

>

Secundaire Analyses

Organisatiebeleid Psychosociale

Arbeidsbelasting (PSA)

MAPA 2015

Datum >

12 februari 2016

TNO innovation
for life

> **Rapportage voor**
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Secundaire Analyses Organisatiebeleid

Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA)

Rapport voor	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Datum	17 maart 2016
Auteurs	Karolus Kraan Irene Houtman
Projectnummer Rapportnummer	060.13834/01.12
Contact TNO Telefoon E-mail	Karolus Kraan 088 866 52 40 Karolus.Kraan@tno.nl

Samenvatting en conclusies

Hoe het organisatiebeleid rond psychosociale arbeidsbelasting (PSA) eruit ziet anno 2014 en welke samenhang er is met ander beleid en uitkomstmaten, zijn de centrale vragen in dit onderzoek. De resultaten van deze verdiepende analyses kunnen ten goede komen aan de lopende campagne 'Check je werkstress' van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De recente Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) van 2014 bevat een aantal extra vraagmodules over PSA.

We formuleerden vijf onderzoeksvragen:

1. a. In welke mate besteden vestigingen anno 2014 in hun beleid aandacht aan de aanpak van PSA, en welke concrete maatregelen hebben zij in de afgelopen twee jaar getroffen om psychosociale risico's aan te pakken?
b. Verschilt het hebben van staand PSA-beleid en het hebben getroffen van nieuwe PSA-maatregelen naar sector en/of organisatieomvang - i.c. MKB versus grootbedrijf?
2. a. Wat waren de door vestigingen zelf gerapporteerde 'drivers of change', dat wil zeggen: wat waren de redenen om psychosociale risico's aan te pakken in de afgelopen twee jaar?
b. Verschillen de meest genoemde redenen naar sector en/of organisatieomvang?
3. Welke samenhang is er tussen de aanwezigheid van PSA-beleid en ander organisatiebeleid zoals op het gebied van arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid?
4. Welke samenhang is er tussen het vóórkomen van PSA-risico's en de aanwezigheid van PSA-beleid en het treffen van nieuwe maatregelen?
5. Welke relatie is er tussen het hebben van PSA-beleid en PSA-risico's enerzijds (en de interactie) en organisatieprestaties anderzijds - i.c. ontwikkeling in organisatieperformance en de motivatie van werknemers -, rekening houdend met achtergrondkenmerken?

Staan organisatiebeleid voor aanpak PSA-risico's en nieuw getroffen maatregelen

Beantwoording van **Onderzoeksvraag 1** naar de aanwezigheid van staand organisatiebeleid voor aanpak van PSA-risico's en nieuw getroffen maatregelen in de voorgaande twee jaar laat het volgende zien. Zo'n drie op de tien vestigingen hebben géén PSA-maatregelen getroffen in de voorgaande twee jaar, noch 'staand beleid' (dat wil zeggen dat een of meer van de maatregelen voordien al aanwezig waren in het beleid).

Omgerekend naar het aantal werknemers dat deze vestigingen herbergen gaat het bij benadering om maar acht procent van de werknemers die werken in vestigingen zonder maatregelen. Zo'n vier op de tien vestigingen hebben al wel staand beleid - en bij benadering is daarmee twee derde van alle werknemers in principe door een vorm van PSA-beleid gedekt. In de afgelopen twee jaar heeft iets minder dan de helft van de vestigingen (ook) nieuwe PSA-maatregelen getroffen (en daar werkt twee derde van alle werknemers). Gemiddeld had een vestiging één maatregel behorend tot het staande beleid om psychosociale arbeidsrisico's aan te pakken, en gemiddeld één maatregel die nieuw werd getroffen in de voorgaande twee jaar. De meest voorkomende maatregel in het staande PSA-beleid was om werknemers meer ruimte te geven in het regelen van hun eigen

werkzaamheden (in een kwart van de vestigingen was deze maatregel al aanwezig sinds twee jaar of langer geleden, en een derde van de werknemers werkt in deze vestigingen). Een aanspreekpunt voor werknemers was ook relatief vaak al aanwezig (en 56% van de werknemers werken in een vestiging waar een aanspreekpunt aanwezig was). De meest voorkomende nieuw getroffen maatregel in de afgelopen twee jaar, was eveneens het geven van meer ruimte aan werknemers voor het regelen van hun eigen werkzaamheden (29% van de vestigingen; 31% van de werknemers werkt in zo'n vestiging); ook voerde een kwart van de vestigingen (waar 35% van de werknemers werken) veranderingen door in de werkorganisatie.

Uitgesplitst naar sector blijkt dat met name relatief veel overheidsvestigingen stand PSA-beleid hebben, en ook nieuwe maatregelen treffen. Ook de gezondheids- en welzijnzorg doet het in dit opzicht relatief goed. De financiële instellingen en de bouwnijverheid kenmerken zich daarentegen relatief sterk door afwezigheid van stand PSA-beleid en/of invoering van nieuwe maatregelen in de voorgaande twee jaar. De aanwezigheid van alleen invoering van nieuwe maatregelen is kenmerkend voor de informatie- en communicatiesector en de vervoers- en opslagsector. De aanwezigheid van alléén stand beleid (zonder ook nieuwe maatregelen) kwam relatief vaak voor in het onderwijs. Samenvattend, ongeacht of de maatregel onderdeel is van het stand beleid dan wel nieuw getroffen is in de voorgaande twee jaar, was de algemene rangordering of top-3 over het totaal van de vestigingen: 1) Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden; 2) veranderingen in de organisatie van werk; 3) aanspreekpunt voor werknemers. Per sector volgt de top-3 grosso modo dit totaalbeeld. Er zijn enkele uitzonderingen. In de industrie was relatief vaak (en op de 2^e in plaats van de 3^e plaats) de maatregel aanspreekpunt voor werknemers getroffen. In de financiële instellingen werd in vergelijking met andere maatregelen relatief vaak opleiding of training aangeboden (op 3). De overheid heeft eveneens een kenmerkende top-3: aanspreekpunt voor werknemers was hier verreweg de meest voorkomende maatregel, gevolgd door het geven van meer ruimte aan werknemers voor het regelen van hun eigen werkzaamheden, en PSA als onderwerp van functioneringsgesprek en/of werkoverleg. Ook in de gezondheids- en welzijnzorg stond in de top-3 (op 3) PSA als onderwerp van functioneringsgesprek en/of werkoverleg.

De organisaties met 250 of meer werknemers in dienst - in de gehele organisatie in Nederland - zijn het meest actief bezig met organisatiebeleid om PSA-risico's aan te pakken, zowel in de aanwezigheid van stand PSA-beleid alsook (in combinatie met) het treffen van nieuwe maatregelen en het aantal getroffen maatregelen. De kleinere en met name de micro-organisaties met 2-9 werknemers zijn beduidend minder actief. Inzoomend op het type maatregel komt hetzelfde beeld naar voren: alle maatregelen waren het vaakst al aanwezig in het beleid of werden vaker alsnog getroffen, naarmate de organisatie groter is. Ongeacht naar het moment waarop de maatregelen zijn ingevoerd (als onderdeel van stand beleid sinds minimaal twee jaar geleden dan wel als nieuw getroffen maatregel) blijkt dat de top-3s aan maatregelen voor alle organisatieomvang-grootteklassen bestaat uit de maatregelen aanspreekpunt voor werknemers; werkorganisatieveranderingen, en het geven van meer ruimte aan werknemers in het regelen van hun eigen werkzaamheden. Wel verschilt de rangorde binnen die top-3s (en zoals gezegd de mate waarin de maatregel voorkomt).

'Drivers of change': redenen om PSA-risico's aan te pakken

Onderzoeksvraag 2 betreft de door vestigingen zelf gerapporteerde 'drivers of change', dat wil zeggen: welke waren de redenen om psychosociale risico's aan te pakken met maatregelen in de afgelopen twee jaar, en verschillen de meest genoemde redenen naar sector en/of organisatieomvang?

De WEA be vraagt voor de subgroep vestigingen die in de afgelopen twee jaar maatregelen tegen PSA-risico's hebben getroffen, welke redenen de aanleiding waren voor het aanpakken van de risico's. De volgende top-3 van redenen komt naar voren: 1) de naleving van een wettelijke verplichting; 2) verzoek van werknemers(vertegenwoordigers); 3) achteruitgang in de productiviteit of in de productkwaliteit. (lets) Minder vaak werden de volgende redenen genoemd: eis van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf; een hoog verzuimpercentage; druk vanuit de Inspectie SZW, of een andere reden om psychosociale risico's aan te pakken.

Naleven van een wettelijke verplichting was relatief vaak een reden voor de aanpak van PSA-risico's in de vervoers- en opslagsector, bij de overheid en in de landbouwsector. De reden verzoek van werknemers(vertegenwoordigers) leeft relatief sterk bij eveneens de overheid, maar ook het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorgsector. Achteruitgang in de productiviteit of in de productkwaliteit noemden relatief velen in de informatie- en communicatiesector en in de horeca. Kenmerkend voor de overheid was verder dat in relatief veel vestigingen ook een hoog verzuimpercentage een reden was. Druk vanuit de Inspectie SZW werd in de vervoers- en opslagsector relatief vaak genoemd.

Uitgesplitst naar MKB- en grootbedrijf blijkt dat naarmate organisaties groter zijn, het naleven van een wettelijke verplichting vaker een reden is, evenals verzoek van werknemers(vertegenwoordigers), en een hoog verzuimpercentage – maar bij grote organisaties is het verzuim doorgaans ook hoger dan bij kleinere organisaties. Achteruitgang in de productiviteit of in de productkwaliteit, en eis van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf waren met name redenen bij de middelgrote organisaties met 50 tot en met 99 werknemers. Druk vanuit Inspectie SZW was een relatief vaak een reden voor de middelgrote organisaties met 100 tot en met 249 werknemers.

Samenhang PSA-beleid en duurzame inzetbaarheidsbeleid en algemeen arbo- en verzuimbeleid

Bij **onderzoeksvraag 3** staat de samenhang centraal tussen de aanwezigheid van PSA-beleid en ander organisatiebeleid zoals op het gebied van duurzame inzetbaarheid en algemeen arbo- en verzuimbeleid.

De vestigingen die actief zijn op PSA-terrein met stand beleid en/of recent maatregelen hebben getroffen, hebben vaker ook beleid gericht op duurzame inzetbaarheid van de werknemers dan vestigingen die inactief zijn op PSA-beleidsterrein. Hetzelfde beeld komt naar voren op indicatoren van arbo- en verzuimbeleid. Vestigingen die stand PSA-beleid hebben en nieuwe maatregelen hebben getroffen, hebben het vaakst ook een RI&E. Ook zijn bij dat type organisaties wat vaker één of meer preventiemedewerkers aangesteld. Er is daarentegen geen samenhang tussen het type PSA-beleid en het gebruik van een branchearbocatalogus.

Samenhang vóórkomen PSA-risico's en PSA-beleid en maatregelen

Onderzoeksvraag 4 betreft de samenhang tussen het vóórkomen van PSA-risico's en de aanwezigheid van PSA-beleid en het treffen van nieuwe maatregelen.

De vestigingen waarin volgens opgaaf van de werkgever(svertegenwoordiger) PSA-risico's tot de belangrijk(st)e arbeidsrisico's behoren, troffen vergeleken met vestigingen zonder zulke risico's, relatief vaak nieuwe PSA-maatregelen of hadden al staand PSA-beleid.

En vice versa...: leiden PSA-beleid of nieuwe PSA-maatregelen tot minder PSA-risico's?

We zien het beeld dat PSA-risico's het meest voorkomen bij bedrijven die het meest actief zijn op PSA-terrein. Het is waarschijnlijk dat de prevalentie van PSA-risico's nog hoger zou zijn als géén nieuwe maatregelen zouden zijn getroffen. Een andere verklaring is dat de maatregelen nog niet het gewenste effect hebben gesorteerd.

Relatie PSA-beleid en PSA-risico's en organisatieprestaties

Bij **onderzoeksvraag 5** tenslotte onderzochten we *de relatie tussen PSA-beleid en PSA-risico's enerzijds en de (interactie met) organisatieprestaties anderzijds - i.c. ontwikkeling in de organisatieperformance en de motivatie van werknemers -, rekening houdend met achtergrondkenmerken.*

De analyses tonen dat vestigingen die alleen nieuwe maatregelen hebben ingevoerd in de afgelopen twee jaar - en geen staand beleid hebben -, alsook de vestigingen met zowel staand beleid als nieuwe maatregelen, het relatief het best hebben gedaan op de ontwikkeling in hun organisatieprestaties in de voorgaande twee jaar. De vestigingen met staand beleid maar zonder nieuwe maatregelen en de vestigingen zonder enige activiteit op PSA-beleidsgebied laten mindere prestaties zien. Op de andere uitkomstmaat - motivatie van het personeel - waren er geen significante verschillen in de voorspelling door de typen PSA-beleid en het treffen van maatregelen.

Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusies	1
1 Aanleiding.....	6
2 Onderzoeksvragen	6
3 Methode	7
4 Resultaten	8
4.1 Aanwezigheid staand beleid en nieuw getroffen maatregelen voor aanpak PSA	8
4.2 Staand beleid en nieuwe maatregelen naar sector en organisatieomvang	10
4.3 'Drivers of change': redenen om PSA-risico's aan te pakken.....	18
4.4 'Drivers' naar sector en organisatieomvang.....	18
4.5 Samenhang PSA-beleid en duurzame inzetbaarheidsbeleid en arbobeleid	24
4.6 Samenhang vóórkomen PSA-risico's en PSA-beleid en maatregelen	25
4.7 Relatie PSA-beleid en PSA-risico's en organisatieprestaties	26
Literatuur	27
Bijlage 1 Operationalisatie PSA-maatregelen, drivers en prestatiematen in de WEA 2014	28
Bijlage 2 PSA-beleid, -maatregelen en drivers naar sector en organisatieomvang	32
Bijlage 3 PSA-beleid en duurzame inzetbaarheids- en arbobeleid en PSA-risico's	40
Bijlage 4 Resultaten regressieanalyses	54
Bijlage 5 Missing-analyse MKB- vs. grootbedrijf-variabele o.b.v. organisatieomvang-variabele	56

1 Aanleiding

Medio 2014 is het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de campagne 'Check je Werkstress' gestart. Deze loopt nog tot en met 2017. De campagne is met name gericht op preventie van hoge psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Resultaten bij de onderzoeksvragen die dit project zal beantwoorden met verdiepende analyses, kunnen ten goede komen aan de campagne. De recente Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) van 2014 bevat een aantal extra vraagmodules over PSA (Van Emmerik e.a, 2015). Bijlage 1 biedt een overzicht van alle vragen over PSA in de WEA 2014 en van vragen over gerelateerd organisatiebeleid. Deze WEA-vragen staan centraal in dit project in het kader van MAPA 2015.

2 Onderzoeksvragen

De antwoorden op de onderzoeksvragen van dit project kunnen helpen de campagne 'Check je Werkstress' te informeren. Deze zijn:

1. a. In welke mate besteden vestigingen anno 2014 in hun beleid aandacht aan de aanpak van PSA, en welke concrete maatregelen hebben zij in de afgelopen twee jaar getroffen om psychosociale risico's aan te pakken?
b. Verschilt het hebben van staand PSA-beleid en het hebben getroffen van nieuwe PSA-maatregelen naar sector en/of organisatieomvang - i.c. MKB versus grootbedrijf?
2. a. Wat waren de door vestigingen zelf gerapporteerde 'drivers of change', dat wil zeggen: wat waren de redenen om psychosociale risico's aan te pakken in de afgelopen twee jaar?
b. Verschillen de meest genoemde redenen naar sector en/of organisatieomvang?
3. Welke samenhang is er tussen de aanwezigheid van PSA-beleid en ander organisatiebeleid zoals op het gebied van arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid?
4. Welke samenhang is er tussen het vóórkomen van PSA-risico's en de aanwezigheid van PSA-beleid en het treffen van nieuwe maatregelen?
5. Welke relatie is er tussen het hebben van PSA-beleid en PSA-risico's enerzijds (en de interactie) en organisatieprestaties anderzijds - i.c. ontwikkeling in organisatieperformance en de motivatie van werknemers -, rekening houdend met achtergrondkenmerken?

In het navolgende hoofdstuk staat de methode centraal waarmee we deze vragen beantwoorden. De resultaten van de analyses komen aan bod in hoofdstuk 4.

3 Methode

Om deze vragen te kunnen beantwoorden, voeren we voor onderzoeksvragen 1 en 2 beschrijvende analyses uit in de vorm van frequentieverdelingen en kruistabellen naar sector en organisatieomvang. De beantwoording van onderzoeksvragen 3 en 4 doen we met correlatieve analyses (kruistabellen). Voor de beantwoording van onderzoeksvraag 5 voeren we multiële lineaire regressieanalyses uit waarbij we in de laatste modelstap nagaan in hoeverre de resultaten robuust zijn voor achtergrondkenmerken (sector, organisatieomvang en kenmerken van het personeelsbestand, namelijk: de verdeling naar opleidingsniveau, geslacht en leeftijd). De itemformuleringen en operationalisaties van alle concepten staan weergegeven in Bijlage 1.

Bijlagen 2 en 3 geven de resultaten weer van de beschrijvende analyses. Daarbij geven we per bijlage steeds eerst de resultaten op het niveau van de vestigingen; vervolgens presenteren we de resultaten ook gewogen naar het aantal werknemers in dienst van de vestigingen (gewogen naar de totale populatie). Bijlage 4 bevat de resultaten van de regressieanalyses.

Weging van de cijfers met weegfactoren

De meeste cijfers in dit rapport zijn gewogen naar het aantal vestigingen in Nederland. Er is daarbij gewogen naar de populatieverdeling naar sector en vestigingsgrootte zoals die in Nederland voorkomt.

Daarnaast hebben we een aantal van deze cijfers ook uitgedrukt in het aantal werknemers dat in de vestigingen werkt. Hiertoe hebben we de vestigingsweegfactor vermenigvuldigd met het aantal werknemers dat in dienst is in de vestiging - zoals gerapporteerd door de respondent die de WEA-vragenlijst invulde. In dit gerapporteerde aantal werknemers zit mogelijk een onnauwkeurigheid; reden waarom we de cijfers eerder als *indicatief* moeten beschouwen.

De genoemde tabellen presenteren de totaalpercentages over alle vestigingen, respectievelijk over het aantal werknemers in dienst van deze vestigingen. Naast deze totaalpercentages bevatten de tabellen uitsplitsingen naar sector en de omvang van de gehele *organisatie*, met daarbij een onderscheid naar categorieën binnen het MKB en het grootbedrijf. De organisatieomvang-variabele is gebaseerd op het totale aantal werknemers in dienst van de gehele organisatie: daarover bevatte de WEA ook een vraag - naast en als vervolg op een vraag naar vestigingsgrootte van de vestiging waar de respondent werkt; een organisatie kan uiteraard bestaan uit meerdere vestigingen (incl. een hoofdkantoor). Op basis van de omvang van de *gehele* organisatie hebben we de variabele onderverdeeld naar categorieën binnen het midden- en kleinbedrijf (MKB) (2-9 werknemers; 10-49 werknemers; 50-99 werknemers en 100-249 werknemers) en grootbedrijf (250 of meer werknemers). De eenheden waarop we bij deze uitsplitsing de resultaten bespreken zijn dus MKB- en grootbedrijf-vestigingen (respectievelijk werknemers hiervan).

De (vervolg)vraag naar omvang van de gehele organisatie bevatte overigens relatief veel missende antwoorden wat mogelijk tot een onnauwkeurigheid leidt waar we de cijfers presenteren op het niveau van het aantal werknemers in MKB- en grootbedrijf-vestigingen.

Bijlage 5 presenteert de resultaten van de analyse waarmee is nagegaan of deze missende waarden een bepaald patroon hebben die de analyses van dit rapport zouden kunnen vertekenen. In deze missing-analyse hebben we een aantal relevante variabelen nader bekeken, te weten de verdeling naar sector, de aanwezigheid van staand PSA-beleid en/of nieuwe maatregelen; of werkdruk en/of agressie en geweld belangrijk(st) arbeidsrisico('s) is in het bedrijf; de ontwikkeling in de organisatieprestaties en de motivatie van het personeel. Er blijkt geen relevant afwijkend patroon te zijn in de verdeling van de missende waarden: de missende en de geldige waarden zijn redelijk gelijk verdeeld over de studievariabelen. De cijfers (percentages) waarbij we uitsplitsen naar MKB versus grootbedrijf zijn niettemin eerder *indicatief* dan te veralgemeniseren (en de absolute geschatte populatieaantallen hebben we weggehaald uit de tabellen, gezien het aantal missings).

In alle tabellen hebben we steeds zowel het aantal ongewogen waarnemingen vermeld als het gewogen aantal waarnemingen (opgehoogd naar de populatieaantallen).

