt u dat in de vragenlijst aangeven.

Z.O.Z.

IZ 4577

Meer informatie over het onderzoek vindt u in de bijgesloten folder. Heeft u vragen? Bel ons gerust op (045) 570 64 00. Wij zijn bereikbaar van maandag tot en met vrijdag tussen 9.00 en 17.00 uur. U kunt ook naar contactcenter@cbs.nl mailen.

U doet ons een groot plezier als u een van de komende dagen de vragen beantwoordt.

Ik dank u alvast hartelijk voor uw tijd en medewerking.

Met vriendelijke groet,

M.J. dr. A. Boeijen
Hoofd directeur Dataverzameling

Uw gegevens zijn bij al onze onderzoeken veilig. Dit is een verplichting van CBS die in de wet is bepaald. CBS heeft verschillende maatregelen getroffen om uw gegevens te beschermen. Zo zorgt de wet ervoor dat uw gegevens alleen voor statistische doelen worden gebruikt. Geen enkele instelling kan toegang eisen tot de gegevens die CBS verzamelt. In de statistische informatie van CBS zijn persoonlijke gegevens nooit te herkennen.

CBS verzamelt zelf gegevens maar krijgt ook veel bestanden van andere instellingen. Hierin staan bijvoorbeeld gegevens over bevolking, inkomens en werksituatie. Die informatie voegen we samen. CBS, TNO en SZW maken statistieken over de Nederlandse samenleving met die informatie. Zo werken we zo zuinig mogelijk.

Hier langs afsluiten >




Ja, ik wil de schriftelijke vragenlijst thuis ontvangen



Cijfers voor iedereen
Voor CBS is het belangrijk dat zoveel mogelijk mensen aan het onderzoek meedoen. Ook als u niet over internet beschikt, zijn uw gegevens voor ons van groot belang om goede cijfers te maken. Daarom is er ook een schriftelijke vragenlijst beschikbaar. Stuur u ons dit aangehechte antwoordformulier, dan sturen wij u direct deze korte vragenlijst toe. U kunt gebruikmaken van de retourenvelop (een postzegel is niet nodig).

Vragen
Heeft u vragen, bel ons gerust op (045) 570 64 00. Wij zijn bereikbaar van maandag tot en met vrijdag tussen 9.00 en 17.00 uur.

Doc335



Wilt u dit formulier (zonder het voorblad) terugzenden in de bijgesloten portvrije retourenvelop

D SCREENSHOTS WEBENQUÊTE EN NEA VRAGENLIJST

- Screenshots webenquête: pagina 101 tot en met 104
- Vragenlijst: pagina 105 tot en met 116

Onderzoek NEA 2016 - Internet Explorer

Onderzoek NEA 2016
Periode 201631

Welkom bij de enquête

Invullen vragenlijst
Met de knop Help onderaan het scherm krijgt u extra informatie over het werken met deze online vragenlijst.

Bladeren
De vragenlijst bestaat uit een aantal schermen; blader zo nodig via de knoppen **Vorige** en **Volgende**.

Extra toelichting
Indien aanwezig verschijnt via de knop **?** extra toelichting bij de vraag.

Vraag niet van toepassing
Is een vraag voor u niet van toepassing, laat deze dan leeg indien deze niet verplicht is. U krijgt automatisch een melding als u per ongeluk een verplichte vraag leeg laat.

Onderbreken
U kunt het invullen halverwege onderbreken met de knop die u in de menubalk onderaan het scherm vindt. Bij het onderbreken worden de al ingevulde antwoorden automatisch opgeslagen zodat u later weer verder kunt gaan met invullen.

Verzenden van de vragenlijst
Klaar? Verzend door klikken op knop **Verzenden** (verschijnt rechts onderaan in beeld). Aansluitend kunt u de ontvangstbevestiging afdrukken voor uw administratie.
Stuur uw ingevulde vragenlijst vóór de retourdatum (indien van toepassing) terug naar het CBS.

Retour

Privacy
U kunt er bij onderzoeken van het CBS zeker van zijn dat uw privacy is gewaarborgd. Het is wettelijk vastgelegd dat de gegevens die het CBS verzamelt, alleen voor statistische doeleinden worden gebruikt. Geen enkele instelling kan toegang openen tot de gegevens die het CBS verzamelt. Bovendien zijn nooit persoonlijke gegevens te herkennen of af te leiden in de statistische informatie die het CBS naar buiten brengt.

Vragen
Bij vragen kunt u contact opnemen met het CBS Contact Center:
Telefoon (op werkdagen):
- (045) 570 64 00 voor inhoudelijke vragen (tussen 9-17 uur)
- (045) 570 66 27 voor technische vragen (tussen 10-12 en 14-16 uur)
E-mail: contactcenter@cbs.nl

HEERLEN Vuurwerklaan 12 6412EX
Gebruikersnummer:
0015 - 360 - 760

Alvast bedankt voor uw medewerking!

Volgende Laatste

Centraal Bureau voor de Statistiek Help Onderbreken intro

Onderzoek NEA 2016 - Internet Explorer

Onderzoek NEA 2016
Periode 201631

Is met u afgesproken dat u bij goed functioneren in vaste dienst komt?

Ja
 Niet/niet van toepassing
 Geen antwoord

Bent u aangenomen voor een bepaalde, vooraf vastgestelde periode?

Ja, voor korter dan 1 maand
 Ja, voor 1 tot 3 maanden
 Ja, voor 3 tot 6 maanden
 Ja, voor 6 maanden tot 1 jaar
 Ja, voor 1 jaar of langer
 Nee
 Geen antwoord

Retour

HEERLEN Vuurwerklaan 12 6412EX
Gebruikersnummer:
0015 - 360 - 760

Eerste Vorige Volgende Laatste

Centraal Bureau voor de Statistiek Help Onderbreken Main Dienst/ V. AfspDuur

BIJLAGEN

Onderzoek NEA 2016 - Internet Explorer

Onderzoek NEA 2016

Periode 201631

U kunt zelf kiezen of u dit per week, per maand, per jaar of in uren per week wilt opgeven. Als u het antwoord niet precies weet, wilt u dan schatten. S.v.p. afronden op hele uren.