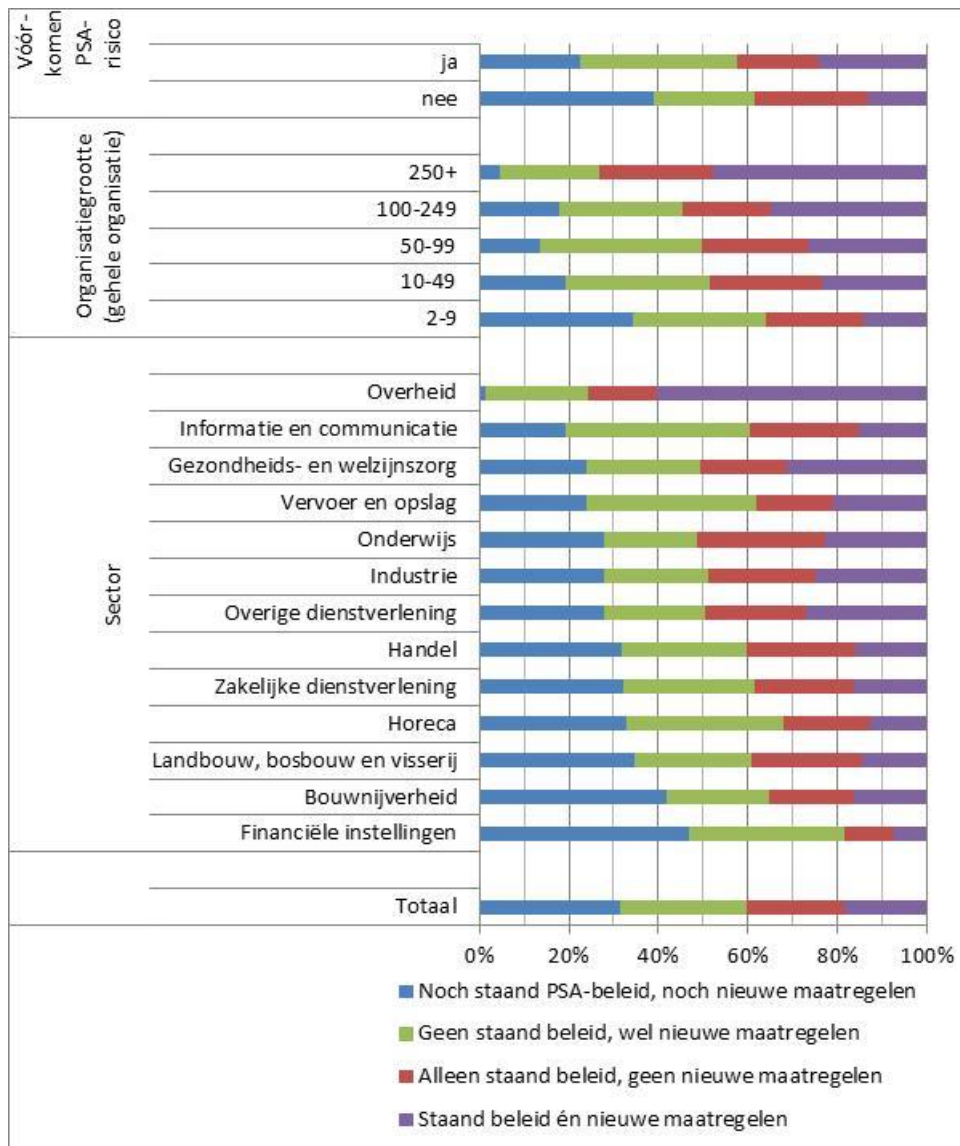
4 Resultaten

4.1 Aanwezigheid staand beleid en nieuw getroffen maatregelen voor aanpak PSA

In deze paragraaf staat de beantwoording van vraag 1a centraal: *In welke mate besteden organisaties anno 2014 in hun beleid aandacht aan de aanpak van PSA, en welke concrete maatregelen hebben zij in de afgelopen twee jaar getroffen om psychosociale risico's aan te pakken?*

De WEA-gegevens 2014 laten zien dat (cf. onderste balk Figuur 1 en Tabel B2.1 in Bijlage 2):

- › van de vestingen 31% geen PSA-maatregelen heeft getroffen, noch 'staand beleid' heeft (onder staand beleid verstaan we dat een of meer van de maatregelen voordien al aanwezig waren in het beleid). Omgerekend naar het aantal werknemers dat deze vestingen herbergen (Tabel B2.2 in Bijlage 2), gaat het bij benadering om 8% van de werknemers die werken in vestingen zonder maatregelen.
- › Van de vestingen hebben 40% sinds twee jaar of langer geleden al wel staand beleid (en een dergelijk organisatiebeleid dekt bij benadering 68% van alle werknemers).
- › In de afgelopen twee jaar hebben 46% van de vestingen (ook) nieuwe PSA-maatregelen getroffen (deze vestingen herbergen 68% van de werknemers).



Figuur 1. Aan- en afwezigheid staand PSA-beleid en nieuwe PSA-maatregelen, uitgesplitst naar sector, MKB versus grootbedrijf en vóórkomen PSA-risico's (gewogen naar aantal vestigingen)

Gemiddeld hebben de vestigingen in de afgelopen jaren twee PSA-maatregelen genomen: gemiddeld één maatregel behorend tot het staande PSA-beleid, en gemiddeld één maatregel die nieuw werd getroffen in de afgelopen twee jaar (Tabel B2.1 in Bijlage 2). De meest voorkomende maatregelen in het staande beleid om psychosociale arbeidsrisico's aan te pakken, zijn:

1. Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden: in 26% van de vestigingen was deze maatregel al aanwezig sinds twee jaar of langer geleden (33% van de werknemers werkt in deze vestigingen);
2. Aanspreekpunt voor werknemers (22% van de vestigingen; 56% van de werknemers);
3. Veranderingen in de organisatie van werk (17% van de vestigingen; 32% van de werknemers);
4. Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg (13% van de vestigingen; 33% van de werknemers);
5. Aanbieden van opleiding of training (8% van de vestigingen; 25% van de werknemers);

6. Voorlichting, timemanagement of assertiviteit (7%; 24% van de werknemers);
7. Andere maatregelen (2%; 3% van de werknemers).

De meest voorkomende nieuw getroffen maatregelen in vestigingen in de afgelopen twee jaar, zijn - met wederom 'op 1':

1. Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden (29% van de vestigingen; 31% van de werknemers gedekt);
2. Veranderingen in de organisatie van werk (25% van de vestigingen; 35% van de werknemers);
3. Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg (14% van de vestigingen; 23% van de werknemers);
4. Aanspreekpunt voor werknemers (10% van de vestigingen; 22% van de werknemers);
5. Aanbieden van opleiding of training (7% van de vestigingen; 23% van de werknemers);
6. Voorlichting, timemanagement of assertiviteit (6% van de vestigingen; 19% van de werknemers);
7. Andere maatregelen (3% van de vestigingen; 7% van de werknemers).

Meer algemeen, als we de periode waarin de maatregel werd genomen buiten beschouwing laten (dus twee antwoordcategorieën sommeren: 'Ja, maatregel in afgelopen twee jaar getroffen' en 'Ja, maatregel bestond al'), is er de volgende rangorde in maatregelen die vestigingen het meest troffen:

1. Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden (55% van de vestigingen; 64% van de werknemers)
2. Veranderingen in de organisatie van werk (43% van de vestigingen; 67% van de werknemers)
3. Aanspreekpunt voor werknemers (33% van de vestigingen; 78% van de werknemers)
4. Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg (28% van de vestigingen; 56% van de werknemers)
5. Aanbieden van opleiding of training (15% van de vestigingen; 48% van de werknemers)
6. Voorlichting, timemanagement of assertiviteit (13% van de vestigingen; 42% van de werknemers)
7. Andere maatregelen (6% van de vestigingen; 10% van de werknemers).

4.2 **Staan beleid en nieuwe maatregelen naar sector en organisatieomvang**

Deze paragraaf beantwoordt vraag 1b.: *Verschillen het hebben van staand PSA-beleid en het soort nieuw getroffen maatregelen naar sector en/of organisatieomvang - i.c. MKB versus grootbedrijf?*

4.2.1 **Sectorverschillen**

Zoals ook Tabel B2.1 in Bijlage 2 toont, kenmerken de aanwezigheid van staand PSA-beleid in combinatie met het treffen van nieuwe maatregelen 60% van de Overheidsvestigingen. Als we kijken naar de afzonderlijke variabelen over nieuwe maatregelen en staand beleid: nieuwe maatregelen troffen 83% van de overheidsvestigingen; 76% had (ook) al staand beleid; 98% deed minimaal een van beide. De Gezondheids- en welzijnszorg doet het in dit opzicht ook relatief goed: 31% van de vestigingen had al staand beleid en trof daarnaast ook nieuwe maatregelen.

De Financiële instellingen en de Bouwnijverheid kenmerken zich daarentegen relatief sterk door afwezigheid van staand PSA-beleid en/of invoering van nieuwe maatregelen in de

voorgaande twee jaar: in 47% van de financiële instellingen en in 42% van de vestigingen in de bouwnijverheid is hiervan geen sprake. De aanwezigheid van alleen invoering van nieuwe maatregelen is kenmerkend voor de sectoren Informatie en communicatie (41%) en Vervoer en opslag (38%). De aanwezigheid van alléén staand beleid (zonder ook nieuwe maatregelen) kwam relatief vaak voor in het Onderwijs (29%). Overall had 51% van de vestigingen in deze sector staand PSA-beleid, eventueel met ook nieuwe maatregelen in de afgelopen twee jaar).

De Overheidsvestigingen steken er ook boven uit waar het het aantal maatregelen dat ze al in hun staande PSA-beleid hadden, dan wel nieuw troffen in de afgelopen twee jaar: gemiddeld 4,8 maatregelen. De Bouwnijverheid en de Financiële instellingen presteren hierop relatief slecht (respectievelijk gemiddeld 1,3 en 1,5 maatregel).

Welke sectoren hanteren het vaakst een bepaald type PSA-(beleids)maatregel?

De hiervoor besproken maatregelen in het *staande* PSA-beleid om psychosociale risico's aan te pakken zijn in de meest sterke mate aanwezig in de volgende sectoren (in volgorde van de mate waarin ze over het geheel genomen het vaakst vóórkomen):

1. Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden: in relatief veel (37%) van de Overheidsvestigingen bestond deze maatregel al sinds twee jaar of langer geleden in het PSA-beleid. Dat geldt ook voor ca. een op de drie vestigingen in de sectoren Onderwijs, Gezondheids- en welzijnszorg en de Overige dienstverlening.
2. Een 'Aanspreekpunt voor werknemers' was eveneens al vaak aanwezig in het beleid van Overheidsvestigingen: 66%. Ook, hoewel minder vaak, was hiervan vaak sprake in het Onderwijs (39%), de Overige dienstverlening (31%) en de Gezondheids- en welzijnszorg (28%).
3. Veranderingen in de organisatie van werk waren het meest vaak al aanwezig in de sectoren Overheid (30%), Landbouw, bosbouw en visserij (24%), Overige dienstverlening (23%) en Onderwijs (22%).
4. PSA tot onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg was vaak al sprake van bij Overheidsvestigingen (44%) en in het Onderwijs (30%) en de Gezondheids- en welzijnszorg (28%).
5. De maatregel Aanbieden van opleiding of training was al relatief vaak aanwezig in het PSA-beleid van vestigingen van de Overheid (36%) en de Gezondheids- en welzijnszorg (21%).
6. Ook Voorlichting, timemanagement of assertiviteit kwam al relatief vaak voor in het PSA-beleid van Overheidsvestigingen (35%) en die in de Gezondheids- en welzijnszorg (20%).
7. In het voorkomen van andere dan genoemde maatregelen waren nauwelijks sectorverschillen aanwezig: de horeca had zulke andersoortige maatregelen relatief wat vaker in het staande PSA-beleid (6%).

Nieuw getroffen PSA-maatregelen in de afgelopen twee jaar, kwamen als volgt in de meeste sterke mate voor in de sectoren:

1. Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden: 40% van de vestigingen in de Informatie- en communicatiesector troffen deze maatregel, 37% van de Overheidsvestigingen en 36% van de vestigingen in de Financiële sector en de Vervoers- en opslagsector.
2. Veranderingen in de organisatie van werk: 41% van de vestigingen in de Gezondheids- en welzijnszorg, 38% van de Overheidsvestigingen en 37% van de vestigingen in de Informatie en communicatie troffen deze maatregel.

3. Ook invoering van de maatregel 'Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg' deden relatief veel vestigingen in de Gezondheids- en welzijnszorg (27%) en Overheidsvestigingen (27%).
4. De invoering van de maatregel 'Aanspreekpunt voor werknemers' zien we vooral bij de Overheidsvestigingen (27%).
5. Dat geldt ook voor het 'Aanbieden van opleiding of training' (30%) - een maatregel die ook relatief vaak Onderwijsinstellingen troffen (18%).
6. Eveneens voerden Overheidsvestigingen het vaakst de maatregel 'Voorlichting, timemanagement of assertiviteit' in (23%).
7. Andere dan genoemde maatregelen troffen vaak de vestigingen in de sectoren Vervoer en opslag (8%) en Overheid (6%).

Tabel 1. Samenvatting van maatregelen die deel uitmaken van staand PSA-beleid; van nieuw genomen maatregelen in de afgelopen twee jaar, en overall ongeacht tijdstip van invoering maatregelen: top-3 (en percentages) per sector (vestigingsniveau).

	Totaal		Landbouw		Industrie		Bouwnijverheid		Handel		Vervoer en opslag		Horeca		Informatie & communicatie		Financiële instellingen		Zakelijke Dienstverlening		Overheid		Onderwijs		Gezondheids- en welzijnzorg		Overige Dienstverlening					
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
Maatregelen deel uitmakend van staand PSA-beleid:	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
a. Veranderingen in de organisatie van werk	#3	17	#3	24	#3	16	#3	14	#3	17	#3	16	#3	14	#3	20	#3	6	#3	17											#3	23
b. Aanspreekpunt voor werknemers	#2	22	#2	24	#1	30	#2	16	#2	22	#1	21	#1	19	#2	21	#2	8	#2	19	#1	66	#1	39	#3	28	#2	31				
c. Aanbieden van opleiding of training		8																														
d. Voorlichting, timemanagement of assertiviteit		7																														
e. Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek/werkoverleg		13																			#2	44	#3	28	#2	30						
f. Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden	#1	26	#1	26	#2	26	#1	22	#1	26	#2	18	#2	17	#1	29	#1	13	#1	29	#3	37	#2	34	#1	34	#1	32				
g. Andere maatregelen		2																														
<i>Staan PSA-beleid aanwezig (% aanwezig)</i>		40		39		49		35		40		38		32		39		18		38		76		51		51		49				
Maatregelen nieuw in de afgelopen twee jaar:	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
a. Veranderingen in de organisatie van werk	#2	25	#2	17	#2	25	#2	14	#2	26	#2	28	#2	23	#2	37	#2	28	#2	23	#1	38	#1	32	#1	41	#2	24				
b. Aanspreekpunt voor werknemers		10	#3	11					#3	12																						
c. Aanbieden van opleiding of training		7																			#3	30										
d. Voorlichting, timemanagement of assertiviteit		6																														
e. Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg	#3	14			#3	15	#3	11			#3	18	#3	17	#3	21	#3	16	#3	11			#3	18	#3	27	#3	20				
f. Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden	#1	29	#1	25	#1	28	#1	27	#1	30	#1	36	#1	31	#1	40	#1	36	#1	28	#2	37	#2	22	#2	32	#1	25				
g. Andere maatregelen		3																														
<i>Nieuwe PSA-maatregelen getroffen (% ja)</i>		46		41		48		39		44		59		47		57		42		46		83		44		57		49				
Overall: maatregelen deel uitmakend van staand	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%

	Totaal	Landbouw	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke Dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Overige Dienstverlening
PSA-beleid of nieuw genomen in de afgelopen twee jaar:														
a. Veranderingen in de organisatie van werk	#2 43	#2 41	#3 41	#2 28	#2 43	#2 44	#2 37	#2 57	#2 35	#2 40		#2 54	#2 59	#2 47
b. Aanspreekpunt voor werknemers	#3 33	#3 35	#2 43	#3 23	3 34	#3 30	#3 29	#3 33	#3 15	#3 27	#1 92	#3 48		#3 43
c. Aanbieden van opleiding of training	15								#3 15					
d. Voorlichting, timemanagement of assertiviteit	13													
e. Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg	28										#3 70		#3 57	
f. Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden	#1 55	#1 52	#1 54	#1 49	#1 55	#1 54	#1 49	#1 69	#1 49	#1 56	#2 74	#1 56	#1 66	#1 57
g. Andere maatregelen	6													
<i>Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe PSA-maatregelen getroffen (% ja)</i>	69	65	72	58	68	76	67	81	53	68	99	72	76	72

Noot. #>=ranking per organisatiegrootteklasse (#1=rank 1 etc.: meest voorkomende maatregel).

Welke maatregelen zijn karakteriserend per sector?

Meer specifiek is het beeld per sector als volgt (cf. Tabel 1 die per sector samenvattingen presenteert met zowel een ranking van de top-3 aan staande PSA-beleidsmaatregelen, als de top-3 aan nieuw getroffen PSA-maatregelen, als de overall top-3. De volledige cijfers zijn weergegeven in Tabel B2.1 in Bijlage 2).

Landbouw, bosbouw en visserij

Deze sector laat dezelfde top-3 zien aan staande PSA-beleidsmaatregelen als het algemene beeld voor de sectoren gezamenlijk: op nummer 1 staat de maatregel 'Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden'; gevolgd door de maatregelen 'Aanspreekpunt voor werknemers', en - op '3' - 'Veranderingen in de organisatie van werk'. Ook de top-3 aan nieuw getroffen maatregelen in de afgelopen twee jaar komt nagenoeg overeen met die voor het totaal van de sectoren, met wederom op 1 'Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun werkzaamheden, en op twee 'veranderingen in de organisatie van het werk'. Kenmerkend is dat de maatregel (op 3) 'Aanspreekpunt voor werknemers' relatief wat vaker werd getroffen, terwijl dat voor het totaal van de sectoren de maatregel 'Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg' is.

Industrie

In de top-3 van staande PSA-beleidsmaatregelen in de Industrie is kenmerkend dat op nummer 1 de maatregel 'Aanspreekpunt voor werknemers' staat (nummer 2 in de algemene top-3). 'Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden' staat op 2 (nummer 1 in de algemene top-3). Overeenkomstig het overall beeld staat op '3' 'Veranderingen in de organisatie van werk'. Ook de top-3 aan nieuw getroffen maatregelen komt overeen met die voor het totaal van de sectoren.

Bouwnijverheid

De Bouwnijverheid heeft dezelfde top-3 als het totaal van de sectoren samen, wat betreft zowel de staande PSA-beleidsmaatregelen als de nieuw getroffen maatregelen in de afgelopen twee jaar. In deze beide lijstjes staat de maatregel 'Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden' bovenaan.

Handel

De top-3 in de Handel komt overeen met die voor de Landbouw, bosbouw en visserij. Kenmerkend is dus dat in de afgelopen twee jaar de maatregel 'Aanspreekpunt voor werknemers' (op 3) relatief wat vaker werd getroffen dan andere maatregelen.

Vervoer en opslag, Horeca, Informatie en communicatie, Financiële instellingen en Zakelijke Dienstverlening

De top-3 van staande PSA-beleidsmaatregelen in deze sectoren is gelijk aan die van de Industrie - kenmerkend is daarmee dat relatief wat vaker (op nummer 1) de maatregel 'Aanspreekpunt voor werknemers' aanwezig was (nummer 2 in de algemene top-3). 'Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden' staat op 2 (nummer 1 in de algemene top-3). Overeenkomstig het overall beeld staat op '3' 'Veranderingen in de organisatie van werk'. Ook de top-3 aan nieuw getroffen maatregelen komt overeen met die voor het totaal van de sectoren.

Overheid

Kenmerkend voor de overheid is dat in het staande beleid van PSA-maatregelen al vaak 'Een aanspreekpunt voor werknemers' aanwezig was – deze maatregel staat bovenaan in de top-3. 'Op 2' staat de maatregel 'Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek/werkoverleg', en 'op 3' 'Werknemers meer ruimte geven in het

regelen van hun eigen werkzaamheden'. Niettemin is deze maatregel ook nog vaker dan gemiddeld over alle sectoren al aanwezig in het staande beleid. Nieuw getroffen maatregelen bij de overheidsvestigingen betroffen relatief vaak (1) 'Veranderingen in de organisatie van werk', (2) 'Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden' en/of (3) 'Aanbieden van opleiding of training'.

Onderwijs

Kenmerkend voor het staande beleid van de onderwijsvestigingen is de aanwezigheid van een 'Aanspreekpunt voor werknemers'. 'Op 2' staat de maatregel 'Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden', gevolgd door PSA 'Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek/werkoverleg'. Relatief vaak nieuw getroffen maatregelen in de voorgaande twee jaar zijn: (1) 'Veranderingen in de organisatie van werk', (2) 'Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden' en (3) 'Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg'.

Gezondheids- en welzijnszorg

'Op 1' in het staande PSA-beleid in de Gezondheids- en welzijnszorgsector staat 'Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden', gevolgd door de aanwezigheid van de maatregel 'Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek/werkoverleg'. 'Op 3' staat 'Aanspreekpunt voor werknemers'. De top-3 van nieuw getroffen maatregelen is in deze sector gelijk aan die van het totaal van de sectoren.

Overige dienstverlening

Zowel de top-3 van staande PSA-beleidsmaatregelen als de top-3 van nieuw getroffen maatregelen in de afgelopen twee jaar is in de sector Overige dienstverlening gelijk aan die van het totaal van de sectoren.

Samenvattend is kenmerkend voor het staande beleid dan wel voor nieuw getroffen maatregelen in de voorgaande twee jaar: 1) Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden; 2) veranderingen in de organisatie van werk; 3) aanspreekpunt voor werknemers.

De top-3 per sector volgt op hoofdlijnen dit totaalbeeld. Er zijn enkele uitzonderingen. In de industrie is relatief een aanspreekpunt voor werknemers aanwezig (op plaats 2). In de financiële instellingen is in vergelijking met andere maatregelen relatief vaak opleiding of training aangeboden (plaats 3). De overheid heeft eveneens een kenmerkende top-3: aanspreekpunt voor werknemers is hier verreweg de meest voorkomende maatregel, gevolgd door het geven aan werknemers van meer ruimte voor het regelen van hun eigen werkzaamheden, en PSA als onderwerp van functioneringsgesprek en/of werkoverleg. Ook in de gezondheids- en welzijnszorg staat PSA als onderwerp van functioneringsgesprek en/of werkoverleg in de top-3 (op plaats 3).

4.2.2 Verschillen naar organisatieomvang

De organisaties met 250 of meer werknemers in dienst zijn het meest actief bezig met organisatiebeleid om PSA-risico's aan te pakken (Tabel B2.1 in Bijlage 2): bijna de helft van deze grote organisaties (48%) heeft staande PSA-beleid in combinatie met het treffen van nieuwe maatregelen (nieuwe maatregelen troffen 70% van deze grote organisaties; 73% hadden (ook) al staande beleid). Onder de micro-organisaties met 2-9 werknemers hebben maar 14% staande PSA-beleid én nieuwe maatregelen getroffen in de voorgaande twee jaar; 36% hebben staande beleid, en 43% treffen nieuwe maatregelen.

De grootste organisaties steken er ook boven uit in het aantal maatregelen dat ze in hun staande PSA-beleid hadden, dan wel nieuw troffen in de afgelopen twee jaar (namelijk gemiddeld vier maatregelen, tegen twee maatregelen onder de kleinste organisaties).

Inzoomend op het type maatregel komt hetzelfde beeld naar voren: alle maatregelen zijn het vaakst al aanwezig in het beleid of werden vaker alsnog getroffen, naarmate de organisatie groter is. De maatregel 'Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden' vormt hierop enigszins een uitzondering: in alle grootteklassen trof ca. 30% van de organisaties deze maatregel in de afgelopen twee jaar – maar wel was in 38% van de grootste organisaties dit al het beleid sinds twee jaar, en maar in 25% van de micro-organisaties.

Aanpak van PSA-risico's door het instellen van een 'Aanspreekpunt voor werknemers' is in de afgelopen twee jaar relatief vaak ingevoerd in de middelgrote organisaties met 100-249 werknemers (28%), en vaker dan in de grote organisaties met 250 of meer werknemers (19%). Maar ook hier is onder 63% van de grote organisaties deze beleidsmaatregel al geruime tijd usance - versus onder 42% van de middelgrote organisaties. Kenmerkend voor de middelgrote organisaties met 100 tot 250 werknemers is verder dat een groot deel (12%) in de afgelopen twee jaar (ook) een 'andere type maatregel' trof voor de aanpak van psychosociale risico's.

Tabel 2 tenslotte geeft een overzicht van de aanwezigheid van maatregelen ongeacht het moment waarop deze zijn ingevoerd (dus: als onderdeel van staand beleid sinds minimaal twee jaar geleden dan wel als nieuw getroffen maatregel).

Tabel 2. Samenvatting van maatregelen overall ongeacht tijdstip van invoering maatregelen: top-3 (en percentages) naar organisatiegrootte (gehele organisatie).

	Organisatiegrootte (gehele organisatie)									
	2-9 werknemers		10-49		50-99		100-249		250+	
Overall: maatregelen deel uitmakend van staand PSA-beleid of nieuw genomen in de afgelopen twee jaar:	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
a. Veranderingen in de organisatie van werk	#2	39	#2	54	#1	61	#2	65	#2	67
b. Aanspreekpunt voor werknemers	#3	24	#3	47	#3	50	#1	70	#1	83
c. Aanbieden van opleiding of training										
d. Voorlichting, timemanagement of assertiviteit										
e. Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg										
f. Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden	#1	56	#1	62	#2	57	#1	58	#3	67
g. Andere maatregelen										
Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe PSA-maatregelen getroffen (ja)		66		81		86		82		96

Noot. #=#ranking per organisatiegrootteklasse (#1=rank 1 etc.: meest voorkomende maatregel).

4.3 'Drivers of change': redenen om PSA-risico's aan te pakken

De WEA be vraagt voor de subgroep vestigingen die in de afgelopen twee jaar maatregelen tegen PSA-risico's hebben getroffen, welke redenen de aanleiding waren voor het aanpakken van de risico's. De volgende top-3 van redenen komt naar voren (Tabel B2.1 in Bijlage 2):

- › Het naleven van een wettelijke verplichting: dit was een reden voor 38% van de vestigingen;
- › Verzoek van werknemers of hun vertegenwoordigers (34%);
- › Achteruitgang in de productiviteit of in de kwaliteit van de producten (20%).

(Iets) minder vaak werden deze redenen genoemd:

- › Eis van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf (17%);
- › Een hoog verzuimpercentage (12%);
- › Druk vanuit de Inspectie SZW (3%);
- › Een andere reden om psychosociale risico's aan te pakken (15%).

4.4 'Drivers' naar sector en organisatieomvang

4.4.1 Sectorverschillen

Welke sectoren noemen bepaalde redenen het meest?

De resultaten tonen ook (Tabel B2.1 in Bijlage 2) dat relatief veel vestigingen in de volgende sectoren 'naleven van een wettelijke verplichting' als een reden noemen voor de aanpak van PSA-risico's: Vervoer en opslag (57%), Overheid (56%) en Landbouw, bosbouw en visserij (56%). Onder het totaal van alle vestigingen gaat het immers om 38%. Daarentegen voelt men deze verplichting aanzienlijk minder sterk in de Informatie- en communicatiesector (23%); ook in de Financiële instellingen, in de Zakelijke dienstverlening, het Onderwijs en de Horeca noemen maar rond de dertig procent van de vestigingen deze reden.

Verzoek van werknemers of hun vertegenwoordigers als reden om psychosociale risico's aan te pakken leeft relatief sterk bij de Overheid, het Onderwijs en de Gezondheids- en welzijnszorg (iets meer dan de helft van de vestigingen) - over de hele linie is dit, zoals gezegd, in 34% van de vestigingen een reden. Vestigingen in met name de Informatie- en communicatiesector gaven deze reden wat minder vaak aan (27%).

Achteruitgang in de productiviteit of in de kwaliteit van de producten noemden relatief velen in de Informatie- en communicatiesector (34%) en in de Horeca (33%) (20% over het geheel van alle vestigingen). Het minst vaak werd deze reden genoemd in de sectoren Onderwijs (7%), Overheid (9%) en Vervoer en opslag (11%).

Kenmerkend voor de overheid is verder dat in relatief veel vestigingen (38%) naast andere redenen ook een hoog verzuimpercentage een reden is (terwijl dit over alle vestigingen genomen 12% is).

Druk vanuit de Inspectie SZW werd, zoals we zagen, door 3% van de vestigingen als een reden genoemd. In de Vervoer- en opslagsector werd dit het vaakst genoemd, namelijk door 9% van de vestigingen. Opvallend is dat 0% van de Financiële instellingen deze reden noemt, en ook slechts 0,1% van de vestigingen in de Overige dienstverlening.

Welke redenen om PSA-risico's aan te pakken zijn karakteriserend per sector?

Meer specifiek is het beeld per sector als volgt (cf. Tabel 3 die per sector een samenvatting geeft in de vorm van een top-3 ranking van meest genoemde redenen om PSA-risico's aan te pakken. De resultaten zijn gebaseerd op Tabel B2.1 in Bijlage 2).

Landbouw, bosbouw en visserij

In deze sector staat naleving van een wettelijke verplichting met stip op 1 als veelgenoemde reden om psychosociale risico's aan te pakken - en in sterkere mate dan over het totaal van de sectoren waar dit ook de meest genoemde reden vormt. Op plaats 2 volgt verzoek van werknemers(vertegenwoordigers), terwijl eis van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf ook in de top-3 staat.

Industrie, Bouwnijverheid, Vervoer en opslag en Zakelijke dienstverlening

In zowel de industriector, de bouwnijverheid, de vervoers- en opslagsector, als de zakelijke dienstverlening is de top-3 aan meest genoemde redenen gelijk aan die voor het totaal over de sectoren, met op plaats 1. naleving van een wettelijke verplichting, op 2. verzoek van werknemers(vertegenwoordigers) en op 3. achteruitgang in de productiviteit of productkwaliteit. Specifiek voor vervoers- en opslagsector is nog dat op de 'gedeeld derde' plaats eis van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf.

Handel

Evenals in de landbouw, zijn in de handel zijn de nummers 1 en 2 gelijk aan die voor het totaal, terwijl - op plaats 3 - de sector eis van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf ook als belangrijke reden ervaart.

Horeca

De top-3 in de horeca is 1. achteruitgang in de productiviteit of in de productkwaliteit, 2. naleving van een wettelijke verplichting, en 3. verzoek van werknemers(vertegenwoordigers), maar de verschillen tussen deze drie in hoe vaak ze als reden werden genoemd, zijn niet zo groot.

Informatie en communicatie

Specifiek voor de informatie- en communicatiesector is dat achteruitgang in de productiviteit of in de productkwaliteit de meest en relatief vaak genoemde reden is. Verzoek van werknemers(vertegenwoordigers) als reden om psychosociale risico's aan te pakken, respectievelijk naleving van een wettelijke verplichting volgen op plaatsen 2 en 3.

Financiële instellingen

In de financiële instellingen, waar overigens werkdruk en/of agressie relatief vaak als belangrijk(st) arbeidsrisico in het bedrijf wordt genoemd, is verzoek van werknemers(vertegenwoordigers) de meest en relatief vaak genoemde reden om PSA-risico's aan te pakken. Naleving van een wettelijke verplichting en hoog verzuimpercentage completeren de top-3 aan redenen.

Overheid

De overheidssector ervaart werkdruk en/of agressie relatief vaak als belangrijk(st) arbeidsrisico in de organisatie. Overeenkomstig het totaal over de sectoren, staan bij de overheid naleving van een wettelijke verplichting, en verzoek van werknemers(vertegenwoordigers) op plaatsen 1 en 2 in de top-3 om PSA-risico's aan te pakken. Kenmerkend voor deze sector is dat - op plaats 3 - een hoog verzuimpercentage relatief vaak een reden vormt.

Onderwijs

Ook in de onderwijssector ziet men werkdruk en/of agressie relatief vaak als belangrijk(st) arbeidsrisico in de organisatie. Met stip op 1 in de onderwijssector is verzoek van werknemers(vertegenwoordigers) de meest genoemde reden om PSA-risico's aan te

pakken. Naleving van een wettelijke verplichting, en een hoog verzuimpercentage completeren de top-3.

Gezondheids- en welzijnszorg

Van werkdruk en/of agressie als belangrijk(st) arbeidsrisico in de organisatie is ook sprake volgens de werkgevers in de sector gezondheids- en welzijnszorg. Verzoek van werknemers(vertegenwoordigers) is de meest genoemde reden om PSA-risico's aan te pakken, terwijl ook naleving van een wettelijke verplichting relatief vaak een aanleiding was. Specifiek voor deze sector is dat 'op 3' relatief vaak een 'andere reden' (dan de redenen uit de vragenlijst) aanleiding was om PSA-risico's aan te pakken.

Overige dienstverlening

De top-3 aan meest genoemde redenen in de overige dienstverlening is gelijk aan die voor het totaal over de sectoren, met op 1. naleving van een wettelijke verplichting, op 2. Verzoek van werknemers(vertegenwoordigers) en op 3. achteruitgang in de productiviteit of productkwaliteit.

Tabel 3. Belangrijkste drivers per sector samengevat.

	Totaal		Landbouw		Industrie		Bouwnijverheid		Handel		Vervoer en opslag		Horeca		Informatie en communicatie		Financiële instellingen		Zakelijke dienstverlening		Overheid		Onderwijs		Gezondheids- en welzijnzorg		Overige dienstverlening			
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
U heeft in de vorige vraag aangegeven dat u maatregelen heeft getroffen tegen psychosociale risico's. Welke van de volgende redenen zijn voor uw vestiging in de afgelopen twee jaar aanleiding geweest om psychosociale risico's aan te pakken?																														
a. 'Het naleven van een wettelijke verplichting'? (% ja)	#1	38	#1	56	#1	41	#1	44	#1	37	#1	57	#2	32	#3	23	#2	30	#2	29	#1	56	#2	29	#2	49	#1	36		
b. 'Verzoek van werknemers of hun vertegenwoordigers'? (% ja)	#2	34	#2	35	#2	36	#2	32	#2	32	#2	36	#3	29	#2	27	#1	45	#1	29	#2	54	#1	53	#1	51	#2	35		
c. 'Hoog verzuimpercentage'? (% ja)		12															#3	19			#3	38	#3	24						
d. 'Achteruitgang in de productiviteit of in de kwaliteit van de producten'? (% ja)	#3	20			#3	21	#3	19			#3	11	#1	33	#1	34			#3	22							#3	25		
e. 'Eis van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf'? (% ja)		17	#3	17					#3	22	#3	11																		
f. 'Druk vanuit de Inspectie SZW' reden om psychosociale risico's aan te pakken'? (% ja)		3																												
g. 'Andere reden'? (% ja)		15																							#3	19				
Werkdruk en/of agressie en geweld belangrijk(st) arbeidsrisico('s) in bedrijf (% ja)		47		41		35		29		39		46		55		46		74		57		80		59		65		36		

Noot. #=ranking per organisatiegrootteklasse (#1=rank 1 etc.: meest voorkomende maatregel).

4.4.2 Verschillen naar organisatieomvang

De analyse waarbij de redenen om PSA-risico's aan te pakken zijn uitgesplitst naar MKB- en grootbedrijf (Tabel B.2.1 in Bijlage 2), toont dat grotere organisaties de reden 'naleven van een wettelijke verplichting' vaker noemen: een derde van de micro-organisaties (2 tot en met 9 werknemers) noemt het, versus ruim 55% van de middelgrote organisaties (met 50 tot en met 99 werknemers en 100 tot en met 249 werknemers). Onder de grote organisaties met 250 of meer werknemers gaat het om 47% van de organisaties.

'Verzoek van werknemers of hun vertegenwoordigers' als een reden loopt ook op met de organisatieomvang: van 31% onder de micro-organisaties naar 54% onder de grote organisaties (34% onder het totaal).

'Achteruitgang in de productiviteit of in de kwaliteit van de producten' is met name een reden bij de middelgrote organisaties met 50 tot en met 99 werknemers (32% versus 20% voor het totaal van de organisaties), evenals de reden 'Eis van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf' (30% van de organisaties versus 17% voor het totaal).

Voor een hoog verzuimpercentage als reden voor aanpak PSA-risico's zien we ook een toename met de organisatieomvang: één op de twintig micro-organisaties noemt deze reden versus een op de drie grote organisaties. Uit cijfers van TNO/CBS zagen we al dat het verzuim toeneemt naarmate een vestiging groter is (Klein Hesselink et al., 2014).

Druk vanuit Inspectie SZW is een relatief vaak genoemde reden onder de middelgrote organisaties met 100 tot en met 249 werknemers (17% versus 3% voor het totaal).

4.5 Samenhang PSA-beleid en duurzame inzetbaarheidsbeleid en arbobeleid

Deze paragraaf gaat in op vraag 3: *Welke samenhang is er tussen de aanwezigheid van PSA-beleid en ander organisatiebeleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid en arbeidsomstandigheden en verzuim?*

De vestigingen die actief zijn op PSA-terrein (met staand beleid en/of recent getroffen maatregelen), hebben vaker beleid gericht op duurzame inzetbaarheid van de werknemers dan vestigingen die inactief zijn op dit beleidsterrein (Tabel B3.2 in Bijlage 3). Zo is met de stelling "In ons bedrijf treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken" ca. 44 tot 48% van de 'actieve' vestigingen het (helemaal) eens, terwijl dat in de vestigingen die noch staand beleid hebben, noch nieuwe maatregelen treffen, maar een kwart van de vestigingen is.

Hetzelfde beeld komt naar voren op andere, algemene indicatoren van arbo- en verzuimbeleid (nieuwe maatregelen in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim; aanwezigheid van een RI&E; een plan van aanpak gemaakt n.a.v. de RI&E; één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen; in branche een arbocatalogus opgesteld, en gebruik arbocatalogus). Vestigingen die staand PSA-beleid hebben en nieuwe maatregelen hebben getroffen, hebben relatief vaak een RI&E. Ook zijn bij dat type organisaties wat vaker één of meer preventiemedewerkers aangesteld. Er is geen samenhang tussen type PSA-beleid en het gebruik van een branche-arbocatalogus.

4.6 Samenhang vóórkomen PSA-risico's en PSA-beleid en maatregelen

Deze paragraaf behandelt de resultaten die we vonden bij onderzoeksvraag 4: *Welke samenhang is er tussen het vóórkomen van PSA-risico's en de aanwezigheid van PSA-beleid en het treffen van nieuwe maatregelen?*

Deze mogelijke samenhang valt op meerdere manieren te bekijken, bijvoorbeeld:

- a) in welke mate komt bij de aanwezigheid van risico beleid voor?
- b) In welke mate is sprake van minder risico's als beleid aanwezig is? (Immers, een werkgever neemt vaak juist maatregelen om risico's te verminderen.)

De vraag wat de correcte zienswijze is, en daarmee de analyseopzet voor de onderzoeksvraag, ligt hier complex: methodologisch omdat de WEA cross-sectioneel is opgezet, en inhoudelijk omdat onbekend is of het PSA-risico of het PSA-beleid er eerst was ('kip-ei-discussie'). Beide zienswijzen zijn plausibel en in de praktijk zal het om een wisselwerking gaan, oftewel een reciproke relatie.

Als we eerst subvraag a) behandelen, komt het volgende beeld naar voren. De vestigingen waarin volgens opgave van de werkgever PSA-risico's (werkdruk en/of agressie en geweld) tot de belangrijk(st)e arbeidsrisico's behoren, treffen relatief vaak nieuwe PSA-maatregelen (59% versus 35% onder vestigingen zonder PSA-risico's). Op het niveau van de werknemers coveren deze maatregelen bij benadering 74% van de werknemers werkzaam in 'risico-vestigingen' (54% van de werknemers in de niet-risico-vestigingen wordt gedekt door PSA-maatregelen) (Tabel B3.2 in Bijlage 3).

Ook blijkt dat iets meer vestigingen met PSA-risico's al staand PSA-beleid hadden (42% van de risicovestigingen; 73% van de werknemers, uit de risicovestigingen) dan vestigingen zonder zulke risico's (39% respectievelijk 57%). Van de risicovestigingen heeft 78% staand PSA-beleid en/of nieuwe PSA-maatregelen getroffen (96% van de werknemers uit deze vestigingen). Onder vestigingen zonder PSA-risico's is dat 61% (83% van de werknemers). Gemiddeld heeft de groep vestigingen waar (nog) PSA-risico's aanwezig zijn, 2,4 maatregelen getroffen (nieuwe maatregelen en die die al opgenomen waren in het beleid) versus 1,6 maatregelen onder vestigingen zonder PSA-risico's.

En vice versa?

Subvraag b) betreft de mate waarin de aanwezigheid van staand PSA-beleid of het treffen van nieuwe maatregelen tot een lagere prevalentie leidt van PSA-risico's. Het volgende beeld komt naar voren (Tabel B3.2 in Bijlage 3). PSA-risico's zijn aanwezig onder 34% van de vestigingen die geen staand PSA-beleid hebben of nieuwe maatregelen treffen in de afgelopen twee jaar. In de groep vestigingen die alleen staand beleid hebben en geen nieuwe maatregelen treffen gaat het om 39% van de vestigingen. Van de vestigingen die alleen nieuwe maatregelen treffen in de afgelopen twee jaar en nog geen staand beleid hadden in de jaren daarvoor, geven 58% van de vestigingen aan een of meer PSA-risico's te hebben, en in de groep met staand beleid én nieuwe maatregelen 62%. Het is waarschijnlijk dat de prevalentie van PSA-risico's in deze laatste twee groepen nog hoger zou zijn als géén nieuwe maatregelen zouden zijn getroffen. Een andere verklaring is dat de maatregelen nog niet het gewenste effect hebben gesorteerd. De vestigingen waar alleen staand beleid aanwezig is, hebben immers een relatief lage prevalentie van PSA-risico's, vergeleken met de vestigingen die (pas) maatregelen treffen in de afgelopen twee jaar.

Deze resultaten zijn we ten slotte ook nagegaan met regressieanalyses, waarbij we in modelstap 1 het PSA-beleid invoerden, en in stap 2 sector, vestigingsgrootte en sociaal-

demografische kenmerken van het personeelsbestand (i.e. de verdeling naar leeftijd, (laag) opleidingsniveau en geslacht). Deze variabelen zwakken de gevonden verbanden tussen PSA-beleid en het vóórkomen van het PSA-risico' in een bedrijf redelijk sterk af maar verklaren ze niet geheel weg (Tabel B4.1 in Bijlage 4).

4.7 Relatie PSA-beleid en PSA-risico's en organisatieprestaties

Tot slot beantwoorden we hier vraag 5: *Welke relatie is er tussen het hebben van PSA-beleid en PSA-risico's enerzijds (en de interactie) en organisatieprestaties anderzijds (cf. Bijlage) - i.c. ontwikkeling in de organisatieperformance en de motivatie van werknemers -, rekening houdend met achtergrondkenmerken?*

De analyses betreffen de mate waarin de aanwezigheid van staand PSA-beleid en/of het treffen van nieuwe maatregelen samengaat met een toename van de organisatieprestaties (de toe- of afname in de afgelopen twee jaar op vijf aspecten: arbeidsproductiviteit, omzet, de winst/het positieve financieel resultaat, kwaliteit producten/diensten, tevredenheid klanten). Daarnaast kijken we naar de motivatie van het personeel als uitkomstmaat (tevredenheid met betrokkenheid van personeel/bereidheid van personeel om nieuwe dingen te leren) (Tabel B4.2 in Bijlage 4).

De regressieanalyses laten zien dat vestigingen die alleen nieuwe maatregelen invoerden in de afgelopen twee jaar - maar geen staand beleid hebben -, alsook de vestigingen met zowel staand beleid als nieuwe maatregelen, het relatief het best deden op de ontwikkeling in hun organisatieprestatie in de afgelopen twee jaar. Dit resultaat is redelijk robuust voor invloeden van sector, vestigingsgrootte en sociaal-demografische kenmerken van het personeel. Vestigingen met alleen staand beleid, maar zonder nieuwe maatregelen nemen een tussenpositie in tussen deze vestigingen en de vestigingen zonder enige activiteit op PSA-beleidsgebied. Het verschil tussen vestigingen met alleen staand beleid, maar zonder nieuwe maatregelen en de vestigingen zonder enige activiteit op PSA-beleidsgebied; is niet langer significant na correctie voor sector, vestigingsgrootte en sociaal-demografische kenmerken van het personeel. Dat betekent dus dat deze laatste verbanden eerder zijn terug te voeren op verschillen op deze achtergrondkenmerken. Het overzicht in Tabel 4 geeft een samenvatting van deze resultaten.