uur Geen antwoord

Per week
 Per maand
 Per jaar
 uren per week

Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans?
 (i.a.w.: over hoeveel dagen worden de gewenste uren per week verspreid?)

dagen per week

Retour

HEERLEN Vuurwerklaan 12 6412EX
 Gebruikersnummer:
 0015 - 360 - 760

Centraal Bureau voor de Statistiek Man Dienst/ HoefGem Uur

Onderzoek NEA 2016 - Internet Explorer

Onderzoek NEA 2016

Periode 201631

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

Een grote reorganisatie
 Overname door een andere organisatie
 Overname van een andere organisatie
 Ontslag zonder gedwongen ontslagen
 Ontslag met gedwongen ontslagen
 Fusie met een ander bedrijf
 Uitbreiding van ondersteunende diensten
 Verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland
 Automatisering van bedrijfsactiviteiten
 Geen van deze

Retour

HEERLEN Vuurwerklaan 12 6412EX
 Gebruikersnummer:
 0015 - 360 - 760

Centraal Bureau voor de Statistiek Main Bedrijf/VerBedr

Onderzoek NEA 2016 - Internet Explorer

Onderzoek NEA 2016

Periode 201631

De volgende vragen gaan over uw beroep.

Welk beroep of welke functie oefent u uit?

Probeer in de omschrijving zo specifiek mogelijk te zijn, bijvoorbeeld door een specialisme of niveau op te geven.

Dus niet:	Maar liever:
Manager	Manager automatisering, manager zorg, financieel manager
Verpleegkundige	Psychiatrisch verpleegkundige, verpleegkundige niveau 4, verpleegkundige op de spoedeisende hulp
Monteur	Automonteur, monteur elektrotechniek, machinemonieur

Retour

HEERLEN Vuurwerklaan 12 6412EX

Gebruikersnummer:
0015 - 360 - 760

Centraal Bureau voor de Statistiek

[Eerste](#)
[Vorige](#)
[Volgende](#)
[Laatste](#)

[Help](#)
[Onderbreken](#)

Main Beroep Beroep

Onderzoek NEA 2016 - Internet Explorer

Onderzoek NEA 2016

Periode 201631

	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee
Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf uw werktempo regelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Retour

HEERLEN Vuurwerklaan 12 6412EX

Gebruikersnummer:
0015 - 360 - 760

Centraal Bureau voor de Statistiek

[Eerste](#)
[Vorige](#)
[Volgende](#)
[Laatste](#)

[Help](#)
[Onderbreken](#)

Main WerkOmt Auto_a

BIJLAGEN

Onderzoek NEA 2016 - Internet Explorer

Onderzoek NEA 2016

Periode 201631

	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
Vereist uw werk intensief nadenken?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vergt uw werk veel aandacht van u?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw werk gevarieerd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vereist uw baan creativiteit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Retour

HEERLEN Vuurwerklaan 12 6412EX
Gebruikersnummer:
0015 - 360 - 760

Centraal Bureau voor de Statistiek

[← Eerste](#)
[← Vorige](#)
[Volgende →](#)
[Laatste →](#)

[? Help](#)
[X Onderbreken](#)
Main WerkOmetAandacht_a

Onderzoek NEA 2016 - Internet Explorer

Onderzoek NEA 2016

Periode 201631

Hoeveel werkdagen heeft u deze laatste week verzuimd?
 Tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken.
 Dok gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken tellen als verzuim.
 dagen

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
 Nee, geen gevolg van mijn werk
 Weet niet

Retour

HEERLEN Vuurwerklaan 12 6412EX
Gebruikersnummer:
0015 - 360 - 760

Centraal Bureau voor de Statistiek

[← Eerste](#)
[← Vorige](#)
[Volgende →](#)
[Laatste →](#)

[? Help](#)
[X Onderbreken](#)
Main LeestVerz: DagLaat_a

Nationale Enquête Arbeids- omstandigheden voor Werknemers 2016



SPSS

Algemene informatie

- Invultijd: circa 25 minuten
- Gegevens blijven anoniem
- 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 het invullen van getallen s.v.p. binnen de hokjes schrijven
- Gebruik bijgevoegde antwoordevelop om de vragenlijst terug te sturen (postzegel niet nodig)

1 Persoonsgegevens

Bedankt dat u mee wilt werken aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.
Voor dit onderzoek is het belangrijk dat u zelf de vragen invult.

- a Wat is uw geslacht?
- Man
 Vrouw
- b Wat is uw leeftijd?
- jaar
- c Heeft u op dit moment betaald werk als werknemer?
Ook 1 uur per week of een korte periode telt al mee.
- Ja
 Nee → Ga naar 19; Afsluiting
- d Volgt u op dit moment een opleiding met een duur van 6 maanden of langer?
- Ja → Ga naar 1f
 Nee
- e Heeft u in de afgelopen 4 weken een opleiding met een duur van 6 maanden of langer gevolgd of beëindigd?
- Ja
 Nee

- f Welke van de volgende opleidingen heeft u na de basisschool gevolgd?
Als u op dit moment een opleiding volgt die langer duurt dan 6 maanden, deze ook meetellen.
Meerdere antwoorden mogelijk.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Geen opleiding gevolgd → Ga naar 2; Uw dienstverband | <input type="checkbox"/> Een andere mbo-opleiding (mts, meao, middenstandsdiploma, pnb, mba) |
| <input type="checkbox"/> Voortgezet gewoon lager onderwijs | <input type="checkbox"/> Een hbo-opleiding (hts, heao, kweekschool) |
| <input type="checkbox"/> Lbo of vso (lts, leao, vbo, huishoudschool, ambachtsschool) | <input type="checkbox"/> Een verkorte hbo-opleiding |
| <input type="checkbox"/> Vmbo of lwo (inclusief theoretische leerweg) | <input type="checkbox"/> Een post-hbo of associate degree |
| <input type="checkbox"/> Mavo (ulo, mulo) | <input type="checkbox"/> Een universitaire propedeuse |
| <input type="checkbox"/> Havo (mms) | <input type="checkbox"/> Een universitaire bachelor |
| <input type="checkbox"/> Vwo, gymnasium of atheneum (hbs, lycium) | <input type="checkbox"/> Master, doctoraal, postdoctoraal of promotieonderzoek |
| <input type="checkbox"/> Een mbo-opleiding op niveau 1 | |