Tabel 4. Overzicht resultaten Ontwikkeling organisatieprestaties naar saand PSA-beleid en treffen nieuwe maatregelen.

		Staan PSA-beleid aanwezig	
		nee	ja
Nieuwe PSA-maatregelen getroffen in afgelopen twee jaar	nee	referentie	(+)
	ja	++	++

Legenda. +=zeer klein, positief verschil. (+)=niet langer significant in de multi-pele regressieanalyse. ++=zwak, positief, significant verschil.

Op de andere uitkomstmaat - motivatie van het personeel -, tenslotte, zien we geen significante verschillen in de voorspelling door de typen PSA-beleid en het treffen van maatregelen. Overigens zijn voor de organisatieprestaties maar vooral de motivatie van het personeel de percentages verklaarde variantie van de modellen laag. Dat betekent dat deze uitkomstmaten vooral ook beïnvloed worden door hier niet gemodelleerde factoren.

Literatuur

Emmerik, M.L. van, Vroome, E.M.M. de, Bossche, S.N.J. van den & Kraan, K.O. (2015). *Werkgevers Enquête Arbeid 2014: Methodologie en beschrijvende resultaten*. Leiden: TNO.

Klein Hesselink, J., Kraan, K., Venema, A., Bossche & S. van den (2014). *Ziekteverzuim in Nederland in 2012*. Hoofddorp: TNO.

Bijlage 1 Operationalisatie PSA-maatregelen, drivers en prestatie-maten in de WEA 2014

Staan PSA-beleid en nieuwe maatregelen:

Vraag N009 [PSA-beleid] Psychosociale risico's (zoals werkdruk en agressie) zijn veroorzakers van stress. Heeft uw vestiging in de afgelopen 2 jaar een of meer van de volgende maatregelen getroffen om psychosociale risico's aan te pakken?

"a. Veranderingen in de organisatie van werk (bijvoorbeeld planning, werktijden, takenpakket werknemers)"

"b. Aanspreekpunt ingesteld voor werknemers (bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon of preventiemedewerker)"

"c. Aanbieden van opleiding of training ter voorkoming van psychosociale risico's"

"d. Voorlichting over psychosociale risico's, time-management of assertiviteit"

"e. Psychosociale risico's tot onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg"

"f. Werknemers meer ruimte gegeven in het regelen van hun eigen werkzaamheden"

"g. Andere maatregelen?"

1: Ja

2: Nee

3: Maatregel bestond al

4: Weet niet

Drivers of change:

N010 Als Vraag N009_1 is 1 of Vraag N009_2 is 1 of Vraag N009_3 is 1 of Vraag N009_4 is 1 of Vraag N009_5 is 1 of Vraag N009_6 is 1 of Vraag N009_7 is 1

U heeft in de vorige vraag aangegeven dat u maatregelen heeft getroffen tegen psychosociale risico's. Welke van de volgende redenen zijn voor uw vestiging in de afgelopen twee jaar aanleiding geweest om psychosociale risico's aan te pakken?

"a. Het naleven van een wettelijke verplichting"

"b. Verzoek van werknemers of hun vertegenwoordigers"

"c. Hoge verzuimpercentages"

"d. Een achteruitgang in de productiviteit of in de kwaliteit van de producten"

"e. Eisen van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf"

"f. Druk vanuit de Inspectie SZW"

"g. Andere reden?"

1: Ja

2: Nee

3: Weet niet

Algemeen arbo- en verzuimbeleid:

V007 [aantal relevant voor PSA] Welke nieuwe maatregelen heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim? (*maatregelen die uw vestiging langer geleden nam, vallen hierbuiten*) (*meerdere antwoorden mogelijk*)

- 1: Organisatorische verbeteringen (bijvoorbeeld aanstelling preventiemedewerker)
- 2: Technische verbeteringen (bijvoorbeeld afscherming van machineonderdelen)
- 3: Persoonlijke beschermingsmiddelen (bijvoorbeeld een helm of handschoenen)
- 4: Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten
- 5: Bevorderen van een gezonde leefstijl (bijvoorbeeld bedrijfsfitness)
- 6: Algemeen/integraal beleid voor veilig en gezond werken
- 7: Prikkel om verzuim te voorkomen of terug te dringen
- 8: Begeleiding bij verzuim en re-integratie (bijvoorbeeld aanstelling verzuimcoördinator)
- 9: Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering
- 10: Aanpassingen in het werk (bijvoorbeeld in functies of roosters)
- 11: Andere maatregelen
- 12: Geen maatregelen
- 13: Weet niet

N011 Heeft uw vestiging een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)?

- 1: Ja
- 2: Nee, door naar Vraag N013
- 3: Weet niet, door naar Vraag N013

N012 Heeft uw vestiging naar aanleiding van de RI&E een plan van aanpak gemaakt?

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

N013 Zijn er in uw vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen?

- 1: Ja, één werknemer
- 2: Ja, meerdere werknemers
- 3: Nee, de werkgever vervult zelf de taken van de preventiemedewerker
- 4: Nee, alleen op een andere vestiging/de hoofdvestiging
- 5: Nee, er is/zijn geen preventiemedewerkers aangesteld
- 6: Weet niet

N021 Is er in uw branche een arbocatalogus opgesteld? Een arbocatalogus beschrijft technieken en werkwijzen en geeft handleidingen voor veilig en gezond werken.

- 1: Ja
- 2: Nee, door naar Vraag N023
- 3: Weet niet, door naar Vraag N023

N022 Wordt deze arbocatalogus door uw vestiging gebruikt?

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

DI-beleid:

N023 In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

f. In onze vestiging treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken

- 1: Helemaal eens
- 2: Eens
- 3: Eens noch oneens
- 4: Oneens
- 5: Helemaal oneens

Vraag N077 Welke voorzieningen/maatregelen zijn er in uw vestiging getroffen, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

- 1: Deeltijd vervroegde uittrekking (deeltijd-VUT)
- 2: Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige- en ploegendienst
- 3: Kortere werkweek/aanpassing werktijden op individuele basis
- 4: Extra vrije dagen bij oudere werknemers
- 5: Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname
- 6: Taakverbreding/taakrotatie
- 7: Taakverlichting
- 8: Aanpassing takenpakket (job crafting)
- 9: Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken
- 10: Omscholen naar een andere baan/functie
- 11: Teruggang in salaris/in functie ('demotie')
- 12: Aanpassing van de werkplek
- 13: Gezondheidsbeleid/stimuleren van gezondheid ingevoerd
- 14: Er zijn geen voorzieningen/maatregelen getroffen
- 15: Anders, namelijk:

PSA-risico's:

V006 [vóórkomen risico's; antwoord 1 en 3 hier gedefinieerd als PSA] Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw vestiging? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

- 1: Werkdruk
- 2: Emotioneel zwaar werk
- 3: Agressie en geweld
- 4: Lichamelijke belasting (tillen, duwen en/of trekken)
- 5: Beeldschermwerk
- 6: Langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken
- 7: Lawaai
- 8: Knel-/plet-/snijgevaar
- 9: Valgevaar
- 10: Aanrijdgevaar
- 11: Gevaarlijke (chemische of biologische) stoffen
- 12: Straling
- 13: Onregelmatige werktijden (bijv. nachtarbeid, ploegendienst)
- 14: Repeterend werk
- 15: Andere arbeidsrisico's
- 16: Geen arbeidsrisico's
- 17: Weet niet

Uitkomstmaten:**Ontwikkeling organisatieperformance**

5-itemschaal (Cronbachs $\alpha=0,82$) van de items:

N047 De volgende stellingen gaan over bedrijfsprestaties in de afgelopen twee jaar.

- a. De arbeidsproductiviteit in onze vestiging is
- b. De kwaliteit van de producten/diensten van onze vestiging is
- c. De tevredenheid klanten van onze vestiging is
- d. De omzet van onze vestiging is
- e. De winst/het positieve financieel resultaat van onze vestiging is

- 1: Sterk afgenomen
- 2: Afgenomen
- 3: Gelijk gebleven
- 4: Toegenomen
- 5: Sterk toegenomen

Motivatie personeel

2-itemschaal (Pearsons $r=0,64$) van de items:

N080 Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u over uw personeel wat betreft hun:

- b. Betrokkenheid
- d. Bereidheid nieuwe dingen te leren

- 1: In zeer sterke mate
- 2: In sterke mate
- 3: In enige mate
- 4: In geringe mate
- 5: Helemaal niet

Bijlage 2 PSA-beleid, -maatregelen en drivers naar sector en organisatieomvang

Tabel B2.1 PSA-beleid naar sector en organisatieomvang

Noot. Tabel is gewogen naar **vestigingsniveau**.

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoog (laag) percentage en/of gemiddelde (2-zijdig getoetst), én Cohen's d |effectgrootte| is ten minste 0,20. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d |effectgrootte| is kleiner dan 0,20. Cohen (1988), Statistical power analysis for the behavioral sciences, 2nd ed. NY: Taylor & Francis.

	Totaal	Sector												Organisatiegrootte (gehele organisatie)						
		Landbouw, bosbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Overige dienstverlening	2-9	10-49	50-99	100-249	250+	
Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen?																				
- noch staand PSA-beleid, noch nieuwe maatregelen	31,3%	34,7%	27,8%	41,9%▲	31,9%	23,9%▼	33,0%	19,2%▼	46,8%▲	32,2%	1,5%▼	27,7%	23,9%▼	27,9%	34,5%▲	19,3%	13,7%▼	18,0%	4,4%▼	
- alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen	22,2%	24,7%	24,2%	18,8%	24,5%	17,1%▼	19,5%	24,1%	11,4%▼	22,0%	15,3%	28,5%Δ	19,4%	22,6%	22,1%	24,9%	24,0%	19,7%	25,3%	
- geen staand beleid, wel nieuwe maatregelen	28,3%	26,0%	23,2%▼	23,0%	27,7%	38,0%▲	34,9%Δ	41,3%▲	34,7%Δ	29,5%	22,9%	21,0%▼	25,4%	22,7%	29,4%	32,3%Δ	36,2%Δ	27,4%	22,5%▼	
- staand beleid én nieuwe maatregelen	18,2%	14,5%	24,8%Δ	16,3%▼	15,9%▼	21,0%	12,6%▼	15,3%▼	7,1%▼	16,4%▼	60,3%▲	22,8%	31,2%▲	26,8%Δ	14,0%▼	23,5%▼	26,1%	34,9%Δ	▲	
- Gewogen-N	331.718	31.456	22.412	23.540	76.982	11.876	25.616	13.354	8.458	66.206	934	7.110	24.155	19.621	190.019	36.768	6.804	6.006	15.273	
-N	4.550	78	799	308	596	304	214	190	161	662	131	409	464	234	989	836	318	386	816	
Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe PSA-maatregelen getroffen [% ja]																				
- Gewogen-N	68,7%	65,3%	72,2%	58,1%▼	68,1%	76,1%Δ	67,0%	80,8%▲	53,2%▼	67,8%	98,5%▲	72,3%	76,1%Δ	72,1%	65,5%▼	80,7%	86,3%Δ	82,0%	▲	
-N	331.718	31.456	22.412	23.540	76.982	11.876	25.616	13.354	8.458	66.206	934	7.110	24.155	19.621	190.019	36.768	6.804	6.006	15.273	
-N	4.550	78	799	308	596	304	214	190	161	662	131	409	464	234	989	836	318	386	816	
PSA-beleid: aantal maatregelen, al bestaand of nieuw																				
- 0	31,3%	34,7%	27,8%	41,9%▲	31,9%	23,9%▼	33,0%	19,2%▼	46,8%▲	32,2%	1,5%▼	27,7%	23,9%▼	27,9%	34,5%▲	19,3%	13,7%▼	18,0%	4,4%▼	
- 1	17,2%	12,7%	19,6%Δ	23,6%▲	19,2%Δ	18,7%	21,1%Δ	23,3%▲	9,0%▼	16,7%	2,3%▼	4,4%▼	8,8%▼	15,9%	19,2%▲	14,1%	17,1%	7,2%▼	10,8%▼	
- 2	16,7%	19,7%	17,3%	10,5%▼	15,7%	26,7%▲	12,3%	12,7%	18,1%	22,7%▲	10,7%	14,1%	9,7%▼	13,8%	17,2%	24,2%▲	14,8%	14,3%	12,8%▼	
- 3	14,8%	17,4%	15,6%	13,4%	15,9%	13,9%	15,1%	18,3%	10,7%	13,0%	8,4%▼	13,2%	14,8%	13,3%	14,7%	16,6%	21,3%Δ	12,9%	15,7%	
- 4	6,7%	6,1%	6,8%	6,3%	7,1%	5,2%	6,3%	4,2%	10,5%	5,7%	12,2%▲	9,1%	8,3%	9,0%	5,0%▼	9,6%	6,9%	12,0%Δ	13,2%Δ	
- 5	6,7%	4,8%	6,4%▼	1,9%▼	5,4%▼	6,9%	5,6%	15,3%▲	2,2%▼	5,3%▼	26,7%▲	17,6%▲	10,2%	13,9%▲	5,5%▼	7,7%▼	15,1%▲	13,0%Δ	12,6%Δ	
- 6																				
- 7	4,0%	2,1%	4,0%▼	1,6%▼	3,1%▼	2,5%▼	3,2%	2,2%▼	2,2%	2,9%▼	22,1%▲	10,0%▲	16,3%▲	2,2%▼	2,5%▼	5,9%▼	5,9%	9,9%	▲	
- Gemiddelde	2,6%	2,5%	2,5%	0,8%▼	1,8%▼	2,2%	3,4%	4,7%	0,6%	1,3%▼	16,0%▲	3,8%	7,9%▲	3,9%	1,4%▼	2,7%▼	5,1%	12,7%▲	▲	
- Gewogen-N	1,98	1,83	2,02▼	1,35▼	1,84▼	1,99	1,87▼	2,43	1,48▼	1,77▼	4,76▲	2,83▲	3,10▲	2,30	1,70▼	2,43▼	2,85	3,35▲	3,98▲	
-N	331.718	31.456	22.412	23.540	76.982	11.876	25.616	13.354	8.458	66.206	934	7.110	24.155	19.621	190.019	36.768	6.804	6.006	15.273	
-N	4.550	78	799	308	596	304	214	190	161	662	131	409	464	234	989	836	318	386	816	
Som van aantal maatregelen in staand PSA-beleid																				
- 0	59,6%	60,7%	50,9%▼	64,9%Δ	59,6%	61,9%	67,9%▲	60,5%	81,5%▲	61,7%Δ	24,4%▼	48,7%▼	49,3%▼	50,6%	63,9%▲	51,6%Δ	49,9%	45,4%	26,9%▼	
- 1	14,0%	7,2%	19,8%Δ	17,5%	16,3%	14,9%	10,8%	11,6%	8,3%▼	13,2%	11,5%	10,6%▼	13,1%	17,0%	13,7%	15,5%	9,5%▼	14,8%	16,6%	
- 2	12,2%	18,0%	13,6%	8,9%	10,5%	10,9%	11,2%	16,5%Δ	3,7%▼	11,9%	16,0%	11,5%	10,0%	17,8%Δ	11,3%▼	15,0%	16,7%	11,8%	17,1%Δ	
- 3																				
- 4	6,5%	6,6%	8,4%	5,9%	7,4%	5,9%	4,3%	4,1%	4,4%	7,0%	9,9%	9,5%Δ	5,9%	4,5%	5,3%▼	7,9%▼	7,5%	12,7%	▲	
- 4	3,7%	3,7%	4,0%	1,7%▼	2,8%▼	5,1%	0,9%▼	2,2%	1,2%▼	3,4%	20,6%▲	6,5%	11,2%▲	4,2%	2,4%▼	5,3%▼	6,6%	12,1%▲	11,5%	

	Sector														Organisatiegrootte (gehele organisatie)				
	Totaal	Landbouw, bosbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Overige dienstverlening	2-9	10-49	50-99	100-249	250+
· 5	2,1%	2,4%	0,8%▼	0,6%▼	1,8%	0,8%▼	0,5%▼	4,0%	0,6%	1,5%	10,7%▲	7,4%▲	5,5%Δ	3,2%	1,7%▼	1,9%▼	6,7%▲	1,7%	5,1%▲
· 6	1,1%	0,7%	1,0%	0,3%	0,8%	0,5%	1,3%	1,0%	0,1%	1,1%	6,1%▲	5,7%▲	2,6%	0,4%	0,6%▼	1,7%	1,2%	1,0%	4,4%▲
· 7	1,0%	0,7%	1,4%	0,2%	0,8%	0%	3,1%▲	0,1%	0,2%	0,2%	0,8%	0,2%	2,3%▲	2,3%▲	1,1%	1,1%	1,8%	0,5%	0,7%
- Gemiddelde	0,96	0,99	1,08	0,66▼	0,90▼	0,82▼	0,82▼	0,92	0,38▼	0,87▼	2,51▲	1,60▲	1,55▲	1,17	0,82▼	1,18▼	1,45	1,43	2,07▲
- Gewogen-N	331.718	31.456	22.412	23.540	76.982	11.876	25.616	13.354	8.458	66.206	934	7.110	24.155	19.621	190.019	36.768	6.804	6.006	15.273
-N	4.550	78	799	308	596	304	214	190	161	662	131	409	464	234	989	836	318	386	816
Standaard PSA-beleid aanwezig [% ja]																			
· Gewogen-N	40,4%	39,3%	49,1%Δ	35,1%▼	40,4%	38,1%	32,1%▼	39,5%	18,5%▼	38,3%▼	75,6%▲	51,3%Δ	50,7%Δ	49,4%	36,1%▼	48,4%▼	50,1%	54,6%	73,1%
-N	331.718	31.456	22.412	23.540	76.982	11.876	25.616	13.354	8.458	66.206	934	7.110	24.155	19.621	190.019	36.768	6.804	6.006	15.273
	4.550	78	799	308	596	304	214	190	161	662	131	409	464	234	989	836	318	386	816
Som van aantal nieuwe PSA-maatregelen																			
· 0	53,5%	59,4%	52,0%	60,7%▲	56,4%Δ	41,1%▼	52,5%	43,4%▼	58,2%	54,2%	16,8%▼	56,2%Δ	43,3%▼	50,5%	56,6%▲	44,2%	37,7%▼	37,7%▼	29,7%
· 1	19,2%	16,9%	22,8%Δ	24,3%Δ	17,5%	20,0%	15,3%	21,1%	6,8%▼	22,7%Δ	27,5%▲	10,2%▼	18,3%	19,7%	20,1%	18,7%▼	26,1%Δ	19,2%	24,0%Δ
· 2	13,6%	12,7%	14,1%	7,0%▼	14,3%	28,1%▲	14,5%	10,3%	15,9%	12,0%▼	26,0%▲	16,1%	12,5%	16,3%	11,5%▼	21,0%Δ	14,0%	16,2%	16,8%
· 3	7,8%	7,8%	6,1%▼	4,6%▼	5,2%▼	7,9%	13,6%▲	15,1%▲	8,6%	6,5%	11,5%	5,3%▼	15,4%▲	6,2%	7,4%▼	9,0%	13,7%Δ	11,4%	13,9%Δ
· 4																			
· 5	3,4%	1,5%	3,3%	1,5%▼	5,4%Δ	1,9%	2,3%	1,8%	9,6%▲	2,6%	10,7%▲	5,2%	4,6%	1,9%	2,4%▼	5,3%	6,8%	3,1%▼	▲
· 6	1,6%	1,7%	1,3%	1,4%	0,4%▼	0,7%	1,7%	4,3%Δ	0,5%	1,5%	4,6%Δ	5,9%▲	1,3%	4,9%▲	1,4%	1,4%	1,3%	2,1%	3,2%Δ
· 7	0,7%	0%	0,2%▼	0,5%	0,8%	0,4%	0,1%	0,2%	0,3%	0,2%	2,3%	0,8%	4,4%▲	0,4%	0,6%	0,4%	0,4%	1,6%	1,4%Δ
· 8	0,2%	0%	0,1%	0,1%	0%	0%	0,1%	3,7%▲	0,1%	0,2%	0,8%	0,3%	0,2%	0,0%	0,9%▼	0,0%▼	0,9%▼	8,6%▲	0,4%▼
- Gemiddelde	0,97	0,80	0,91▼	0,68▼	0,90▼	1,13	1,03	1,43▲	1,08	0,87▼	1,98▲	1,15	1,42▲	1,06	0,86▼	1,19▼	1,31	1,79▲	1,69▲
- Gewogen-N	331.718	31.456	22.412	23.540	76.982	11.876	25.616	13.354	8.458	66.206	934	7.110	24.155	19.621	190.019	36.768	6.804	6.006	15.273
-N	4.550	78	799	308	596	304	214	190	161	662	131	409	464	234	989	836	318	386	816
Nieuwe PSA-maatregelen getroffen [% ja]																			
· Gewogen-N	46,5%	40,6%	48,0%	39,3%▼	43,6%▼	58,9%▲	47,5%	56,6%Δ	41,8%	45,8%	83,2%▲	43,8%▼	56,7%Δ	49,5%	43,4%▼	55,8%	62,3%Δ	62,3%Δ	70,3%
-N	331.718	31.456	22.412	23.540	76.982	11.876	25.616	13.354	8.458	66.206	934	7.110	24.155	19.621	190.019	36.768	6.804	6.006	15.273
	4.550	78	799	308	596	304	214	190	161	662	131	409	464	234	989	836	318	386	816
Psychosociale risico's (zoals werkdruk en agressie) zijn veroorzakers van stress. Heeft uw vestiging in de afgelopen 2 jaar een of meer van de volgende maatregelen getroffen om psychosociale risico's aan te pakken?																			
9a. 'Veranderingen in de organisatie van werk'?																			
· Ja	25,2%	17,4%▼	25,2%	13,8%▼	26,2%	28,5%	23,2%	36,7%▲	28,2%	23,4%▼	38,0%▲	31,9%Δ	40,6%▲	24,1%	22,3%▼	32,9%	40,7%Δ	37,7%Δ	38,9%Δ
· Nee																			
· Maatregel bestond al	53,6%	52,8%	57,7%Δ	63,3%▲	54,3%	47,5%	55,1%	37,3%▼	62,6%▲	58,4%Δ	28,5%▼	41,4%▼	39,4%▼	52,2%	57,6%▲	43,6%	35,3%▼	31,4%▼	▼
· Weet niet	17,4%	23,6%	16,1%	14,0%	16,9%	15,8%	14,0%	20,3%	6,4%▼	16,6%	30,4%▲	22,0%Δ	18,3%	22,9%Δ	16,4%▼	20,8%	19,9%	26,9%Δ	27,9%Δ
· Gewogen-N	364.295	34.691	23.739	27.155	83.761	13.352	29.610	15.433	9.577	70.958	1.127	7.834	25.824	21.235	206.697	40.607	7.530	6.787	17.220
-N	5.109	89	866	346	666	338	247	212	182	740	158	470	533	262	1.059	905	350	437	942
9b. 'Aanspreekpunt voor werknemers'?																			
· Ja	10,4%	10,7%	13,4%Δ	7,0%▼	11,5%	8,8%	10,3%	11,3%	6,4%▼	8,0%▼	26,6%▲	9,4%	14,2%Δ	12,6%	7,5%▼	17,0%	14,9%	28,2%▲	19,1%Δ
· Nee																			
· Maatregel bestond al	62,8%	60,9%	56,1%▼	65,9%Δ	63,8%Δ	62,9%	61,2%	57,1%	83,5%▲	70,7%▲	6,3%▼	47,6%▼	55,4%	54,1%	71,2%▲	51,2%Δ	44,8%	28,4%▼	▼
· Weet niet	22,4%	24,3%	29,7%Δ	16,4%▼	22,1%▼	21,4%	18,5%▼	21,4%	8,3%▼	18,6%▼	65,8%▲	39,0%▲	27,7%	30,8%	16,7%▼	30,2%▼	34,8%	41,6%Δ	▲
· Gewogen-N	364.295	34.691	23.739	27.155	83.761	13.352	29.610	15.433	9.577	70.958	1.127	7.834	25.824	21.235	206.697	40.607	7.530	6.787	17.220
-N	5.109	89	866	346	666	338	247	212	182	740	158	470	533	262	1.059	905	350	437	942
9c. 'Aanbieden van opleiding of training'?																			
· Ja	6,9%	2,9%▼	6,7%▼	6,9%	5,3%▼	7,8%	7,0%	9,1%	11,9%	5,7%▼	29,7%▲	17,8%▲	12,3%Δ	7,5%	4,9%▼	7,4%▼	16,3%Δ	18,9%▲	19,7%
· Nee																			
· Maatregel bestond al	79,9%	86,2%▲	80,8%Δ	79,5%	85,4%▲	77,3%	73,7%	77,2%	80,8%	83,6%▲	27,8%▼	62,2%▼	63,3%▼	75,8%	83,7%▲	78,5%▲	65,0%▼	63,4%▼	51,9%
	7,6%	5,3%	10,3%	3,6%▼	5,1%▼	6,1%▼	9,3%	2,8%▼	3,2%▼	5,8%▼	36,1%▲	14,2%Δ	20,9%▲	13,5%Δ	5,8%▼	9,2%▼	12,8%	10,9%	23,3%

	Sector														Organisatiegrootte (gehele organisatie)					
	Totaal	Landbouw, bosbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Overige dienstverlening	2-9	10-49	50-99	100-249	250+	
· Weet niet	5,6%	5,5%	2,3%▼	9,9%▲	4,2%	8,9%▲	9,9%▲	10,9%▲	4,1%	4,9%	6,3%	5,8%	3,5%▼	3,2%	5,7%	4,9%	5,9%	6,9%	5,2%	
· Gewogen-N	364.295	34.691	23.739	27.155	83.761	13.352	29.610	15.433	9.577	70.958	1.127	7.834	25.824	21.235	206.697	40.607	7.530	6.787	17.220	
· N	5.109	89	866	346	666	338	247	212	182	740	158	470	533	262	1.059	905	350	437	942	
9d. 'Voorklichting, timemanagement of assertiviteit'?																				
· Ja	6,1%	4,5%	4,4%▼	2,2%▼	5,4%	3,3%▼	4,5%	9,9%	3,3%▼	6,6%	22,8%▲	11,9%▲	13,3%▲	8,1%	4,1%▼	7,5%▼	7,9%	18,2%▲	18,7%▲	
· Nee	81,4%	86,2%	83,6%▲	87,9%▲	85,9%▲	80,8%	76,0%	72,6%▼	90,7%▲	82,6%▲	38,0%▼	68,4%▼	63,6%▼	79,1%	85,6%▲	79,2%▲	70,7%	62,4%▼	57,7%▼	
· Maatregel bestond al	6,8%	3,2%▼	9,2%	1,0%▼	4,8%▼	6,6%	7,7%	7,4%	2,4%▼	6,2%▼	34,8%▲	13,5%▲	19,9%▲	7,6%	4,6%▼	7,6%▼	15,2%▲	12,0%	19,3%▲	
· Weet niet	5,7%	6,1%	2,8%▼	8,9%▲	3,9%	9,3%▲	11,7%▲	10,1%▲	3,6%	4,6%	4,4%	6,2%	3,2%▼	5,2%	5,7%	5,7%	6,2%	7,4%	4,3%▼	
· Gewogen-N	364.295	34.691	23.739	27.155	83.761	13.352	29.610	15.433	9.577	70.958	1.127	7.834	25.824	21.235	206.697	40.607	7.530	6.787	17.220	
· N	5.109	89	866	346	666	338	247	212	182	740	158	470	533	262	1.059	905	350	437	942	
9e. 'Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg'?																				
· Ja	14,3%	7,8%▼	14,6%	10,8%▼	12,0%▼	17,7%	16,6%	21,4%▲	15,7%	11,0%▼	26,6%▲	17,9%	27,4%▲	19,9%	11,9%▼	16,0%▼	12,9%▼	24,5%▲	29,8%▲	
· Nee	67,0%	71,0%	69,9%▲	74,9%▲	71,6%▲	62,2%	64,5%	56,6%▼	75,6%▲	72,5%▲	25,9%▼	48,4%▼	40,7%▼	62,6%	72,3%▲	60,9%▲	58,4%	43,8%▼	38,9%▼	
· Maatregel bestond al	13,3%	16,4%	13,9%	6,3%▼	12,1%▼	11,9%▼	7,6%▼	9,7%▼	4,5%▼	12,1%▼	43,7%▲	28,2%▲	29,6%▲	14,4%	10,2%▼	19,2%	23,5%	26,5%▲	27,6%▲	
· Weet niet	5,3%	4,9%	1,7%▼	8,0%▲	4,3%	8,2%▲	11,3%▲	12,4%▲	4,2%	4,5%	3,8%	5,5%	2,3%▼	3,1%	5,7%	3,9%	5,2%	5,2%	3,7%	
· Gewogen-N	364.295	34.691	23.739	27.155	83.761	13.352	29.610	15.433	9.577	70.958	1.127	7.834	25.824	21.235	206.697	40.607	7.530	6.787	17.220	
· N	5.109	89	866	346	666	338	247	212	182	740	158	470	533	262	1.059	905	350	437	942	
9f. 'Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden'?																				
· Ja	29,3%	25,5%	28,4%	27,4%	29,5%	35,6%▲	31,1%	39,8%▲	35,6%	27,7%	36,7%▲	22,2%▼	32,2%	24,6%	30,7%	31,2%	29,5%	29,8%	29,6%	
· Nee	41,3%	45,4%	44,5%▲	43,4%	42,7%	42,9%	42,7%	25,2%▼	49,5%▲	41,8%	21,5%▼	38,6%	32,6%▼	39,1%	41,7%▲	35,9%	37,4%	38,5%	29,5%▼	
· Maatregel bestond al	26,1%	26,1%	26,1%	21,8%▼	25,8%	18,4%▼	17,4%▼	29,1%	13,1%▼	28,6%	37,3%▲	33,7%▲	33,5%▲	32,3%▲	25,0%▼	30,9%	27,7%	28,1%	37,8%▲	
· Weet niet	3,3%	3,0%	1,1%▼	7,4%▲	2,0%▼	3,2%	8,8%▲	5,9%▲	1,9%	1,9%▼	4,4%	5,5%▲	1,7%▼	4,0%	2,6%	2,0%	5,3%▲	3,5%	3,1%	
· Gewogen-N	364.295	34.691	23.739	27.155	83.761	13.352	29.610	15.433	9.577	70.958	1.127	7.834	25.824	21.235	206.697	40.607	7.530	6.787	17.220	
· N	5.109	89	866	346	666	338	247	212	182	740	158	470	533	262	1.059	905	350	437	942	
9g. 'Andere maatregelen'?																				
· Ja	3,1%	5,5%	3,3%	1,1%▼	2,3%	7,6%▲	2,3%	4,4%	1,4%	2,8%	6,3%▲	2,8%	3,1%	4,5%	3,0%▼	2,9%▼	4,7%	12,4%▲	7,3%▲	
· Nee	78,6%	73,7%	82,4%▲	80,7%	80,4%	71,4%▼	73,2%	74,4%	89,6%▲	83,3%▲	49,4%▼	76,6%	75,7%	73,7%	80,6%▲	76,4%▲	67,5%	62,2%▼	59,3%▼	
· Maatregel bestond al	2,4%	2,2%	2,5%	0,6%▼	2,5%	1,4%	5,7%▲	1,1%	0,3%▼	1,2%▼	3,8%	5,1%▲	3,6%	3,7%	2,6%	2,0%▼	8,9%▲	1,3%▼	3,5%	
· Weet niet	15,8%	18,6%	11,8%▼	17,5%	14,8%	19,6%	18,8%	20,0%	8,8%▼	12,7%▼	40,5%▲	15,5%	17,6%	18,2%	13,7%▼	18,7%	18,9%	24,1%	30,0%▲	
· Gewogen-N	362.246	34.433	23.644	27.155	83.313	13.327	29.535	15.433	8.858	70.571	1.127	7.834	25.824	21.194	205.784	40.307	7.530	6.713	17.179	
· N	5.096	87	863	346	664	337	246	212	180	739	158	470	533	261	1.057	902	350	436	941	
U heeft in de vorige vraag aangegeven dat u maatregelen heeft getroffen tegen psychosociale risico's. Welke van de volgende redenen zijn voor uw vestiging in de afgelopen twee jaar aanleiding geweest om psychosociale risico's aan te pakken?																				
10a. 'Het naleven van een wettelijke verplichting'?																				
· Ja	38,2%	55,6%▲	41,0%	43,8%	36,5%	57,3%▲	32,5%	23,3%▼	30,0%▼	28,9%▼	56,3%▲	29,1%▼	49,2%▲	36,3%	33,3%▼	42,7%	55,1%▲	55,6%▲	46,7%	
· Nee	51,7%	35,6%▼	44,7%▼	41,2%▼	48,5%	36,6%▼	62,7%▲	64,8%▲	61,6%▲	65,0%▲	34,4%▼	63,9%▲	44,7%▼	50,5%	56,2%▲	51,2%▲	41,8%	32,8%▼	44,4%	
· Weet niet	10,2%	8,8%	14,3%▲	14,9%▲	15,0%▲	6,1%	4,8%▼	11,9%	8,3%	6,1%▼	9,4%	7,0%	6,1%▼	13,2%	10,5%▲	6,0%▼	3,1%▼	11,7%▲	8,9%	
· Gewogen-N	169.007	13.109	11.681	10.790	37.660	7.932	13.074	8.599	4.567	32.091	913	3.447	14.820	10.324	90.090	22.074	4.595	4.172	11.981	
· N	3.168	40	521	182	368	197	139	125	113	438	128	321	423	173	515	522	230	303	686	
10b. 'Verzoek van werknemers of hun vertegenwoordigers'?																				

	Totaal	Sector													Organisatiegrootte (gehele organisatie)					
		Landbouw, bosbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Overige dienstverlening	2-9	10-49	50-99	100-249	250+	
. Ja	34,4%	34,6%	36,3%	31,9%	31,9%▼	35,6%	29,1%▼	27,4%▼	45,1%	29,2%▼	53,9%▲	52,6%▲	51,2%▲	34,6%	31,2%▼	39,6%	42,9%	45,2%	53,6%▲	
. Nee	58,0%	58,3%	55,6%	59,0%	56,5%	51,1%	66,7%▲	69,6%▲	51,3%	65,4%▲	36,7%▼	35,8%▼	43,1%▼	60,3%	60,7%▲	58,1%▲	53,0%	52,2%	39,5%▼	
. Weet niet	7,6%	7,1%	8,1%	9,0%	11,6%▲	13,3%▲	4,2%	3,0%▼	3,6%	5,4%▼	9,4%	11,7%▲	5,7%	5,1%	8,1%▲	2,3%▼	4,2%	2,6%▼	6,8%▲	
. Gewogen-N	169.007	13.109	11.681	10.790	37.660	7.932	13.074	8.599	4.567	32.091	913	3.447	14.820	10.324	90.090	22.074	4.595	4.172	11.981	
.N	3.168	40	521	182	368	197	139	125	113	438	128	321	423	173	515	522	230	303	686	
10c. 'Hoog verzuimpercentage'?																				
. Ja	11,9%	10,7%	15,5%	9,5%▼	12,3%	6,0%▼	1,9%▼	4,9%▼	19,3%	11,6%▼	38,3%▲	24,0%▲	18,7%▲	14,1%	5,0%▼	16,4%▼	30,4%▲	29,3%▲	33,4%▲	
. Nee	82,5%	82,2%	79,8%	82,4%	79,1%	83,5%	94,5%▲	92,9%▲	76,6%	84,6%▲	58,6%▼	72,7%▼	78,6%	81,4%	88,4%▲	82,4%▲	68,8%	67,0%▼	60,8%▼	
. Weet niet	5,6%	7,1%	4,7%	8,1%▲	8,6%▲	10,6%▲	3,6%	2,2%	4,1%	3,8%	3,1%	3,3%	2,7%▼	4,5%	6,6%▲	1,2%▼	0,8%▼	3,7%	5,8%▲	
. Gewogen-N	169.007	13.109	11.681	10.790	37.660	7.932	13.074	8.599	4.567	32.091	913	3.447	14.820	10.324	90.090	22.074	4.595	4.172	11.981	
.N	3.168	40	521	182	368	197	139	125	113	438	128	321	423	173	515	522	230	303	686	
10d. 'Achteruitgang in de productiviteit of in de kwaliteit van de producten'?																				
. Ja	20,3%	15,6%	20,5%	18,5%	18,1%	11,4%▼	33,2%▲	33,9%▲	18,1%	22,1%▲	7,0%▼	9,5%▼	13,6%▼	24,6%▲	20,9%	19,9%	32,3%▲	23,2%	14,5%▼	
. Nee	73,2%	77,2%	75,3%	69,3%▼	73,4%	77,5%	63,0%▼	63,2%▼	77,9%	73,8%	84,4%▲	86,6%▲	83,0%▲	63,6%▼	72,5%	78,3%	64,6%▼	72,0%	79,4%▲	
. Weet niet	6,5%	7,1%	4,2%	12,2%▲	8,5%▲	11,2%▲	3,8%	2,9%	4,1%	4,0%	8,6%	3,9%	3,4%▼	11,8%▲	6,7%▲	1,9%▼	3,1%	4,8%	6,1%▲	
. Gewogen-N	169.007	13.109	11.681	10.790	37.660	7.932	13.074	8.599	4.567	32.091	913	3.447	14.820	10.324	90.090	22.074	4.595	4.172	11.981	
.N	3.168	40	521	182	368	197	139	125	113	438	128	321	423	173	515	522	230	303	686	
10e. 'Eis van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf'?																				
. Ja	16,8%	17,3%	9,2%▼	14,9%	21,5%▲	10,6%	24,4%▲	19,6%▲	3,9%▼	18,5%▲	7,8%	5,3%▼	9,5%▼	18,1%	17,4%	13,4%▼	30,0%▲	23,8%▲	18,1%	
. Nee	76,8%	75,5%	84,7%▲	78,3%	70,3%▼	77,5%	71,6%▼	78,1%	91,6%▲	77,8%	85,9%	90,8%▲	84,4%▲	71,2%▼	75,4%	85,1%▲	66,5%▼	73,5%	75,3%	
. Weet niet	6,3%	7,1%	6,1%	6,8%	8,1%	11,8%▲	4,0%	2,3%	4,5%	3,7%▼	6,3%	3,9%	6,1%	7,2%▲	1,5%▼	3,6%	2,7%	6,6%▲		
. Gewogen-N	169.007	13.109	11.681	10.790	37.660	7.932	13.074	8.599	4.567	32.091	913	3.447	14.820	10.324	90.090	22.074	4.595	4.172	11.981	
.N	3.168	40	521	182	368	197	139	125	113	438	128	321	423	173	515	522	230	303	686	
10f. 'Druk vanuit de Inspectie SZW'?																				
. Ja	3,4%	3,4%	2,5%	3,8%	3,2%	8,7%▲	4,7%	6,5%	0%▼	1,8%▼	5,5%	1,2%▼	5,6%▲	0,1%▼	2,8%▼	3,5%	1,9%▼	17,0%▲	3,4%▼	
. Nee	88,5%	89,5%	90,8%	85,6%	85,6%▼	79,5%▼	91,2%	91,1%	95,9%▲	89,9%	85,9%	94,2%▲	83,9%▼	96,4%▲	89,3%	93,8%▲	81,5%▼	77,4%▼	88,1%	
. Weet niet	8,2%	7,1%	6,7%	10,7%	11,2%▲	11,8%▲	4,0%	2,4%▼	4,1%	8,3%	8,6%	4,5%▼	10,5%▲	3,5%▼	7,9%	2,7%▼	16,6%▲	5,5%	8,5%	
. Gewogen-N	169.007	13.109	11.681	10.790	37.660	7.932	13.074	8.599	4.567	32.091	913	3.447	14.820	10.324	90.090	22.074	4.595	4.172	11.981	
.N	3.168	40	521	182	368	197	139	125	113	438	128	321	423	173	515	522	230	303	686	
10g. 'Andere reden'?																				
. Ja	14,7%	8,8%	16,1%	5,5%▼	10,8%▼	8,5%▼	21,3%	21,8%	10,7%	18,5%	19,5%	19,7%▲	19,4%▲	15,3%	14,3%	15,0%	11,0%▼	25,3%▲	13,9%	
. Nee	71,5%	76,6%	75,8%▲	78,1%▲	74,1%	67,6%	69,9%	75,4%	86,8%▲	68,1%	60,2%▼	70,6%	64,3%▼	62,3%▼	73,2%	75,8%▲	66,5%	61,9%▼	67,7%	
. Weet niet	13,8%	14,6%	8,1%▼	16,4%	15,1%	23,9%▲	8,9%	2,9%▼	2,5%▼	13,4%	20,3%▲	9,7%▼	16,3%	12,5%	9,2%▼	22,5%▲	12,8%	18,3%▲		
. Gewogen-N	167.950	13.072	11.586	10.790	37.554	7.906	13.000	8.599	3.849	32.091	913	3.447	14.820	10.324	89.520	21.996	4.595	4.097	11.981	
.N	3.159	39	518	182	367	196	138	125	111	438	128	321	423	173	514	520	230	302	686	

Tabel B2.2 PSA-beleid naar sector en organisatieomvang

Noot. Tabel is gewogen naar **aantal werknemers in dienst van de vestigingen**.

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoog (laag) percentage en/of gemiddelde (2-zijdig getoetst), én Cohen's d [effectgrootte] is ten minste 0,20. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d [effectgrootte] is kleiner dan 0,20. Cohen (1988), Statistical power analysis for the behavioral sciences, 2nd ed. NY: Taylor & Francis.