- g Welke van de volgende opleidingen heeft u afgerond met een diploma?
Een diploma kan ook een acte, graad of getuigschrift zijn.
Meerdere antwoorden mogelijk.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Geen van deze opleidingen met een diploma afgerond | <input type="checkbox"/> Een andere mbo-opleiding (mts, meao, middenstandsdiploma, pnb, mba) |
| <input type="checkbox"/> Voortgezet gewoon lager onderwijs | <input type="checkbox"/> Een hbo-opleiding (hbs, heao, kweekschool) |
| <input type="checkbox"/> Lbo of vso (lts, leao, vbo, huishoudschool, ambachtsschool) | <input type="checkbox"/> Een verkorte hbo-opleiding |
| <input type="checkbox"/> Vmbo of lwo (inclusief theoretische leerweg) | <input type="checkbox"/> Een post-hbo of associate degree |
| <input type="checkbox"/> Mavo (ulo, mulo) | <input type="checkbox"/> Een universitaire propedeuse |
| <input type="checkbox"/> Havo (mms) | <input type="checkbox"/> Een universitaire bachelor |
| <input type="checkbox"/> Vwo, gymnasium of atheneum (hbs, lycium) | <input type="checkbox"/> Master, doctoraal, postdoctoraal of promotieonderzoek |
| <input type="checkbox"/> Een mbo-opleiding op niveau 1 | |

2 Dienstverband

- a Hebben uw betaalde werkzaamheden als werknemer betrekking op één baan of op meer dan één baan?
- Eén baan als werknemer
 Meerdere banen als werknemer
- Ook banen met een klein aantal uren tellen mee.

- b Bent u naast uw werk als werknemer ook werkzaam als zelfstandige?
- Ja
 Nee

Bijvoorbeeld in een eigen bedrijf of als ZZP'er.
Indien u bij uw eigen bedrijf op de toonlijst staat, vul dan 'nee' in.

Let op:
De volgende vraag (2c) alleen invullen als u meerdere banen als werknemer heeft of ook werkzaam bent als zelfstandige.

- c Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft?
- De afwisseling in werkzaamheden of contacten
 Op de lange termijn aan het werk kunnen blijven
 Meer uren kunnen maken om financieel rond te kunnen komen
 Om de zekerheid van inkomen (uit loondienst) te behouden
 Geld verdienen voor iets extra's
 Anders, namelijk:
 Mezelf kunnen ontwikkelen op meerdere gebieden

Deze vragenlijst gaat over uw baan als werknemer. Heeft u meer dan één betaalde baan als werknemer?
Vul dan de vragenlijst in voor de baan waaraan u gemiddeld de meeste tijd besteedt!

- d Bent u op dit moment in vaste dienst?
- Ja → Ga naar 2g
 Nee
 Deels vast, deels tijdelijk → Ga naar 2g

- e Is met u afgesproken dat u bij goed functioneren in vaste dienst komt?
- Ja → Ga naar 2g
 Nee/niet van toepassing

- f Bent u aangenomen voor een bepaalde, vooraf vastgestelde periode?
- Ja, voor korter dan 1 maand
 Ja, voor 1 tot 3 maanden
 Ja, voor 3 tot 6 maanden
 Ja, voor 6 maanden tot 1 jaar
 Ja, voor 1 jaar of langer
 Nee

- g Bent u werkzaam als oproepkracht of invalkracht, als uitzendkracht, via de WSW (Wet Sociale Werkvoorziening) of Participatiewet of geen van deze?
- Oproepkracht of invalkracht → Ga naar 2i
 Uitzendkracht → Ga naar 2i
 WSW (Wet Sociale Werkvoorziening) of Participatiewet → Ga naar blauwe balk pag 5
 Geen van deze

- h Bent u door uw werkgever gedetacheerd naar één of meer andere bedrijven?
- Ja
 Nee



Let op: de volgende vraag (2i) alleen invullen als u op dit moment geen vast dienstverband heeft of als u werkzaam bent als oproepkracht, invalkracht of uitzendkracht.

- i Wat is de belangrijkste reden waarom u op dit moment geen vast dienstverband heeft of werkzaam bent als oproep-/inval-/uitzendkracht?
- Ik heb behoefte aan flexibiliteit
 Ik heb geen behoefte aan zekerheid
 Ik ben nieuw bij mijn huidige werkgever
 Het lukt niet om een vaste baan te krijgen
- j Bent u in dienst voor een vast aantal uren?
- Als u het antwoord niet precies weet, wilt u dan schatten.
S.v.p. afronden op hele uren.
- Ja voor uur per week → Ga naar 2i
 Nee
 N.v.t., niet in dienst
- k Hoeveel uur werkt u gemiddeld?
- U kunt zelf kiezen of u dit per week, per maand, per jaar of in lesuren per week wilt opgeven.
Als u het antwoord niet precies weet, wilt u dan schatten.
S.v.p. afronden op hele uren.
- uur
 Per week
 Per maand
 Per jaar
 Lesuren per week
- l Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans?
- M.a.w.: over hoeveel dagen worden de gewerkte uren per week verspreid?
- dagen per week
- m Werkt u in ploegdienst of wisseldienst?
- Met ploegdienst bedoelen we dat er gewerkt wordt in 2 of meer verschillende ploegen.
- Ja, gewoonlijk
 Ja, soms
 Nee
- n Heeft u wel eens diensten waarbij u bereikbaar, beschikbaar of oproepbaar moet zijn?
- Ja, regelmatig
 Ja, soms
 Nee

De volgende 4 vragen gaan over uw normale werktijden. Overuren niet meerekenen.

- | | Ja, regelmatig | Ja, soms | Nee |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| o1 Werkt u wel eens 's avonds, dat wil zeggen tussen 7 uur 's avonds en 12 uur 's nachts? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| o2 Werkt u wel eens 's nachts, dat wil zeggen tussen 12 uur 's nachts en 6 uur 's morgens? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| o3 Werkt u wel eens op zaterdag? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| o4 Werkt u wel eens op zondag? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- p Werkt u regelmatig of soms over?
- Ja, regelmatig
 Ja, soms
 Nee → Ga naar 2r
- q Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?
- Het gaat zowel om betaald als onbetaald overwerk.
Reistijd niet meetellen, overwerk thuis wel meetellen.
S.v.p. afronden op hele uren.
- uur per week
- r Waar werkt u doorgaans voor uw werkgever?
- Op mijn eigen woonadres → Ga naar 2t
 Op een vast adres van uw werkgever
 Op verschillende plaatsen
- s Werkt u ook thuis voor uw werkgever?
- Ja
 Nee → Ga naar 2u
 Niet van toepassing, kan niet thuiswerken → Ga naar 2u
- t Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week thuis voor uw werkgever?
- S.v.p. afronden op hele uren.
- uur per week
- u Werkt u wel eens vanuit huis of een andere locatie buiten uw bedrijf, via een verbinding met het netwerk van uw bedrijf?
- Nee
 Ja, minder dan 4 uur per week
 Ja, 4 uur per week of meer
- v Sinds wanneer werkt u bij uw huidige werkgever?
- Als u het niet precies weet, wilt u dan schatten.
- maand jaar
- w Sinds wanneer werkt u in uw huidige functie?
- Als u het niet precies weet, wilt u dan schatten.
- maand jaar

3 Uw bedrijf

a Bij wat voor soort bedrijf of instelling werkt u?

Als u op dit moment gedetacheerd of uitgezonden bent, gaat het om het bedrijf waar u naar gedetacheerd of uitgezonden bent. Bij meerdere bedrijven/instellingen gaat het om het bedrijf/de instelling waarvoor u de meeste uren werkt.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Productiebedrijf / Fabriek | <input type="checkbox"/> Ondervijwinstelling |
| <input type="checkbox"/> Bouwbedrijf | <input type="checkbox"/> Overheidsinstelling |
| <input type="checkbox"/> Transport- of vervoerbedrijf | <input type="checkbox"/> Financiële instelling |
| <input type="checkbox"/> (Web)winkel / Groothandel / Marktkraam | <input type="checkbox"/> ICT-bedrijf |
| <input type="checkbox"/> Horecagelegenheid | <input type="checkbox"/> Particulier huishouden |
| <input type="checkbox"/> Gezondheids- of zorginstelling | <input type="checkbox"/> Anders |

b Wat zijn de belangrijkste activiteiten van dit bedrijf/deze instelling?

Probeer in de omschrijving zo specifiek mogelijk te zijn.

- | | |
|------------------|---|
| Dus niet: | Maar lever: |
| Adviseren | Adviseren in schoolloopbaan, advies geven op het gebied van public relations, juridisch advies geven op het gebied van arbeidsrecht |
| Onderhoud | Onderhoud van computers, tuinonderhoud, onderhoud van CV ketels |
| Verhuren | Verhuren van personenauto's, verhuren van bedrijfspanden, verhuren van machines en werktuigen |

c 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.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 tot en met 4 | <input type="checkbox"/> 100 tot en met 249 |
| <input type="checkbox"/> 5 tot en met 9 | <input type="checkbox"/> 250 tot en met 499 |
| <input type="checkbox"/> 10 tot en met 19 | <input type="checkbox"/> 500 tot en met 999 |
| <input type="checkbox"/> 20 tot en met 49 | <input type="checkbox"/> 1 000 of meer |
| <input type="checkbox"/> 50 tot en met 99 | |

d 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 <u>zonder</u> gedwongen ontslagen | <input type="checkbox"/> Automatisering van bedrijfsactiviteiten |
| <input type="checkbox"/> Inkrimping <u>met</u> gedwongen ontslagen | <input type="checkbox"/> Geen van deze |

4 Uw beroep

a Welk beroep of welke functie oefent u uit?

Probeer in de omschrijving zo specifiek mogelijk te zijn, bijvoorbeeld door een specialisme of niveau op te geven.

- | | |
|------------------|--|
| Dus niet: | Maar lever: |
| Manager | Manager automatisering, manager zorg, financieel manager |
| Verpleegkundige | Psychiatrisch verpleegkundige, verpleegkundige niveau 4, verpleegkundige op de spoedeisende hulp |
| Monteur | Automonteur, monteur elektrotechniek, machinemonteur |

b Geeft u in uw beroep of functie leiding aan medewerkers of personeel?

-
- Ja, aan 1 – 4 medewerkers
-
-
- Ja, aan 5 – 9 medewerkers
-
-
- Ja, aan 10 – 19 medewerkers
-
-
- Ja, aan 20 – 49 medewerkers
-
-
- Ja, aan 50 – 99 medewerkers
-
-
- Ja, aan 100 of meer medewerkers
-
-
- Nee → Ga naar 4g

c Geeft u uitsluitend leiding of verricht u daarnaast ook dezelfde werkzaamheden als het personeel of de medewerkers waaraan u leiding geeft?

-
- Geef uitsluitend leiding → Ga naar 4e
-
-
- Naast leiding geven dezelfde werkzaamheden als personeel/medewerkers

d Waaruit bestaat het grootste deel van uw werkzaamheden?

-
- Leiding geven
-
-
- Andere werkzaamheden → Ga naar 4g

e Heeft u de bevoegdheid om beslissingen te nemen over personele zaken zoals het aannemen van personeel of het geven van een loonsverhoging?

-
- Ja
-
-
- Nee

f Heeft u de bevoegdheid om beslissingen te nemen met betrekking tot het financieel of strategisch beleid van de organisatie, zoals het budget of het meerjarenplan?

-
- Ja → Ga naar 5; Uw werkomstandigheden
-
-
- Nee → Ga naar 5; Uw werkomstandigheden

g Wat zijn (eventueel naast leidinggeven) de belangrijkste werkzaamheden die u verricht?

Probeer in de omschrijving zo specifiek mogelijk te zijn.

- | | |
|------------------|--|
| Dus niet: | Maar lever: |
| Adviseren | Particulieren adviseren over hypotheek, scholieren adviseren bij vervolgstudie, bedrijven juridisch advies geven |
| Administratie | Boekhouden, leerlingenadministratie bijhouden, factureren, gegevens invoeren |
| Verzorgen | Verzorgen van kinderen, verzorgen van ouderen in thuiszorg, verzorgen van gehandicapten |

5 Uw werkomstandigheden

a Moet u gevaarlijk werk doen?