	Totaal	Sector													Organisatiegrootte (gehele organisatie)					
		Landbouw, bosbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Overige dienstverlening	2-9	10-49	50-99	100-249	250+	
Standaard PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen?																				
- noch standaard PSA-beleid, noch nieuwe maatregelen	8,1%	20,7% ▲	5,9%▼	15,8%▲	12,6%Δ	11,5%Δ	20,6%▲	5,5%	10,2%	7,5%	0,0%▼	2,0%▼	2,1%▼	7,4%	31,0%▲	16,3%	9,8%▼	8,9%▼	0,9%▼	
- alleen standaard beleid, geen nieuwe maatregelen	23,8%	27,5%	17,6%▼	24,5%	28,8%Δ	21,8%	26,0%	31,3%Δ	12,2%▼	27,5%Δ	14,3%▼	44,3%▲	15,9%▼	18,2%▼	22,6%	26,8%	24,5%	23,1%	25,4%	
- geen standaard beleid, wel nieuwe maatregelen	23,9%	28,4%	28,9%Δ	28,6%	23,5%	35,3%▲	29,5%	17,5%▼	45,4%▲	24,3%	11,1%▼	18,0%▼	15,2%▼	25,1%	30,6%Δ	31,5%Δ	27,9%	19,9%▼	▼	
- staand beleid én nieuwe maatregelen	44,2%	23,4%	47,6%Δ	31,1%▼	35,0%▼	31,5%▼	23,9%▼	45,7%	32,2%▼	40,7%	74,5%▲	35,7%▼	66,8%▲	49,3%Δ	15,7%▼	25,4%▼	37,8%	48,1%▲	▲	
- Gewogen-N	6174137	289276	866935	296379	775958	303538	250017	268100	142533	1132681	255128	352683	998175	242733	988	
-N	4418	74	782	293	568	288	209	188	156	639	130	407	454	230	988	836	318	386	812	
Standaard PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe PSA-maatregelen getroffen [% ja]																				
- Gewogen-N	91,9%	79,3%▼	94,1%Δ	84,2%▼	87,4%▼	88,5%▼	79,4%▼	94,5%	89,8%	92,5%	100,0%	98,0%▲	97,9%▲	92,6%	69,0%▼	83,7%	90,2%Δ	91,1%▲	▲	
-N	6174137	289276	866935	296379	775958	303538	250017	268100	142533	1132681	255128	352683	998175	242733	988	836	318	386	812	
PSA-beleid: aantal maatregelen, al bestaand of nieuw																				
- 0	8,1%	20,7% ▲	5,9%▼	15,8%▲	12,6%Δ	11,5%Δ	20,6%▲	5,5%	10,2%	7,5%	0,0%▼	2,0%▼	2,1%▼	7,4%	31,0%▲	16,3%	9,8%▼	8,9%▼	0,9%▼	
- 1	7,5%	7,2%	7,8%	21,5%▲	10,7%Δ	13,2%Δ	13,2%Δ	10,2%	4,7%	6,5%	1,2%▼	6,4%	0,7%▼	6,6%	17,7%▲	11,7%	10,6%	5,9%▼	2,3%▼	
- 2	12,1%	24,4%	▲	14,2%	16,3%Δ	15,3%Δ	22,0%▲	15,4%	9,2%	5,6%▼	9,7%▼	5,3%▼	11,0%	5,0%▼	17,7%	24,1%▲	14,4%	17,3%	7,8%▼	
- 3	16,3%	20,7%	▲	19,1%	18,6%	19,6%	21,3%	16,7%	16,8%	16,4%	8,2%▼	10,8%▼	9,4%▼	23,0%Δ	17,5%	19,2%	22,3%	18,8%	18,0%	
- 4	13,0%	12,8%	17,3%Δ	12,8%	12,5%	10,9%	8,9%▼	5,8%▼	37,0%▲	14,7%	8,1%	10,9%	8,2%▼	19,8%Δ	5,8%▼	9,8%	10,4%	12,8%	▲	
- 5	17,2%	5,0%▼	14,0%▼	5,9%▼	16,9%	16,9%	11,3%▼	14,8%	9,8%▼	22,4%Δ	20,8%	24,1%▲	21,9%Δ	15,2%	6,2%▼	8,8%▼	15,1%Δ	14,9%Δ	▲	
- 6	12,7%	3,5%▼	9,4%▼	5,0%▼	7,5%▼	3,6%▼	4,5%▼	18,0%▲	11,7%	14,0%	26,6%▲	17,2%Δ	22,8%▲	7,9%	3,0%▼	6,3%▼	8,3%	11,6%	▲	
- 7	13,0%	5,7%	12,3%	4,1%▼	4,8%▼	3,3%▼	4,8%▼	19,8%▲	4,2%▼	8,9%▼	29,7%▲	17,6%▲	29,9%▲	5,5%▼	1,1%▼	3,7%▼	9,1%	9,8%	20,2%	
- Gemiddelde	3,86	2,55▼	3,75	2,49▼	3,14▼	2,86▼	2,60▼	4,23▲	3,63	3,92Δ	5,41▲	4,51▲	5,27▲	3,46▼	1,85▼	2,65▼	3,37Δ	3,61▲	4,70▲	
- Gewogen-N	6174137	289276	866935	296379	775958	303538	250017	268100	142533	1132681	255128	352683	998175	242733	988	
-N	4418	74	782	293	568	288	209	188	156	639	130	407	454	230	988	836	318	386	812	
Som van aantal maatregelen in standaard PSA-beleid																				
- 0	32,0%	49,0% ▲	34,8%	44,5%▲	36,2%	46,7%▲	50,2%▲	23,0%▼	55,6%▲	31,8%	11,1%▼	20,0%▼	17,3%▼	32,5%	61,7%▲	47,8%Δ	37,7%	28,8%▼	19,3%	
- 1	13,6%	5,6%▼	19,5%Δ	19,9%Δ	18,1%Δ	17,5%	12,6%	14,9%	9,9%	11,2%▼	6,2%▼	10,7%▼	8,8%▼	20,3%Δ	13,5%	14,1%	14,9%	19,7%Δ	13,6%	
- 2	15,8%	21,8%	13,6%	15,6%	14,2%	18,4%	17,4%	10,6%	12,2%	12,7%▼	16,0%	18,2%	19,3%Δ	21,8%Δ	12,6%▼	16,6%	17,2%	15,5%	16,7%	
- 3	14,0%	13,4%	15,3%	9,9%	11,7%	8,2%▼	9,1%	16,8%	10,3%	17,6%Δ	10,3%	9,9%▼	18,0%Δ	10,5%	6,2%▼	9,4%	13,6%	16,3%Δ	Δ	
- 4	11,0%	3,0%▼	7,9%▼	6,1%▼	6,7%▼	6,3%▼	3,8%▼	17,1%▲	10,3%	12,9%Δ	36,3%▲	13,4%Δ	13,7%Δ	9,8%	2,7%▼	6,1%▼	8,7%	14,1%▲	▲	
- 5	8,7%	2,3%	5,9%▼	2,0%▼	9,8%	1,4%▼	3,0%▼	11,5%	1,1%▼	9,2%	9,2%	14,7%▲	16,8%▲	1,7%▼	2,0%▼	2,0%▼	2,4%	3,1%	▲	
- 6	3,6%	1,3%	1,8%▼	1,0%▼	1,8%▼	1,6%	1,4%	5,8%	0,5%▼	3,0%	10,5%▲	9,9%▲	5,7%Δ	2,7%	0,5%▼	2,0%	2,3%	1,6%	7,5%▲	

	Totaal	Sector													Organisatiegrootte (gehele organisatie)				
		Landbouw, bosbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Overige dienstverlening	2-9	10-49	50-99	100-249	250+
. 7	1,3%	3,6%	1,2%	1,1%	1,4%	0,7%	2,7%	0,2%	0,2%	1,7%	0,3%	3,2%	0,3%	0,8%	0,8%	2,0%	3,2%	0,9%	1,0%
- Gemiddelde	2,05	1,46	1,73	1,29	1,78	1,20	1,31	2,49	1,16	2,17	3,26	2,86	2,77	1,64	0,87	1,35	1,73	1,88	2,64
- Gewogen-N	6174137	289276	866935	296379	775958	303538	250017	268100	142533	1132681	255128	352683	998175	242733
-N	4418	74	782	293	568	288	209	188	156	639	130	407	454	230	988	836	318	386	812
Staan PSA-beleid aanwezig [% ja]	68,0%	51,0%	65,2%	55,5%	63,8%	53,3%	49,8%	77,0%	44,4%	68,2%	88,9%	80,0%	82,7%	67,5%	38,3%	52,2%	62,3%	71,2%	80,7%
- Gewogen-N	6174137	289276	866935	296379	775958	303538	250017	268100	142533	1132681	255128	352683	998175	242733
-N	4418	74	782	293	568	288	209	188	156	639	130	407	454	230	988	836	318	386	812
Som van aantal nieuwe PSA-maatregelen																			
. 0	31,9%	48,2%	23,5%	40,3%	41,5%	33,2%	46,6%	36,8%	22,5%	35,0%	14,4%	46,4%	18,0%	25,7%	53,6%	43,1%	34,3%	32,0%	26,3%
. 1	21,7%	20,7%	20,5%	30,6%	21,9%	19,9%	16,8%	14,5%	13,8%	19,6%	27,7%	19,3%	27,4%	19,3%	19,8%	18,1%	21,6%	22,4%	21,6%
. 2	19,6%	15,5%	23,9%	13,9%	18,1%	25,7%	15,2%	14,1%	12,3%	18,7%	38,1%	10,2%	18,3%	31,1%	12,4%	20,8%	16,4%	23,4%	20,3%
. 3																			
. 4	13,1%	10,9%	16,0%	8,8%	9,4%	6,3%	14,3%	26,5%	14,7%	14,7%	4,4%	8,4%	15,0%	13,7%	9,3%	10,9%	14,4%	11,7%	Δ
. 5	7,9%	3,6%	10,3%	3,5%	7,4%	4,2%	4,5%	3,4%	31,4%	4,1%	9,6%	9,5%	12,6%	4,5%	2,8%	5,2%	10,4%	4,8%	7,6%
. 6	3,7%	1,1%	3,6%	1,2%	0,7%	10,5%	2,4%	1,4%	2,4%	6,0%	3,9%	2,8%	4,2%	4,1%	1,5%	1,4%	2,2%	2,9%	4,1%
. 7	1,8%	0%	0,7%	0,9%	0,9%	0,1%	0,1%	2,7%	2,1%	1,8%	1,4%	3,2%	4,4%	1,3%	0,7%	0,4%	0,7%	1,5%	2,6%
- Gemiddelde	0,4%	0%	1,5%	0,7%	0%	0%	0,1%	0,7%	0,8%	0,1%	0,5%	0,2%	0,1%	0,3%	0%	0,0%	0%	1,3%	0,4%
- Gewogen-N	6174137	1,04	1,90	1,16	1,25	1,60	1,21	1,63	2,39	1,59	1,87	1,38	2,08	1,71	0,95	1,23	1,54	1,56	1,83
-N	4418	74	782	293	568	288	209	188	156	639	130	407	454	230	988	836	318	386	812
Nieuwe PSA-maatregelen getroffen [% ja]	68,1%	51,8%	76,5%	59,7%	58,5%	66,8%	53,4%	63,2%	77,5%	65,0%	85,6%	53,6%	82,0%	74,3%	46,4%	56,9%	65,7%	68,0%	73,7%
- Gewogen-N	6174137	289276	866935	296379	775958	303538	250017	268100	142533	1132681	255128	352683	998175	242733
-N	4418	74	782	293	568	288	209	188	156	639	130	407	454	230	988	836	318	386	812
Psychosociale risico's (zoals werkdruk en agressie) zijn veroorzakers van stress. Heeft uw vestiging in de afgelopen 2 jaar een of meer van de volgende maatregelen getroffen om psychosociale risico's aan te pakken?																			
9a. 'Veranderingen in de organisatie van werk'?																			
. Ja	35,1%	39,9%	31,9%	23,2%	36,6%	44,7%	36,1%	30,7%	23,9%	34,0%	36,5%	32,4%	39,5%	34,8%	25,4%	33,9%	37,8%	36,5%	37,4%
. Nee	29,8%	29,9%	37,9%	47,1%	31,0%	31,3%	34,3%	35,0%	49,4%	24,9%	20,8%	22,8%	22,2%	29,4%	53,3%	39,3%	34,3%	29,8%	22,2%
- Maatregel bestond al	31,8%	27,9%	29,3%	20,5%	29,0%	21,4%	26,0%	32,6%	16,7%	39,4%	38,3%	43,3%	33,7%	29,6%	17,8%	24,1%	27,1%	30,2%	38,1%
- Weet niet	3,3%	2,3%	0,9%	9,2%	3,4%	2,6%	3,6%	1,6%	10,0%	1,7%	4,4%	1,6%	4,6%	6,2%	3,5%	2,8%	0,8%	3,5%	2,4%
- Gewogen-N	7230237	402849	927825	354789	880288	340100	336248	288890	167207	1282069	325220	406505	1221141	297106
-N	4961	84	848	329	637	320	241	209	176	713	156	468	522	258	1058	905	350	437	938
9b. 'Aanspreekpunt voor werknemers'?																			
. Ja	21,9%	32,3%	27,7%	12,5%	18,9%	26,6%	13,9%	17,1%	32,1%	21,8%	19,2%	15,4%	22,6%	20,5%	9,8%	18,6%	24,2%	24,5%	22,7%
. Nee	20,8%	34,3%	16,7%	39,3%	32,5%	28,8%	37,3%	19,9%	24,8%	20,4%	0,3%	15,6%	6,1%	20,2%	67,7%	43,8%	28,6%	17,6%	5,0%
- Maatregel bestond al																			
- Weet niet	56,0%	32,8%	54,8%	44,5%	46,9%	42,7%	45,9%	61,1%	42,5%	56,9%	80,2%	68,6%	71,0%	52,5%	18,5%	36,0%	45,0%	56,7%	72,0%
- Gewogen-N	1,4%	0,5%	0,7%	3,6%	1,8%	1,9%	2,9%	2,0%	0,5%	0,8%	0,3%	0,4%	0,3%	6,8%	4,0%	1,6%	2,3%	1,1%	0,2%
-N	7230237	402849	927825	354789	880288	340100	336248	288890	167207	1282069	325220	406505	1221141	297106
-N	4961	84	848	329	637	320	241	209	176	713	156	468	522	258	1058	905	350	437	938
9c. 'Aanbieden van opleiding of training'?																			
. Ja	23,0%	4,8%	31,4%	15,8%	10,9%	19,5%	20,6%	22,2%	36,7%	18,0%	27,9%	23,3%	37,5%	20,9%	5,5%	8,9%	18,0%	19,2%	28,1%
. Nee	47,8%	85,5%	46,8%	65,9%	64,4%	65,2%	60,1%	46,5%	40,0%	48,1%	22,0%	39,4%	20,1%	52,9%	83,8%	75,2%	59,7%	58,3%	34,6%
- Maatregel bestond al	24,8%	6,9%	19,6%	13,2%	21,1%	10,0%	14,7%	27,1%	18,9%	30,2%	46,0%	32,1%	36,8%	13,5%	5,6%	11,0%	18,5%	17,8%	33,4%

	Totaal	Sector													Organisatiegrootte (gehele organisatie)					
		Landbouw, bosbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Overige dienstverlening	2-9	10-49	50-99	100-249	250+	
<ul style="list-style-type: none"> · Weet niet · Gewogen-N · N 	4,5% 7230237 4961	2,8% 402849 84	2,1%▽ 927825 848	5,1% 354789 329	3,6% 880288 637	5,3% 340100 320	4,6% 336248 241	4,3% 288890 209	4,4% 167207 176	3,7% 1282069 713	4,1% 325220 156	5,2% 406505 468	5,7% 1221141 522	12,7%▲ 297106 258	5,1% 1058	4,9% 905	3,8% 350	4,7% 437	▲ 3,8% 938	
9d. 'Voorlichting, timemanagement of assertiviteit'?																				
<ul style="list-style-type: none"> · Ja · Nee 	18,6%	3,7%▼	27,3%▲	13,6%▽	8,9%▼	20,3%	7,4%▼	10,5%▼	43,4%▲	25,8%Δ	16,3%	18,5%	21,0%	12,4%▽	4,2%▼	7,4%▽	10,3%	16,3%Δ	23,9% ▲	
· Maatregel bestond al	53,5%	86,0%▲	58,8%Δ	74,6%▲	68,6%▲	65,6%▲	62,3%Δ	44,0%▼	39,3%▼	48,0%▽	25,9%▼	39,5%▼	36,1%▼	62,2%Δ	86,0%▲	78,1%▲	69,2%	63,4%▽	43,7% ▼	
<ul style="list-style-type: none"> · Weet niet · Gewogen-N · N 	23,6% 4,3% 7230237 4961	6,3%▼ 4,0% 402849 84	11,8%▼ 2,1%▽ 927825 848	6,9%▼ 4,9% 354789 329	19,1%▽ 3,4% 880288 637	8,9%▼ 5,2% 340100 320	25,4% 5,0% 336248 241	41,9%▲ 3,6% 288890 209	15,6%▽ 1,7% 167207 176	20,6% 5,6%Δ 1282069 713	53,1%▲ 4,8% 325220 156	36,2%▲ 5,7% 406505 468	38,9%▲ 4,0% 1221141 522	18,8% 6,5% 297106 258	4,8%▼ 4,9% 1058	9,1%▼ 5,5% 905	17,0% 3,5% 350	14,5% 5,7% 437	3,1%▽ 3,5% 938	
9e. 'Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg'?																				
<ul style="list-style-type: none"> · Ja · Nee 	22,5%	11,7%▼	30,6%▲	16,2%▽	17,3%▽	19,0%	17,6%▽	31,0%▲	23,7%	20,0%▽	24,3%	24,8%	27,6%Δ	21,0%	13,3%▼	17,7%	20,2%	21,4%	25,1% ▲	
· Maatregel bestond al	39,2%	48,8%	42,6%	62,6%▲	51,0%▲	51,0%▲	48,7%Δ	33,1%▽	56,8%▲	44,4%Δ	20,6%▼	22,6%▼	14,5%▼	45,7%	70,1%▲	56,5%Δ	45,8%	42,1%▽	26,7% ▼	
<ul style="list-style-type: none"> · Weet niet · Gewogen-N · N 	33,3% 5,0% 7230237 4961	37,2% 2,3% 402849 84	23,9%▽ 2,9%▽ 927825 848	17,7%▼ 3,6% 354789 329	27,1%▽ 4,6% 880288 637	23,3%▽ 6,8% 340100 320	16,1%▼ 17,6%▲ 336248 241	31,3% 4,6% 288890 209	12,7%▼ 6,8% 167207 176	29,4% 6,2% 1282069 713	49,7%▲ 5,4% 325220 156	46,9%▲ 5,7% 406505 468	56,2%▲ 1,7%▽ 1221141 522	24,9%▽ 8,3%Δ 297106 258	11,4%▼ 5,2% 1058	21,7%▽ 4,1% 905	31,4%Δ 2,5% 350	31,1%Δ 5,3% 437	3,5% 3,5% 938	
9f. 'Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden'?																				
<ul style="list-style-type: none"> · Ja · Nee 	31,5%	24,2%	25,8%▽	34,4%	27,4%	25,0%▽	25,6%	31,7%	53,9%▲	32,4%	36,2%	22,9%▽	40,2%▲	34,7%	32,9%	31,2%	32,7%	27,6%	29,2% ▲	
· Maatregel bestond al	30,5%	29,5%	43,2%▲	31,6%	40,5%Δ	56,4%▲	34,3%	15,1%▼	21,0%▼	28,6%▽	8,7%▼	29,0%	20,4%▼	23,7%▽	38,6%Δ	35,3%	32,7%	35,8%	34,8% ▼	
<ul style="list-style-type: none"> · Weet niet · Gewogen-N · N 	32,9% 5,1% 7230237 4961	23,9% 22,4%▲ 402849 84	29,0%▽ 1,9%▽ 927825 848	26,7%▽ 7,4%Δ 354789 329	29,0%▽ 3,2% 880288 637	16,0%▼ 2,6% 340100 320	32,2% 7,9%Δ 336248 241	51,8%▲ 1,3%▽ 288890 209	23,1%▼ 2,0% 167207 176	36,5%Δ 2,5%▽ 1282069 713	48,9%▲ 6,2% 325220 156	42,8%▲ 5,3% 406505 468	34,4% 5,0% 1221141 522	32,1% 9,5%▲ 297106 258	26,2%▽ 2,2%▽ 1058	31,0% 2,5%▽ 905	32,8% 1,9% 350	33,2% 3,3% 437	7,0%▲ 7,0%▲ 938	
9g. 'Andere maatregelen'?																				
<ul style="list-style-type: none"> · Ja · Nee 	6,9%	3,4%	11,1%▲	3,5%▽	4,5%▽	3,5%▽	2,4%▽	14,1%▲	3,2%	5,5%	13,3%▲	4,4%▽	9,9%Δ	4,4%	2,9%▽	3,3%▽	8,0%	7,5%	10,7% ▲	
· Maatregel bestond al	62,2%	78,0%▲	65,0%	68,7%Δ	71,2%Δ	75,8%▲	71,7%Δ	65,7%	81,3%▲	67,8%Δ	38,8%▼	50,6%▼	40,4%▼	63,9%	80,7%▲	75,2%Δ	64,9%▽	63,2%▽	56,7% ▼	
<ul style="list-style-type: none"> · Weet niet · Gewogen-N · N 	2,7% 28,2% 7214792 4951	3,3% 15,3%▼ 396847 82	3,4% 20,5%▽ 924737 845	2,8% 25,0% 354789 329	3,8% 20,5%▽ 876603 635	1,2% 19,6%▽ 340100 320	4,1% 21,8% 335132 240	0,6% 19,6%▽ 288890 209	0,7% 14,9%▼ 166067 175	2,2% 24,4% 1282069 713	2,8% 45,1%▲ 325220 156	3,9% 41,1%▲ 406505 468	2,3% 47,4%▲ 1221141 522	1,0% 30,6% 296693 257	2,4% 14,1%▼ 1056	2,9% 18,6%▽ 902	6,6%▲ 20,5% 350	2,2% 27,1%Δ 436	2,2% 30,4% 937	
U heeft in de vorige vraag aangegeven dat u maatregelen heeft getroffen tegen psychosociale risico's. Welke van de volgende redenen zijn voor uw vestiging in de afgelopen twee jaar aanleiding geweest om psychosociale risico's aan te pakken?																				
10a. 'Het naleven van een wettelijke verplichting'?																				
<ul style="list-style-type: none"> · Ja · Nee 	53,6%	72,3%▲	59,9%Δ	38,6%▼	47,4%	57,8%	56,6%	49,7%	69,1%▲	40,3%▼	51,9%	41,9%▼	66,0%▲	39,3%▼	35,3%▼	48,1%	57,1%Δ	52,4%	59,1% ▲	
· Weet niet	40,2%	21,6%▼	36,5%▽	56,5%▲	43,5%	35,7%	36,3%	44,5%	27,1%▼	54,6%▲	33,3%▽	46,4%	29,3%▼	56,2%▲	55,1%▲	44,6%	39,6%	43,1%	36,6% ▼	
<ul style="list-style-type: none"> · Weet niet 	6,2%	6,0%	3,7%▽	4,9%	9,1%Δ	6,5%	7,1%	5,7%	3,8%	5,1%	14,8%▲	11,6%▲	4,7%	4,5%	9,7%Δ	7,3%	3,3%	4,5%	4,3%▽	