- Ja, regelmatig
 Ja, soms
 Nee → Ga naar 5C1

b Wat is het belangrijkste gevaar dat u loopt tijdens uw werk?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Vallen van hoogte
<input type="checkbox"/> Struikelen, uitglijden
<input type="checkbox"/> Bekneld raken
<input type="checkbox"/> Snijden, steken
<input type="checkbox"/> Botsen, aanrijdingen | <input type="checkbox"/> Ongeluk met gevaarlijke stoffen
<input type="checkbox"/> Confrontatie met geweld
<input type="checkbox"/> Verbranden
<input type="checkbox"/> Verstikking
<input type="checkbox"/> Anders |
|--|--|

c1 Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten, bijvoorbeeld bij tillen, dopen, trekken of sjuuwen of gebruikt u in uw werk gereedschappen of apparaten waarbij u veel kracht moet zetten?

Ja, regelmatig Ja, soms Nee

c2 Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt?

c3 Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?

c4 Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?

c5 Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om te verstaanbaar te maken?

d1 Werkt u met water of waterige oplossingen?

Nooit Soms Vaak Altijd

d2 Krijgt u tijdens uw werk stoffen op uw huid?

Zoals lijm, verf, schoonmaakmiddelen, geneesmiddelen of bestrijdingsmiddelen.

d3 Ademt u tijdens het werk stoffen in?

Zoals damp van oplosmiddel, uitlaatgas, lasrook, graanstof of stof van steen en beton.

d4 Komt u in contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal?

e1 Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?

Ja, regelmatig Ja, soms Nee

e2 Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?

e3 Kunt u zelf uw werktempo regelen?

e4 Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?

e5 Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?

e6 Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt?

f1 Moet u erg snel werken?

Nooit Soms Vaak Altijd

f2 Moet u heel veel werk doen?

f3 Moet u extra hard werken?

g1 Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?

Nooit Soms Vaak Altijd

g2 Is uw werk emotioneel veeleisend?

g3 Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?

h1 Vereist uw werk intensief nadenken?

Nooit Soms Vaak Altijd

h2 Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?

h3 Vergt uw werk veel aandacht van u?

i1 Is uw werk gevarieerd?

Nooit Soms Vaak Altijd

i2 Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?

i3 Vereist uw baan creativiteit?

j1 Op mijn werk worden werknemers aangemoedigd om na te denken over manieren om het werk beter te doen

Nooit Soms Vaak Altijd

j2 In mijn werk krijg ik tijd om nieuwe ideeën te ontwikkelen

j3 In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het bedenken van nieuwe producten/diensten van mijn bedrijf

j4 In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het verbeteren van producten/diensten van mijn bedrijf

- k Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk?

uur per dag

Een beeldscherm kan bijvoorbeeld zijn een desktop, laptop, notebook, tablet of smartphone. S.v.p. afronden op hele uren.

6 Klanten en collega's

Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de onderstaande uitspraken?

- a1 Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers
- a2 Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg
- a3 Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me
- a4 Mijn collega's zijn vriendelijk

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens	Niet van toepassing
a1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a4	<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:

- b1 Eén of meer directe collega's?
- b2 Uw direct leidinggevende?
- b3 Uw werkgever?

	Nee	Ja, kortdurend	Ja, langdurig
b1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b3	<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:

- c1 Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?
- c2 Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's?
- c3 Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?
- c4 Intimidatie door leidinggevenden of collega's?
- c5 Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?
- c6 Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's?
- c7 Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?
- c8 Pesten door leidinggevenden of collega's?

	Nee, nooit	Ja, een enkele keer	Ja, vaak	Ja, zeer vaak
c1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7 Arbeidsongevallen

- a Bent u in de afgelopen 12 maanden betrokken geweest bij een arbeidsongeval? Dat wil zeggen een voorval tijdens het werk waar door u lichamelijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen.

Ja
 Nee → Ga naar 8; Arbo-maatregelen

Arbeidsongevallen tijdens woon-werk verkeer tellen niet mee. Arbeidsongevallen met uitsluitend een natuurlijke oorzaak, zoals een hartaanval of beroerte, tellen niet mee.

De volgende vragen gaan over het verzuim dat u heeft gehad als gevolg van de arbeidsongevallen in de afgelopen 12 maanden.

Onder verzuim verstaan we alle volledige dagen van het begin tot het einde van het verzuim, ook tussenliggende vrije dagen en weekenddagen. De dag van het ongeval telt niet mee.

- b Heeft u in de afgelopen 12 maanden arbeidsongevallen gehad waarbij u geen verzuim heeft gehad of minder dan 1 dag?

Ja namelijk aantal ongeval(len)
 Nee

- c Heeft u in de afgelopen 12 maanden arbeidsongevallen gehad waarbij u 1, 2 of 3 dagen heeft verzuimd?

Ja namelijk aantal ongeval(len)
 Nee

- d Heeft u in de afgelopen 12 maanden arbeidsongevallen gehad waarbij u 4 dagen of meer heeft verzuimd?

Ja namelijk aantal ongeval(len)
 Nee → Ga naar 7p

- e De volgende vragen gaan over het meest recente arbeidsongeval dat heeft geleid tot een verzuim van minstens 4 dagen. Hoeveel volledige dagen heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval?

4, 5 of 6 dagen
 7 t/m 13 dagen
 14 t/m 20 dagen
 21 dagen tot 1 maand
 1 of 2 maanden
 3, 4 of 5 maanden
 6 maanden of langer

Tel alle volledige dagen van begin tot eind van het verzuim; ook tussenliggende vrije dagen en weekenddagen. De dag van het ongeval telt niet mee.

- f Op welke datum vond dit ongeval plaats?

dag maand jaar

Als u het antwoord niet precies weet, wilt u dan schatten.

- g In welke Nederlandse plaats gebeurde het ongeval?

Bijv. Amsterdam, Eindhoven of Utrecht.

Het ongeval vond plaats in het buitenland



h Bevond u zich tijdens het ongeval op uw vaste werkadres/
standplaats of op een tijdelijke of mobiele werkplek?

Denk bij uw vaste werkadres/standplaats aan een kantoor, winkel
of terrein van uw werkgever waar u zich doorgaans bevindt voor
het werk.