	Totaal	Sector													Organisatiegrootte (gehele organisatie)				
		Landbouw, bosbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Overige dienstverlening	2-9	10-49	50-99	100-249	250+
- Gewogen-N	4910795	240901	706395	216799	516947	232094	189629	180649	124700	843355	275884	228244	954711	200485
-N	3124	40	517	178	362	189	137	122	111	431	127	321	417	172	514	522	230	303	682
10b. 'Verzoek van werknemers of hun vertegenwoordigers'?																			
- Ja	54,8%	56,7%	56,6%	46,3%▼	46,2%▼	53,0%	27,1%▼	42,9%▼	70,5%▲	55,6%	71,0%▲	74,8%▲	54,2%	61,3%	31,9%▼	40,3%▼	47,9%	55,5%▲	58,2%▲
- Nee	40,5%	41,7%	40,4%	51,2%▲	48,3%▲	38,2%	68,0%▲	49,2%▲	27,0%▼	38,7%	20,7%▼	21,3%▼	41,7%	36,2%	60,7%▲	57,8%▲	48,5%	42,1%▼	37,6%▼
- Weet niet	4,7%	1,6%	3,0%▼	2,5%	5,5%	8,8%▲	4,9%	7,9%	2,5%	5,8%	8,3%▲	3,9%	4,2%	2,5%	7,4%▲	1,9%▼	3,6%	2,5%	4,2%
- Gewogen-N	4910795	240901	706395	216799	516947	232094	189629	180649	124700	843355	275884	228244	954711	200485
-N	3124	40	517	178	362	189	137	122	111	431	127	321	417	172	514	522	230	303	682
10c. 'Hoog verzuimpercentage'?																			
- Ja	38,1%	15,0%▼	40,7%	35,8%	28,9%▼	39,2%	8,8%▼	29,0%▼	53,4%▲	52,3%▲	39,2%	35,2%	42,2%▲	29,9%▼	5,1%▼	19,2%▼	23,8%	31,5%▲	47,9%▲
- Nee	59,2%	83,4%▲	58,1%	61,9%	65,5%▲	57,0%	86,7%▲	70,2%▲	43,4%▼	46,0%▼	60,3%	60,0%	54,4%▼	68,2%▲	88,8%▲	79,9%▲	74,9%	65,9%	49,5%▼
- Weet niet	2,7%	1,6%	1,1%▼	2,3%	5,6%▲	3,8%	4,6%	0,7%	3,2%	1,7%	0,4%	4,8%▲	3,4%	1,9%	6,1%▲	0,9%▼	1,3%	2,6%	2,6%
- Gewogen-N	4910795	240901	706395	216799	516947	232094	189629	180649	124700	843355	275884	228244	954711	200485
-N	3124	40	517	178	362	189	137	122	111	431	127	321	417	172	514	522	230	303	682
10d. 'Achteruitgang in de productiviteit of in de kwaliteit van de producten'?																			
- Ja	14,4%	18,0%	14,7%	17,2%	14,8%	13,3%	41,9%▲	8,6%	8,4%	12,3%	9,4%	12,6%	12,3%	16,0%	21,5%▲	21,7%▲	15,8%	15,6%	10,0%▼
- Nee	81,1%	80,4%	83,1%	78,1%	77,1%	80,9%	53,3%▼	89,2%▲	84,5%	84,2%▲	84,9%	79,8%	83,1%	80,4%	72,9%▼	76,5%	79,7%	79,7%	86,2%▲
- Weet niet	4,5%	1,6%	2,2%▼	4,7%	8,1%▲	5,8%	4,8%	2,2%	7,1%	3,5%	5,7%	7,6%▲	4,6%	3,6%	5,5%▲	1,8%▼	4,4%	4,7%	3,8%
- Gewogen-N	4910795	240901	706395	216799	516947	232094	189629	180649	124700	843355	275884	228244	954711	200485
-N	3124	40	517	178	362	189	137	122	111	431	127	321	417	172	514	522	230	303	682
10e. 'Eis van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf'?																			
- Ja	14,0%	49,1%▲	18,5%▲	12,0%	14,4%	11,6%	14,2%	3,0%▼	4,1%▼	12,7%	5,7%▼	4,1%▼	12,7%	9,4%	18,1%▲	12,2%	14,2%	12,3%	15,8%
- Nee	82,4%	49,3%▼	80,2%▼	85,5%	78,6%▼	80,9%	81,2%	95,9%▲	88,5%	85,2%	88,4%	88,7%▲	84,1%	88,2%	76,0%▼	86,6%▲	82,0%	84,8%	81,2%
- Weet niet	3,6%	1,6%	1,3%▼	2,5%	7,0%▲	7,5%▲	4,7%	1,1%	7,4%	2,1%▼	5,8%	7,2%▲	3,2%	2,4%	5,9%▲	1,2%▼	3,8%	2,9%	3,1%
- Gewogen-N	4910795	240901	706395	216799	516947	232094	189629	180649	124700	843355	275884	228244	954711	200485
-N	3124	40	517	178	362	189	137	122	111	431	127	321	417	172	514	522	230	303	682
10f. 'Druk vanuit de Inspectie SZW'?																			
- Ja	8,1%	4,2%	2,2%▼	3,0%	1,4%▼	3,1%	2,0%▼	1,1%▼	0%▼	5,3%	5,0%	3,1%▼	29,4%▲	0,2%▼	2,6%▼	4,0%	3,3%	4,8%	9,0%▲
- Nee	85,2%	94,2%	93,9%▲	93,2%▲	91,1%▲	89,6%	71,4%▼	96,9%▲	92,8%	90,3%▲	89,0%	87,7%	61,1%▼	98,7%▲	90,4%	94,3%▲	93,8%▲	91,3%	84,2%▼
- Weet niet	6,6%	1,6%	3,9%▼	3,8%	7,5%	7,3%	26,5%▲	2,0%▼	7,2%	4,4%▼	5,9%	9,1%	9,4%▲	1,1%▼	6,9%▲	1,7%▼	2,9%	3,9%	6,8%▲
- Gewogen-N	4910795	240901	706395	216799	516947	232094	189629	180649	124700	843355	275884	228244	954711	200485
-N	3124	40	517	178	362	189	137	122	111	431	127	321	417	172	514	522	230	303	682
10g. 'Andere reden'?																			
- Ja	18,2%	43,7%▲	24,6%▲	7,7%▼	10,9%▼	6,7%▼	13,8%	30,8%▲	13,3%	12,4%▼	22,1%	12,8%	21,2%▲	15,7%	15,8%▼	14,6%▼	16,9%	18,7%	25,3%▲
- Nee	66,5%	47,8%▼	67,4%	82,8%▲	76,1%▲	79,1%▲	57,1%▼	62,9%	79,1%▲	74,6%▲	53,4%▼	64,2%	55,4%▼	73,5%	73,2%▲	76,5%▲	74,8%▲	70,7%	57,1%▼
- Weet niet	15,3%	8,6%	8,1%▼	9,4%▼	13,0%	14,2%	29,1%▲	6,3%▼	7,6%▼	12,9%	24,5%▲	23,0%▲	23,4%▲	10,8%	11,0%	8,9%▼	8,3%	10,6%	17,5%▲
- Gewogen-N	4900768	238878	703307	216799	514289	232094	188513	180649	123560	843355	275884	228244	954711	200485
-N	3117	39	514	178	361	189	136	122	110	431	127	321	417	172	513	520	230	302	682

Bijlage 3 PSA-beleid en duurzame inzetbaarheids- en arbobeleid en PSA-risico's

Tabel B3.1 Samenhang PSA-beleid en duurzame inzetbaarheids- en arbobeleid, en PSA-risico's

Noot. Tabel gewogen naar **vestigingsniveau**.

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoog (laag) percentage en/of gemiddelde (2-zijdig getoetst), én Cohen's d |effectgrootte| is ten minste 0,20. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d |effectgrootte| is kleiner dan 0,20. Cohen (1988), Statistical power analysis for the behavioral sciences, 2nd ed. NY: Taylor & Francis.

	Totaal	Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen				Vóórkomen PSA-risico('s)	
		noch staand PSA-beleid, noch nieuwe maatregelen	alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen	geen staand beleid, wel nieuwe maatregelen	staand beleid én nieuwe maatregelen	· nee	· ja
Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen?							
· noch staand PSA-beleid, noch nieuwe maatregelen	31,3%					39,1% ▲	22,5% ▼
· alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen	22,2%					25,6% Δ	18,3% ▽
· geen staand beleid, wel nieuwe maatregelen	28,3%					22,3% ▼	35,1% ▲
· staand beleid én nieuwe maatregelen	18,2%					12,9% ▼	24,2% ▲
· Gewogen-N	331.718					176.445	155.273
· N	4.550					1.780	2.770
Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe PSA-maatregelen getroffen [% ja]	68,7%					60,9% ▼	77,5% ▲
· Gewogen-N	331.718					176.445	155.273
· N	4.550					1.780	2.770
PSA-beleid: aantal maatregelen, al bestaand of nieuw							
· 0	31,3%	100%	0% ▼	0% ▼	0% ▼	39,1% ▲	22,5% ▼
· 1	17,2%	0% ▼	31,7% ▲	35,8% ▲	0% ▼	19,4% Δ	14,6% ▽
· 2	16,7%	0% ▼	26,3% ▲	28,0% ▲	16,1% ▽	14,5% ▽	19,2% Δ
· 3	14,8%	0% ▼	18,6%	19,1%	28,8% ▲	13,1% ▽	16,6% Δ
· 4	6,7%	0% ▼	5,6% ▽	8,0% ▽	17,7% ▲	5,0% ▽	8,7% Δ
· 5	6,7%	0% ▼	8,5%	5,3% ▼	18,3% ▲	5,1% ▽	8,5% Δ
· 6	4,0%	0% ▼	4,4% ▽	2,4% ▼	12,7% ▲	2,1% ▽	6,1% Δ
· 7	2,6%	0% ▼	4,8% Δ	1,4% ▽	6,4% ▲	1,5% ▽	3,9% Δ
- Gemiddelde	1,98	0 ▼	2,65	2,32 ▼	4,02 ▲	1,57 ▼	2,44 ▲
- Gewogen-N	331.718	103.963	73.563	93.836	60.357	176.445	155.273
· N	4.550	659	1.073	1.198	1.620	1.780	2.770
Som van aantal maatregelen in staand PSA-							

	Totaal	Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen				Vóórkomen PSA-risico('s)	
		noch staand PSA-beleid, noch nieuwe maatregelen	alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen	geen staand beleid, wel nieuwe maatregelen	staand beleid én nieuwe maatregelen	· nee	· ja
beleid							
· 0	59,6%	100%▲	0%▼	100%▲	0%▼	61,5%Δ	57,5%▽
· 1	14,0%	0%▼	31,7%▲	0%▼	38,1%▲	15,1%Δ	12,6%▽
· 2	12,2%	0%▼	26,3%▲	0%▼	34,7%▲	11,2%▽	13,2%Δ
· 3	6,5%	0%▼	18,6%▲	0%▼	13,0%▲	6,0%	7,1%
· 4	3,7%	0%▼	8,7%Δ	0%▼	9,6%▲	2,3%▽	5,3%Δ
· 5	2,1%	0%▼	6,0%▲	0%▼	4,0%Δ	1,8%	2,4%
· 6	1,1%	0%▽	4,3%▲	0%▽	0,6%▽	1,0%	1,2%
· 7	1,0%	0%▽	4,3%▲	0%▽	0%▽	1,2%	0,7%
- Gemiddelde	0,96	0▼	2,61▲	0▼	2,09▲	0,88▽	1,05Δ
- Gewogen-N	331.718	103.963	73.563	93.836	60.357	176.445	155.273
·N	4.550	659	1.073	1.198	1.620	1.780	2.770
Staan PSA-beleid aanwezig [% ja]	40,4%	0%▼	100%▲	0%▼	100%▲	38,5%▽	42,5%Δ
· Gewogen-N	331.718	103.963	73.563	93.836	60.357	176.445	155.273
·N	4.550	659	1.073	1.198	1.620	1.780	2.770
Som van aantal nieuwe PSA-maatregelen							
· 0	53,5%	100%▲	100%▲	0%▼	0%▼	64,7%▲	40,8%▼
· 1	19,2%	0%▼	0%▼	35,8%▲	49,7%▲	17,1%▽	21,6%Δ
· 2	13,6%	0%▼	0%▼	28,0%▲	31,3%▲	9,7%▼	18,1%▲
· 3	7,8%	0%▼	0%▼	19,1%▲	13,0%Δ	5,0%▼	11,0%▲
· 4	3,4%	0%▼	0%▼	9,2%▲	4,4%	2,5%▽	4,5%Δ
· 5	1,6%	0%▽	0%▽	4,6%▲	1,6%	0,9%▽	2,4%Δ
· 6	0,7%	0%▽	0%▽	2,4%▲	0,0%▽	0,1%▽	1,3%Δ
· 7	0,2%	0%	0%	0,8%Δ	0%▽	0,0%▽	0,5%Δ
- Gemiddelde	0,97	0▼	0▼	2,29▲	1,77▲	0,67▼	1,31▲
- Gewogen-N	331.718	103.963	73.563	93.836	60.357	176.445	155.273
·N	4.550	659	1.073	1.198	1.620	1.780	2.770
Nieuwe PSA-maatregelen getroffen [% ja]	46,5%	0%▼	0%▼	100%▲	100%▲	35,3%▼	59,2%▲
· Gewogen-N	331.718	103.963	73.563	93.836	60.357	176.445	155.273
·N	4.550	659	1.073	1.198	1.620	1.780	2.770
Psychosociale risico's (zoals werkdruk en agressie) zijn veroorzakers van stress. Heeft uw vestiging in de afgelopen 2 jaar een of meer van de volgende maatregelen getroffen om psychosociale risico's aan te pakken?							
9a. 'Veranderingen in de organisatie van werk'?							
· Ja	25,2%	0%▼	0%▼	57,6%▲	51,4%▲	16,7%▼	34,9%▲
· Nee	53,6%	100%▲	48,1%Δ	42,4%	17,5%▼	62,6%▲	43,5%▼
· Maatregel bestond al	17,4%	0%▼	51,9%▲	0%▼	31,1%▲	16,5%	18,4%
· Weet niet	3,8%	0%	0%	0%	0%	4,2%	3,3%
· Gewogen-N	364.295	103.963	73.563	93.836	60.357	193.700	170.595
·N	5.109	659	1.073	1.198	1.620	1.965	3.144

	Totaal	Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen				Vóórkomen PSA-risico('s)	
		noch staand PSA-beleid, noch nieuwe maatregelen	alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen	geen staand beleid, wel nieuwe maatregelen	staand beleid én nieuwe maatregelen	· nee	· ja
9b. 'Aanspreekpunt voor werknemers'?							
· Ja	10,4%	0% ▼	0% ▼	28,2% ▲	13,7% Δ	8,4% ▽	12,8% Δ
· Nee	62,8%	100% ▲	47,0% ▼	71,8% ▲	29,0% ▼	67,2% Δ	57,9% ▽
· Maatregel bestond al	22,4%	0% ▼	53,0% ▲	0% ▼	57,3% ▲	19,8% ▽	25,3% Δ
· Weet niet	4,3%	0%	0%	0%	0%	4,6%	4,0%
· Gewogen-N	364.295	103.963	73.563	93.836	60.357	193.700	170.595
· N	5.109	659	1.073	1.198	1.620	1.965	3.144
9c. 'Aanbieden van opleiding of training'?							
· Ja	6,9%	0% ▼	0% ▼	15,0% ▲	14,5% ▲	2,5% ▼	11,9% ▲
· Nee	79,9%	100% ▲	82,3% Δ	85,0% Δ	66,4% ▼	85,9% ▲	73,1% ▼
· Maatregel bestond al	7,6%	0% ▼	17,7% ▲	0% ▼	19,1% ▲	6,0% ▽	9,5% Δ
· Weet niet	5,6%	0%	0%	0%	0%	5,6%	5,5%
· Gewogen-N	364.295	103.963	73.563	93.836	60.357	193.700	170.595
· N	5.109	659	1.073	1.198	1.620	1.965	3.144
9d. 'Voorlichting, timemanagement of assertiviteit'?							
· Ja	6,1%	0% ▼	0% ▼	12,1% Δ	16,6% ▲	3,0% ▼	9,7% ▲
· Nee	81,4%	100% ▲	84,3% Δ	87,9% ▲	64,5% ▼	85,9% ▲	76,2% ▼
· Maatregel bestond al	6,8%	0% ▼	15,7% ▲	0% ▼	19,0% ▲	5,3% ▽	8,4% Δ
· Weet niet	5,7%	0%	0%	0%	0%	5,8%	5,6%
· Gewogen-N	364.295	103.963	73.563	93.836	60.357	193.700	170.595
· N	5.109	659	1.073	1.198	1.620	1.965	3.144
9e. 'Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg'?							
· Ja	14,3%	0% ▼	0% ▼	32,1% ▲	31,1% ▲	9,9% ▼	19,3% ▲
· Nee	67,0%	100% ▲	66,5% Δ	67,9% ▲	34,6% ▼	74,4% ▲	58,7% ▼
· Maatregel bestond al	13,3%	0% ▼	33,5% ▲	0% ▼	34,3% ▲	10,2% ▽	16,9% Δ
· Weet niet	5,3%	0%	0%	0%	0%	5,5%	5,1%
· Gewogen-N	364.295	103.963	73.563	93.836	60.357	193.700	170.595
· N	5.109	659	1.073	1.198	1.620	1.965	3.144
9f. 'Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden'?							
· Ja	29,3%	0% ▼	0% ▼	76,4% ▲	44,0% ▲	23,0% ▼	36,4% ▲
· Nee	41,3%	100% ▲	17,5% ▼	23,6% ▽	12,5% ▼	46,7% ▲	35,2% ▼
· Maatregel bestond al	26,1%	0% ▼	82,5% ▲	0% ▼	43,5% ▲	26,8%	25,3%
· Weet niet	3,3%	0%	0%	0%	0%	3,5%	3,1%
· Gewogen-N	364.295	103.963	73.563	93.836	60.357	193.700	170.595
· N	5.109	659	1.073	1.198	1.620	1.965	3.144
9g. 'Andere maatregelen'?							
· Ja	3,1%	0% ▼	0% ▼	8,2% ▲	5,7% Δ	2,5% ▽	3,9% Δ
· Nee	78,6%	99,5% ▲	80,1%	82,3% Δ	65,9% ▼	81,9% Δ	74,9% ▽

	Totaal	Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen				Vóórkomen PSA-risico('s)	
		noch staand PSA-beleid, noch nieuwe maatregelen	alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen	geen staand beleid, wel nieuwe maatregelen	staand beleid en nieuwe maatregelen	· nee	· ja
· Maatregel bestond al	2,4%	0% ▼	6,8% ▲	0% ▼	4,3%Δ	2,6%	2,2%
· Weet niet	15,8%	0,5% ▼	13,1%	9,5%▽	24,1% ▲	13,0%▽	19,1%Δ
· Gewogen-N	362.246	103.963	73.563	93.836	60.357	192.512	169.734
·N	5.096	659	1.073	1.198	1.620	1.958	3.138
U heeft in de vorige vraag aangegeven dat u maatregelen heeft getroffen tegen psychosociale risico's. Welke van de volgende redenen zijn voor uw vestiging in de afgelopen twee jaar aanleiding geweest om psychosociale risico's aan te pakken?							
10a. 'Het naleven van een wettelijke verplichting'?							
· Ja	38,2%	--	--	34,1%▽	43,7% ▲	35,6%▽	40,0%Δ
· Nee	51,7%	--	--	57,1%Δ	49,2% ▼	54,1%Δ	50,0%▽
· Weet niet	10,2%	--	--	8,8%	7,1%▽	10,3%	10,1%
· Gewogen-N	169.007	--	--	93.836	60.357	68.421	100.586
·N	3.168	--	--	1.198	1.620	910	2.258
10b. 'Verzoek van werknemers of hun vertegenwoordigers'?							
· Ja	34,4%	--	--	34,4%	33,6%	26,9% ▼	39,5% ▲
· Nee	58,0%	--	--	59,9%	61,6%	65,0% ▲	53,2% ▼
· Weet niet	7,6%	--	--	5,7%	4,8%	8,1%	7,3%
· Gewogen-N	169.007	--	--	93.836	60.357	68.421	100.586
·N	3.168	--	--	1.198	1.620	910	2.258
10c. 'Hoog verzuimpercentage'?							
· Ja	11,9%	--	--	10,5%	13,6%Δ	7,8% ▼	14,6% ▲
· Nee	82,5%	--	--	85,5%	83,1%▽	85,0%Δ	80,8%▽
· Weet niet	5,6%	--	--	4,0%	3,3%	7,2%Δ	4,5%▽
· Gewogen-N	169.007	--	--	93.836	60.357	68.421	100.586
·N	3.168	--	--	1.198	1.620	910	2.258
10d. 'Achteruitgang in de productiviteit of in de kwaliteit van de producten'?							
· Ja	20,3%	--	--	21,8%	19,6%▽	16,7%▽	22,7%Δ
· Nee	73,2%	--	--	73,0%	77,5%Δ	75,0%	72,0%
· Weet niet	6,5%	--	--	5,3%Δ	2,9%▽	8,3%Δ	5,3%▽
· Gewogen-N	169.007	--	--	93.836	60.357	68.421	100.586
·N	3.168	--	--	1.198	1.620	910	2.258
10e. 'Eis van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf'?							
· Ja	16,8%	--	--	18,2%	16,0%▽	12,3% ▼	19,9% ▲
· Nee	76,8%	--	--	77,0%	80,9%Δ	79,7%Δ	74,9%▽
· Weet niet	6,3%	--	--	4,9%	3,1%▽	8,0%Δ	5,2%▽
· Gewogen-N	169.007	--	--	93.836	60.357	68.421	100.586
·N	3.168	--	--	1.198	1.620	910	2.258
10f. 'Druk vanuit de Inspectie SZW'?							