Denk bij tijdelijke of mobiele werkplek bijvoorbeeld aan:

- Een tijdelijke werklocatie, zoals een bouwplaats
- Onderweg zijn voor het werk
- Het werken op een andere plaats dan uw gebruikelijke
werklocatie, werkadres of standplaats

- Vaste werkadres/standplaats
- Tijdelijke of mobiele werkplek
- Anders

i Waar gebeurde het ongeval?

- Op of in een ruimte voor productie, onderhoud of reparatie of
locatie voor opslag of laden/lossen
- Op of in een bouwterrein, bouwwerk, steengroeve of boven-
grondse mijn
- Op of in een locatie voor landbouw, veeteelt, visteeft of een
bosgebied, tuin of dierentuin
- Op of in een kantoor, onderwijsinstelling, bibliotheek, winkel of
restaurant
- Op of in een zorginstelling, kliniek, ziekenhuis of verpleeghuis
- Op of in een woning

- Op of in een vervoermiddel of op straat, op het spoor of op een
vliegveld
- Op of in een sportlocatie, zoals een sporthal, zwembad of stadion
- In de lucht of op hoogte (bouwterreinen niet meetellen)
- Ondergronds (bouwterreinen niet meetellen)
- Op het water (bouwterreinen niet meetellen)
- Onder water of onder overdruk
- Anders

j Wat voor soort letsel of verwonding heeft u als gevolg van dit ongeval opgelopen?

Kruis bij meerdere letsels alleen het meest ernstige letsel aan.

- Een open wond of oppervlakkige verwonding, zoals snij-, prik-,
steek- of schaafwonden
- Brandwonden of letsel door chemische verbranding
- Botbreuk(en)
- Het 'uit de kom' schieten van gewrichten of lichaamsdelen
- Verstuiking of verrekking van spieren, banden of lichaamsdelen
- Verlies van één of meerdere lichaamsdelen, ogen of oren
- Vergiftiging of infectie
- Een inwendige verwonding of hersenschudding
- Letsel door een tijdelijk tekort aan lucht, verstikking
- Letsel door onderdompeling of ergens onder worden bedolven
- Letsel door lawaai, trillingen of verschillen in druk
- Letsel door te hoge of te lage temperaturen, bijvoorbeeld zonnestek-
beveiliging of onderkoeling
- Letsel door een elektrische schok
- Letsel door straling
- In shock raken door een verwonding of letsel
- In shock raken door een traumatische ervaring
- Psychische schade
- Meerdere even ernstige letsels
- Anders, namelijk

k Aan welk lichaamsdeel heeft u het meest ernstige letsel opgelopen als gevolg van het ongeval?

- Hoofd of gezicht
- Hersenen
- Hals of nekwerfels
- Rug of rugwerfels
- Sleutelbeen
- Schouder
- Arm of elleboog
- Pols
- Eén of meerdere vingers
- Hand
- Romp, ribben, buik of organen
- Knie
- Been
- Enkel
- Eén of meerdere tenen
- Voet
- Heup of bekken
- Het gehele lichaam of meerdere plaatsen van het lichaam
- Anders

l Wat was u aan het doen op het moment dat het ongeval gebeurde?

- Ik bevond me op of in een voertuig of transportwerktuig
- Ik werkte met een machine (bijv. bedienen, starten, uitzetten,
vullen, leeghalen of controleren)
- Ik werkte met handgereedschap (bijv. koken of schoonmaken)
- Ik werkte met een voorwerp zonder handgereedschap (bijv. iets
of iemand vastmaken, vastbinden, ophangen of gooien)
- Ik was met de hand iets of iemand aan het optillen, trekken,
duwen of verplaatsen
- Ik was aan het bewegen zonder daarbij machines, voertuigen,
gereedschap of voorwerpen te gebruiken (bijv. lopen of rennen)
- Ik stond of zat stil zonder daarbij machines, voertuigen, gereedschap of
voorwerpen te gebruiken (bijv. op een stoel, ladder of verhoging)
- Anders

m Hoe ontstond het letsel?

Kruis alleen de belangrijkste oorzaak aan.

- Ergens aan gesneden, gestoten
- Door een voorwerp geraakt
- Een beknetting
- 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
- Anders, namelijk

n Heeft u medische hulp gehad als gevolg van het ongeval?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- Ja, op het werk
- Ja, op de (spoedeisende) eerstehulpafdeling van het ziekenhuis
- Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, maar hoefde niet een
nacht te blijven
- Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, waar ik minstens één nacht
verbleef
- Ja, ergens anders
- Nee, geen medische hulp gehad

o Heeft u ná dit ongeval nog een ander ongeval gehad?

Het gaat dan om een ongeval waarbij u 0, 1, 2 of 3 dagen
heeft verzuimd.

- Ja
- Nee + Ga naar 8; Arbo-maatregelen



p De volgende vragen gaan over het **meest recente ongeval** dat u heeft gehad dat heeft geleid tot een verzuim van **0, 1, 2 of 3 dagen**.

- 0 dagen of minder dan 1 dag
 1, 2 of 3 dagen

Hoeveel volledige dagen heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval?

Tel alle volledige dagen van begin tot eind van het verzuim; ook tussenliggende vrije dagen en weekenddagen.
 De dag van het ongeval telt **niet** mee.

q Op welke datum vond dit ongeval plaats?

dag maand jaar

Als u het antwoord niet precies weet, wilt u dan schatten.

r Wat voor soort letsel of verwonding heeft u als gevolg van dit ongeval opgelopen?

Kruis bij meerdere letsels alleen het **meest ernstige** letsel aan.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Een open wond of oppervlakkige verwonding, zoals snij-, prik-, steek- of schafwonden | <input type="checkbox"/> Letsel door lawaai, trillingen of vershillen in druk |
| <input type="checkbox"/> Brandwonden of letsel door chemische verbranding | <input type="checkbox"/> Letsel door te hoge of te lage temperaturen, bijvoorbeeld zonnestek, beveziging of onderkoeling |
| <input type="checkbox"/> Botbreuk(en) | <input type="checkbox"/> Letsel door een elektrische schok |
| <input type="checkbox"/> Het 'uit de kom' schieten van gewrichten of lichaamsdelen | <input type="checkbox"/> Letsel door straling |
| <input type="checkbox"/> Verstuiking of verrekking van spieren, banden of lichaamsdelen | <input type="checkbox"/> In shock raken door een verwonding of letsel |
| <input type="checkbox"/> Verlies van één of meerdere lichaamsdelen, ogen of oren | <input type="checkbox"/> In shock raken door een traumatische ervaring |
| <input type="checkbox"/> Vergiftiging of infectie | <input type="checkbox"/> Psychische schade |
| <input type="checkbox"/> Een inwendige verwonding of hersenschudding | <input type="checkbox"/> Meerdere even ernstige letsels |
| <input type="checkbox"/> Letsel door een tijdelijk tekort aan lucht, verstikking | <input type="checkbox"/> Anders, namelijk <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Letsel door onderompeling of ergens onder worden bedolven | |

s Hoe ontstond het letsel?

Kruis alleen de belangrijkste oorzaak aan.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Ergens aan gesneden, gestoten | <input type="checkbox"/> Door iemand bedreigd, gebeten, geschopt |
| <input type="checkbox"/> Door een voorwerp geraakt | <input type="checkbox"/> Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai |
| <input type="checkbox"/> Een bekneling | <input type="checkbox"/> Verkeersongeval op de openbare weg |
| <input type="checkbox"/> Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.) | <input type="checkbox"/> Anders, namelijk <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Uitglippen, struikelen of andere val | |

t Heeft u medische hulp gehad als gevolg van het ongeval?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ja, op het werk | <input type="checkbox"/> Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, waar ik minstens één nacht verbleef |
| <input type="checkbox"/> Ja, op de (spoedeisende) eerste hulpafdeling van het ziekenhuis | |
| <input type="checkbox"/> Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, maar hoefde niet een nacht te blijven | <input type="checkbox"/> Ja, ergens anders |
| | <input type="checkbox"/> Nee, geen medische hulp gehad |

8 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 genomen
a1 Werkdruk, werkstress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a2 Emotioneel zwaar werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a3 Langdurig beeldschermwerk <i>Een beeldscherm kan bijvoorbeeld zijn een desktop, laptop, tablet of smartphone.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a4 Lichamelijk zwaar werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a5 Geluid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a6 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"/>
a7 Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a8 Gevaarlijke stoffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a9 Veiligheid, bedrijfsongevallen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a10 Virussen, bacteriën, schimmels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9 Uw gezondheid

a Hoe is over het algemeen uw gezondheid?

- Zeer goed
 Goed
 Gaat wel
 Slecht
 Zeer slecht

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
b1 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"/>
b2 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"/>
b3 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"/>
b4 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"/>
b5 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"/>

c Heeft uw werkgever u in de afgelopen 12 maanden in de gelegenheid gesteld mee te doen aan een preventief onderzoek naar uw gezondheid of uw vitaliteit?

- Nee
 Ja, maar ik heb daaraan niet meegedaan
 Ja, en ik heb daaraan meegedaan

d Heeft u de mogelijkheid om een bedrijfsarts te raadplegen?

Ja
 Nee → Ga naar 9f
 Weet ik niet → Ga naar 9f

e Kunt u zelf beslissen of u de bedrijfsarts raadpleegt?

Als u dit zelf bestist, maar iemand anders de afspraak voor u maakt, kunt u 'ja' invullen.

Ja
 Nee, dat beslist mijn leidinggevende of werkgever
 Weet ik niet

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

Ja, in de afgelopen 12 maanden
 Ja, langer dan een jaar geleden
 Nee

10 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 11; De laatste keer dat u heeft verzuimd (eventueel langer dan een jaar geleden)

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?

dagen

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

11 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"/> Vermoedheid 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 → Ga naar 12; Beroepsziekten

b Hoeveel werkdagen heeft u de laatste keer verzuimd?

dagen

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

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
 Nee, geen gevolg van mijn werk → Ga naar 11e
 Weet niet → Ga naar 11e

d 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 (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)
<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"/> Iets anders

e Heeft er, de laatste keer dat u verzuimde, verzuimcontrole plaatsgevonden door uw werkgever, arbodienst of andere organisatie?

Ja
 Nee

Bijvoorbeeld: huisbezoek, oproep, telefonisch contact of schriftelijk contact, zoals een formulier 'eigen verklaring'.

f Heeft u, tijdens uw laatste verzuim, contact gehad met uw huisarts of een specialist?

Ja
 Nee → Ga naar 12; Beroepsziekten

g Vroeg de huisarts of specialist of uw verzuim misschien te maken had met uw werk?

Ja
 Nee

12 Beroepsziekten

Heeft u één of meer van de volgende beroepsziekten?

Onder een beroepsziekte verstaan we een ziekte die volgens u is ontstaan door uw werk.

	Nee	Ja en de klachten zijn langer dan 12 maanden geleden begonnen	Ja en de klachten zijn in de afgelopen 12 maanden begonnen
a1 Gehoorproblemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a2 Overspannenheid/burn-out	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a3 Depressie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a4 Posttraumatische stress stoornis (PTSS)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a5 RSI (nek, schouder, arm, pols, hand)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a6 Lage rug aandoening	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a7 Heupartrose	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a8 Knieartrose	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a9 Contacteczeem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a10 Astma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a11 COPD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a12 Beroepsgebonden infectieziekte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a13 Anders, namelijk: <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b Is er één of meer van deze beroepsziekten vastgesteld door een arts?

- Nee
 Ja, één beroepsziekte
 Ja, meer dan één beroepsziekte

13 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
a1 Ik kan gemakkelijk voldoen aan de <u>fysieke</u> eisen die mijn werk aan mij stelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a2 Ik kan gemakkelijk voldoen aan de <u>psychische</u> eisen die mijn werk aan mij stelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a3 Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn <u>huidige</u> werkgever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a4 Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een <u>andere</u> werkgever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a5 Ik zou bij mijn <u>huidige</u> 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"/>

In welke mate bent u het eens met de volgende uitspraken?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens, niet mee oneens	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
b1 Ik behaal alle doelen (werkopdrachten) die bij mijn werk horen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b2 De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b3 Ik presteer goed in mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

c Heeft u de afgelopen 12 maanden te maken gehad met één of of meer van de volgende veranderingen?
 Meerdere antwoorden mogelijk.

- Veranderingen in de technologie, zoals machines of ICT, die u gebruikt
 Veranderingen in de manier waarop u uw werk uitvoert of hoe u leiding krijgt
 Veranderingen in de producten/diensten die u helpt te maken of te leveren
 Veranderingen in de hoeveelheid contact die u heeft met klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)
 Geen van deze veranderingen → [Ga naar 14; Arbeidsvoorwaarden](#)

d Wat heeft u nodig om u aan deze veranderingen aan te kunnen passen?
 Meerdere antwoorden mogelijk.

- Opleiding of cursus
 Begeleiding of coaching
 Aanpassing van mijn werkplek
 Aanpassing van mijn werkinhoud
 Tijd om me aan te passen
 Iets anders, namelijk:
 Geen maatregelen nodig

14 Arbeidsvoorwaarden

Hoe belangrijk vindt u de volgende aspecten van een baan?	Niet belangrijk	Belangrijk	Heel belangrijk
a1 Interessant werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a2 Mogelijkheid om te leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a3 Goede leidinggevenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a4 Goed salaris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a5 Goede werkzekerheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a6 Mogelijkheid om in deeltijd te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a7 Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a8 Mogelijkheid om thuis te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a9 Reistijd/afstand naar het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a10 Een vast contract	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a11 Het bestaan van vakbonden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a12 Het bestaan van cao's (collectieve arbeidsovereenkomsten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a13 Het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen (zoals ondernemingsraad (OR) of medezeggenschapsraad (MR))	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a14 Het bestaan van een pensioenregeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hoe tevreden bent u over deze aspecten in uw huidige baan?	Niet tevreden	Tevreden	Heel tevreden
b1 Interessant werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b2 Mogelijkheid om te leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b3 Goede leidinggevenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b4 Goed salaris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b5 Goede werkzekerheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b6 Mogelijkheid om in deeltijd te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b7 Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b8 Mogelijkheid om thuis te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b9 Reistijd/afstand naar het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b10 Uw dienstverband/contractvorm (vast, tijdelijk, uitzendkracht, e.d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b11 Vertegenwoordiging van uw belangen door vakbonden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b12 De cao (collectieve arbeidsovereenkomst) voor uw bedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b13 Vertegenwoordiging van uw belangen door personeelsvertegenwoordiging (zoals ondernemingsraad (OR) of medezeggenschapsraad (MR))	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b14 Uw pensioenregeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

c Heeft uw bedrijf een OR (ondernemingsraad), MR (medezeggenschapsraad) of andere personeelsvertegenwoordiging?

- Ja
 Nee
 Weet ik niet

15 Opleiding en ontwikkeling

	Ja	Nee
a1 Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a2 Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a3 Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a4 Bent u in de laatste 2 jaar teruggegaan van een hogere functie naar een lagere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b 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	
c Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden?	<input type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> Ja, in beperkte mate <input type="checkbox"/> Ja, in grote mate	
d Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?	<input type="checkbox"/> Nee → Ga naar 15f <input type="checkbox"/> Ja	
e Wat was het belangrijkste doel van deze opleiding of cursus?	<input type="checkbox"/> Mijn huidige werk beter kunnen doen <input type="checkbox"/> Om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan <input type="checkbox"/> Mijn kansen op werk in de toekomst vergroten	
f Heeft u op dit moment behoefte aan een opleiding of cursus?	<input type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> Ja, om mijn huidige werk beter te kunnen doen <input type="checkbox"/> Ja, om toekomstige veranderingen in mijn huidige baan aan te kunnen <input type="checkbox"/> Ja, om mijn kansen op werk in de toekomst te vergroten	

[Meerdere antwoorden mogelijk.](#)



Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de onderstaande uitspraken?

- g1 Ik gebruik bepaalde kennis of vaardigheden niet vaak genoeg waardoor ik ze vergeet of verlies
- g2 Ik mis 'nieuwe' kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in mijn werk
- g3 Ik beschik over kennis of vaardigheden die ik door verandering van werkgever/bedrijf niet meer nodig heb

Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens, niet mee oneens	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
-------------------	----------	--------------------------------	---------------	------------------------

<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16 Werk en thuis

- a Hoeveel uur per dag besteedt u gemiddeld aan huishoudelijke taken en zorgtaken?

uur per dag

- b1 Mist u of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?
- b2 Mist u 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"/>

17 Uw verdere loopbaan

- a1 Loopt u het risico om uw baan te verliezen?
- a2 Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?
- a3 Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever?
- a4 Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden?
- a5 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"/>

- b Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken?

Tot mijn ste jaar
 Weet ik niet

- c 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

18 Tevredenheid

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

Zeer ontevreden
 Ontevreden
 Niet ontevreden/niet tevreden
 Tevreden
 Zeer tevreden

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

Zeer ontevreden
 Ontevreden
 Niet ontevreden/niet tevreden
 Tevreden
 Zeer tevreden

19 Afsluiting

Dit is het einde van de vragenlijst. Hartelijk dank voor uw medewerking. Indien u nog opmerkingen heeft over de vragenlijst, kunt u die hier invullen.

<input type="text"/>
<input type="text"/>
<input type="text"/>

- a Dit onderzoek is uitgevoerd door CBS en TNO.

De mogelijkheid bestaat dat CBS of TNO u in de toekomst nog eens wilt benaderen voor een vergelijkbaar onderzoek. Zou u dat goed vinden?

Ja
 Nee

- b In de brief over deze vragenlijst staat dat u met het invullen en verzenden van de vragenlijst VVV Cadeaubonnen ter waarde van 250 euro kunt winnen. Sommige mensen ontvangen liever geen prijs. Als dit voor u het geval is, kunt u dat hiernaast aangeven.

Ja, ik wil de VVV Cadeaubonnen ter waarde van 250 euro winnen
 Nee, ik wil geen prijs winnen

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Eind 2016 voerden TNO en CBS de twaalfde Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit. Ruim 46.000 werknemers vulden de NEA 2016 vragenlijst in. TNO en het CBS voeren de NEA uit in samenwerking met het ministerie van SZW.

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 wordt aandacht besteed aan de gezondheid van werknemers. Aan bod komen arbeidsongevallen, verzuim en beroepsziekten, maar ook de algemene gezondheidstoestand en burn-out klachten.

Ten slotte 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 Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden 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 twaalfde meting van de NEA en biedt een overzicht van de eerste resultaten.