	Totaal	Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen				Vóórkomen PSA-risico('s)	
		noch staand PSA-beleid, noch nieuwe maatregelen	alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen	geen staand beleid, wel nieuwe maatregelen	staand beleid én nieuwe maatregelen	· nee	· ja
· Ja	3,4%	--	--	3,9%	2,3%▽	3,3%	3,4%
· Nee	88,5%	--	--	89,2%▽	92,8%△	88,3%	88,6%
· Weet niet	8,2%	--	--	7,0%	4,8%▽	8,4%	8,0%
· Gewogen-N	169.007	--	--	93.836	60.357	68.421	100.586
· N	3.168	--	--	1.198	1.620	910	2.258
10g. 'Andere reden'?							
· Ja	14,7%	--	--	13,6%▽	17,9%△	11,6%▽	16,7%△
· Nee	71,5%	--	--	74,9%	71,2%▽	75,0%△	69,1%▽
· Weet niet	13,8%	--	--	11,6%	10,9%	13,4%	14,2%
· Gewogen-N	167.950	--	--	93.836	60.357	68.225	99.725
· N	3.159	--	--	1.198	1.620	907	2.252
Vóórkomen PSA-risico('s)							
Werkdruk en/of agressie en geweld belangrijk(st) arbeidsrisico('s) in bedrijf [% ja]							
· Gewogen-N	46,8%	33,6%▼	38,6%▼	58,0%△	62,2%▲		
· N	364.295	103.963	73.563	93.836	60.357		
· N	5.109	659	1.073	1.198	1.620		
Algemeen arbo- en verzuimbeleid							
Welke nieuwe maatregelen heeft vestiging in afgelopen 2 jaar ingevoerd op gebied arbo en verzuim? (maatregelen die uw vestiging langer geleden nam, vallen hierbuiten) (meerdere antwoorden mogelijk)							
· Organisatorische verbeteringen	11,8%	1,4%▼	11,0%▽	15,3%	24,6%▲	8,6%▼	15,5%▲
· Technische verbeteringen	17,3%	11,4%▼	18,5%	17,2%▽	26,3%▲	17,0%	17,6%
· Persoonlijke beschermingsmiddelen	21,2%	14,8%▼	18,3%▽	26,3%△	28,1%△	24,5%△	17,6%▽
· Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten	9,8%	3,5%▼	9,2%▽	9,8%▽	20,2%▲	8,0%▽	11,9%△
· Bevorderen van een gezonde leefstijl	9,6%	2,5%▼	6,8%▼	10,5%▽	22,2%▲	5,0%▼	14,7%▲
· Algemeen/ integraal beleid voor veilig en gezond werken	12,4%	4,2%▼	13,2%▽	13,3%▽	26,4%▲	11,0%▽	14,1%△
· Prikkel om verzuim te voorkomen of terug te dringen	11,5%	3,4%▼	10,8%▽	15,9%	19,9%▲	9,2%▽	14,0%△
· Begeleiding bij verzuim en re-integratie	13,3%	5,0%▼	13,3%▽	13,6%▽	27,3%▲	10,3%▽	16,7%△
· Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering	11,0%	4,1%▼	10,5%▽	8,9%▼	25,4%▲	8,8%▽	13,5%△
· Aanpassingen in het werk	14,4%	3,6%▼	9,6%▼	21,3%△	27,5%▲	10,5%▼	18,8%▲
· Andere maatregelen	6,7%	4,0%▽	3,7%▼	10,0%△	10,8%△	5,7%▽	7,8%△
· Geen maatregelen	36,9%	63,2%▲	42,4%▲	24,8%▽	10,7%▼	42,0%▲	31,0%▼
· Weet niet	5,0%	4,3%	1,9%▽	5,6%△	1,9%▽	5,6%△	4,3%▽
· Gewogen-N	364.295	103.963	73.563	93.836	60.357	193.700	170.595

	Totaal	Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen				Vóórkomen PSA-risico('s)	
		noch staand PSA-beleid, noch nieuwe maatregelen	alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen	geen staand beleid, wel nieuwe maatregelen	staand beleid én nieuwe maatregelen	· nee	· ja
· N	5.109	659	1.073	1.198	1.620	1.965	3.144
Heeft uw vestiging een RI&E?							
· Ja	45,6%	32,0% ▼	50,9%	43,9% ▼	64,7% ▲	45,1%	46,1%
· Nee	41,7%	57,1% ▲	38,6%	43,5% Δ	21,4% ▼	42,7%	40,7%
· Weet niet	12,7%	10,9%	10,5% ▽	12,6%	13,8% Δ	12,2%	13,3%
· Gewogen-N	364.295	103.963	73.563	93.836	60.357	193.700	170.595
· N	5.109	659	1.073	1.198	1.620	1.965	3.144
Heeft uw vestiging n.a.v. de RI&E een plan van aanpak gemaakt?							
· Ja	77,8%	61,4% ▼	82,5% Δ	80,6%	81,0% Δ	77,0%	78,7%
· Nee	17,5%	34,1% ▲	14,9%	14,6%	14,8% ▽	18,6%	16,2%
· Weet niet	4,8%	4,5%	2,6% ▽	4,7%	4,2%	4,4%	5,1%
· Gewogen-N	165.997	33.232	37.431	41.196	39.081	87.436	78.561
· N	3.678	321	787	799	1.356	1.301	2.377
Zijn er in uw vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen?							
· Ja, één werknemer	21,8%	14,4% ▼	21,8% ▽	22,8%	31,0% ▲	21,5%	22,1%
· Ja, meerdere werknemers	7,0%	3,2% ▼	10,6% Δ	5,3% ▽	11,0% Δ	6,7%	7,3%
· Nee, de werkgever vervult zelf de taken van de preventiemedewerker	28,4%	21,2% ▼	32,6%	32,3%	30,9%	28,5%	28,4%
· Nee, alleen op een andere vestiging/ de hoofdvestiging	1,9%	0,1% ▽	2,9%	1,1% ▽	4,5% Δ	1,2% ▽	2,8% Δ
· Nee, er is/zijn geen preventiemedewerkers aangesteld	36,0%	57,1% ▲	27,9% ▽	35,4% Δ	18,8% ▼	37,4% Δ	34,5% ▽
· Weet niet	4,8%	4,0%	4,2%	3,1%	3,9%	4,8%	4,8%
· Gewogen-N	364.295	103.963	73.563	93.836	60.357	193.700	170.595
· N	5.109	659	1.073	1.198	1.620	1.965	3.144
Is er in uw branche een arbocatalogus opgesteld?							
· Ja	19,9%	12,8% ▼	21,7%	16,7% ▼	34,5% ▲	21,0% Δ	18,7% ▽
· Nee	28,6%	31,0% Δ	28,0%	29,4%	25,2% ▽	26,9% ▽	30,5% Δ
· Weet niet	51,5%	56,2% Δ	50,3%	53,8% Δ	40,3% ▼	52,1%	50,9%
· Gewogen-N	364.295	103.963	73.563	93.836	60.357	193.700	170.595
· N	5.109	659	1.073	1.198	1.620	1.965	3.144
[Indien ja:] Wordt deze arbocatalogus door uw vestiging gebruikt?							
· Ja	70,3%	68,9%	68,8%	70,6%	70,3%	68,7%	72,3%
· Nee	22,0%	26,5%	22,4%	24,0%	20,1%	22,2%	21,7%
· Weet niet	7,7%	4,5%	8,7%	5,4%	9,6%	9,1% Δ	5,9% ▽
· Gewogen-N	72.544	13.354	15.984	15.713	20.838	40.717	31.827

	Totaal	Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen				Vóórkomen PSA-risico('s)	
		noch staand PSA-beleid, noch nieuwe maatregelen	alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen	geen staand beleid, wel nieuwe maatregelen	staand beleid én nieuwe maatregelen	· nee	· ja
·N	1.507	105	312	306	611	535	972
Duurzame inzetbaarheidsbeleid							
In ons bedrijf treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken [1=helemaal oneens - 5=helemaal eens] [Gemiddelde]	3,29	3,07▼	3,35	3,40▲	3,40▲	3,29	3,29
- Gewogen-N	364.295	103.963	73.563	93.836	60.357	193.700	170.595
·N	5.109	659	1.073	1.198	1.620	1.965	3.144
In ons bedrijf treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken [% (helemaal) eens]	39,9%	25,3%▼	44,0%	47,4%▲	48,2%▲	39,4%	40,6%
- Gewogen-N	364.295	103.963	73.563	93.836	60.357	193.700	170.595
·N	5.109	659	1.073	1.198	1.620	1.965	3.144
Welke voorzieningen/maatregelen zijn er in uw vestiging getroffen, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken? [meerdere antwoorden mogelijk]							
· Deeltijd vervroegde uitreding (deeltijd-VUT)	6,0%	2,1%▼	5,6%	5,7%	10,5%▲	6,0%	5,9%
· Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegendienst	5,7%	1,2%▼	6,2%	5,5%∇	11,9%▲	4,0%∇	7,5%▲
· Kortere werkweek/ aanpassing werktijden op individuele basis	12,2%	4,2%▼	13,0%∇	13,0%∇	23,6%▲	9,6%∇	15,0%▲
· Extra vrije dagen bij oudere werknemers	18,8%	10,2%▼	21,5%	16,3%∇	32,2%▲	16,8%∇	21,1%▲
· Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname	6,6%	1,6%▼	7,2%	6,1%∇	13,9%▲	4,6%∇	8,8%▲
· Taakverbreding/ taakroulatie	3,6%	0,9%∇	2,5%∇	3,5%	7,7%▲	3,1%	4,1%
· Taakverlichting en/of aanpassing takenpakket ('jobcrafting')	11,8%	5,1%▼	13,4%	11,2%∇	21,6%▲	9,5%∇	14,4%▲
· Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken	9,3%	1,6%▼	10,2%∇	8,8%∇	22,5%▲	6,0%▼	13,0%▲
· Omscholen naar een andere baan/ functie	1,7%	0,1%∇	2,0%	0,9%∇	4,7%▲	1,0%∇	2,6%▲
· Teruggang in salaris/ in functie ('demotie')	1,8%	0,3%∇	1,9%∇	0,9%∇	5,9%▲	0,7%∇	3,1%▲
· Aanpassing van de werkplek	5,6%	3,0%∇	4,9%∇	6,6%	9,1%▲	5,4%	5,9%
· Gezondheidsbeleid/ stimuleren van gezondheid ingevoerd	3,4%	1,7%∇	3,3%∇	2,7%∇	8,6%▲	2,0%∇	5,0%▲
· Er zijn geen voorzieningen/ maatregelen getroffen	60,7%	76,2%▲	58,2%	59,0%▲	43,5%▼	63,8%▲	57,2%∇
· Andere voorzieningen/ maatregelen ten behoeve van langer doorwerken	6,8%	6,2%	5,1%∇	8,2%▲	6,3%	7,5%▲	5,9%∇
- Gewogen-N	364.295	103.963	73.563	93.836	60.357	193.700	170.595
·N	5.109	659	1.073	1.198	1.620	1.965	3.144

Tabel B3.2 Samenhang PSA-beleid en duurzame inzetbaarheids- en arbobeleid, en PSA-risico's

Noot. Tabel gewogen naar **aantal werknemers in dienst van de vestigingen**.

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoog (laag) percentage en/of gemiddelde (2-zijdig getoetst), én Cohen's d |effectgrootte| is ten minste 0,20. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d |effectgrootte| is kleiner dan 0,20. Cohen (1988), Statistical power analysis for the behavioral sciences, 2nd ed. NY: Taylor & Francis.

	Totaal	Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen?				Vóórkomen PSA-risico('s)	
		noch staand PSA-beleid, noch nieuwe maatregelen	alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen	geen staand beleid, wel nieuwe maatregelen	staand beleid én nieuwe maatregelen	nee	ja
Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen?							
· noch staand PSA-beleid, noch nieuwe maatregelen	8,1%					17,4%▲	4,4%▼
· alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen	23,8%					29,0%Δ	21,7%▽
· geen staand beleid, wel nieuwe maatregelen	23,9%					26,0%Δ	23,0%▽
· staand beleid én nieuwe maatregelen	44,2%					27,6%▼	51,0%▲
· Gewogen-N	6.174.137					1.785.358	4.388.779
· N	4.418					1.705	2.713
Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe PSA-maatregelen getroffen [% ja]							
· Gewogen-N	91,9%					82,6%▼	95,6%▲
· N	6.174.137					1.785.358	4.388.779
	4.418					1.705	2.713
PSA-beleid: aantal maatregelen, al bestaand of nieuw							
· 0	8,1%	100%	0%▼	0%▼	0%▼	17,4%▲	4,4%▼
· 1	7,5%	0%▼	13,2%▲	18,3%▲	0%▼	13,3%▲	5,1%▼
· 2	12,1%	0%▼	18,3%▲	22,4%▲	5,4%▼	17,3%▲	10,0%▼
· 3	16,3%	0%▼	15,7%	23,1%▲	16,0%	18,3%Δ	15,5%▽
· 4	13,0%	0%▼	13,2%	15,2%Δ	14,1%Δ	12,7%	13,1%
· 5	17,2%	0%▼	18,6%Δ	8,7%▼	24,3%▲	9,9%▼	20,2%▲
· 6	12,7%	0%▼	10,5%	7,5%▽	19,1%▲	4,6%▼	16,0%▲
· 7	13,0%	0%▼	10,6%	4,8%▼	21,2%▲	6,4%▼	15,7%▲
- Gemiddelde	3,86	0▼	3,79Δ	3,15▼	4,99▲	2,76▼	4,31▲
- Gewogen-N	6.174.137	502.678	1.468.828	1.472.981	2.729.649	1.785.358	4.388.779
· N	4.418	586	1.052	1.173	1.607	1.705	2.713
Som van aantal maatregelen in staand PSA-beleid							
· 0	32,0%	100%▲	0%▼	100%▲	0%▼	43,4%▲	27,4%▼
· 1	13,6%	0%▼	13,2%	0%▼	23,7%▲	15,7%Δ	12,8%▽
· 2	15,8%	0%▼	18,3%Δ	0%▼	25,9%▲	15,4%	16,0%
· 3	14,0%	0%▼	15,7%Δ	0%▼	23,2%▲	10,1%▽	15,6%Δ
· 4	11,0%	0%▼	17,0%▲	0%▼	15,8%▲	6,2%▼	13,0%▲
· 5	8,7%	0%▼	18,3%▲	0%▼	9,8%Δ	4,6%▼	10,3%▲
· 6	3,6%	0%▼	12,1%▲	0%▼	1,5%▽	2,2%▽	4,1%Δ
· 7	1,3%	0%▽	5,4%▲	0%▽	0%▽	2,5%Δ	0,8%▽
- Gemiddelde	2,05	0▼	3,67▲	0▼	2,67▲	1,55▼	2,25▲
- Gewogen-N	6.174.137	502.678	1.468.828	1.472.981	2.729.649	1.785.358	4.388.779

	Totaal	Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen?				Vóórkomen PSA-risico('s)	
		noch staand PSA-beleid, noch nieuwe maatregelen	alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen	geen staand beleid, wel nieuwe maatregelen	staand beleid én nieuwe maatregelen	nee	ja
.N	4.418	586	1.052	1.173	1.607	1.705	2.713
Staan PSA-beleid aanwezig [% ja]	68,0%	0%▼	100%▲	0%▼	100%▲	56,6%▼	72,6%▲
. Gewogen-N	6.174.137	502.678	1.468.828	1.472.981	2.729.649	1.785.358	4.388.779
.N	4.418	586	1.052	1.173	1.607	1.705	2.713
Som van aantal nieuwe PSA-maatregelen							
. 0	31,9%	100%▲	100%▲	0%▼	0%▼	46,4%▲	26,0%▼
. 1	21,7%	0%▼	0%▼	18,3%	39,2%▲	21,1%	22,0%
. 2	19,6%	0%▼	0%▼	22,4%Δ	32,2%▲	15,5%▽	21,2%Δ
. 3	13,1%	0%▼	0%▼	23,1%▲	17,1%▲	9,3%▽	14,6%Δ
. 4	7,9%	0%▼	0%▼	16,6%▲	8,9%Δ	6,1%▽	8,6%Δ
. 5	3,7%	0%▼	0%▼	11,5%▲	2,1%▽	1,0%▼	4,8%▲
. 6	1,8%	0%▽	0%▽	6,5%▲	0,5%▽	0,3%▽	2,4%Δ
. 7	0,4%	0%	0%▽	1,6%▲	0%▽	0,4%	0,4%
- Gemiddelde	1,63	0▼	0▼	3,06▲	2,04▲	1,14▼	1,83▲
- Gewogen-N	6.174.137	502.678	1.468.828	1.472.981	2.729.649	1.785.358	4.388.779
.N	4.418	586	1.052	1.173	1.607	1.705	2.713
Nieuwe PSA-maatregelen getroffen [% ja]	68,1%	0%▼	0%▼	100%▲	100%▲	53,6%▼	74,0%▲
. Gewogen-N	6.174.137	502.678	1.468.828	1.472.981	2.729.649	1.785.358	4.388.779
.N	4.418	586	1.052	1.173	1.607	1.705	2.713
Psychosociale risico's (zoals werkdruk en agressie) zijn veroorzakers van stress. Heeft uw vestiging in de afgelopen 2 jaar een of meer van de volgende maatregelen getroffen om psychosociale risico's aan te pakken?							
9a. 'Veranderingen in de organisatie van werk'?							
. Ja	35,1%	0%▼	0%▼	61,5%▲	44,6%▲	26,5%▼	38,3%▲
. Nee	29,8%	100%▲	32,1%▽	38,5%	17,1%▼	42,2%▲	25,1%▼
. Maatregel bestond al	31,8%	0%▼	67,9%▲	0%▼	38,2%▲	28,1%▽	33,2%Δ
. Weet niet	3,3%	0%	0%	0%	0%	3,2%	3,4%
. Gewogen-N	7.230.237	502.678	1.468.828	1.472.981	2.729.649	2.002.351	5.227.886
.N	4.961	586	1.052	1.173	1.607	1.881	3.080
9b. 'Aanspreekpunt voor werknemers'?							
. Ja	21,9%	0%▼	0%▼	63,3%▲	14,6%▼	17,5%▽	23,5%Δ
. Nee	20,8%	100%▲	15,0%▼	36,7%▲	6,3%▼	36,8%▲	14,6%▼
. Maatregel bestond al	56,0%	0%▼	85,0%▲	0%▼	79,1%▲	43,3%▼	60,9%▲
. Weet niet	1,4%	0%	0%	0%	0%	2,4%Δ	0,9%▽
. Gewogen-N	7.230.237	502.678	1.468.828	1.472.981	2.729.649	2.002.351	5.227.886
.N	4.961	586	1.052	1.173	1.607	1.881	3.080
9c. 'Aanbieden van opleiding of training'?							
. Ja	23,0%	0%▼	0%▼	33,1%▲	34,1%▲	12,9%▼	26,8%▲
. Nee	47,8%	100%▲	53,4%▽	66,9%▲	34,4%▼	67,4%▲	40,3%▼
. Maatregel bestond al	24,8%	0%▼	46,6%▲	0%▼	31,4%▲	15,1%▼	28,5%▲
. Weet niet	4,5%	0%	0%	0%	0%	4,6%	4,4%
. Gewogen-N	7.230.237	502.678	1.468.828	1.472.981	2.729.649	2.002.351	5.227.886

	Totaal	Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen?				Vóórkomen PSA-risico('s)	
		noch staand PSA-beleid, noch nieuwe maatregelen	alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen	geen staand beleid, wel nieuwe maatregelen	staand beleid én nieuwe maatregelen	nee	ja
.N	4.961	586	1.052	1.173	1.607	1.881	3.080
9d. 'Voorlichting, timemanagement of assertiviteit'?							
. Ja	18,6%	0%▼	0%▼	30,8%▲	28,1%▲	10,1%▼	21,8%▲
. Nee	53,2%	100%▲	60,4%	69,2%▼	40,9%▼	72,3%▲	46,3%▼
. Maatregel bestond al	23,6%	0%▼	39,6%▲	0%▼	31,0%▲	12,1%▼	28,0%▲
. Weet niet	4,3%	0%	0%	0%	0%	5,5%Δ	3,8%▼
. Gewogen-N	7.230.237	502.678	1.468.828	1.472.981	2.729.649	2.002.351	5.227.886
.N	4.961	586	1.052	1.173	1.607	1.881	3.080
9e. 'Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg'?							
. Ja	22,5%	0%▼	0%▼	45,4%▲	31,2%▲	15,5%▼	25,2%▲
. Nee	39,2%	100%▲	42,4%▼	54,6%Δ	27,1%▼	59,0%▲	31,6%▼
. Maatregel bestond al	33,3%	0%▼	57,6%▲	0%▼	41,7%▲	20,2%▼	38,3%▲
. Weet niet	5,0%	0%	0%	0%	0%	5,3%	4,9%
. Gewogen-N	7.230.237	502.678	1.468.828	1.472.981	2.729.649	2.002.351	5.227.886
.N	4.961	586	1.052	1.173	1.607	1.881	3.080
9f. 'Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden'?							
. Ja	31,5%	0%▼	0%▼	64,4%▲	38,5%▲	24,0%▼	34,3%▲
. Nee	30,5%	100%▲	36,8%	35,6%▼	18,8%▼	40,3%▲	26,8%▼
. Maatregel bestond al	32,9%	0%▼	63,2%▲	0%▼	42,7%▲	32,1%	33,3%
. Weet niet	5,1%	0%	0%	0%	0%	3,6%▼	5,6%Δ
. Gewogen-N	7.230.237	502.678	1.468.828	1.472.981	2.729.649	2.002.351	5.227.886
.N	4.961	586	1.052	1.173	1.607	1.881	3.080
9g. 'Andere maatregelen'?							
. Ja	6,9%	0%▼	0%▼	7,7%	12,9%▲	3,7%▼	8,2%Δ
. Nee	62,2%	98,4%▲	73,2%Δ	76,5%▲	51,1%▼	73,3%▲	57,9%▼
. Maatregel bestond al	2,7%	0%▼	6,8%▲	0%▼	2,4%	4,7%Δ	1,9%▼
. Weet niet	28,2%	1,6%▼	20,0%	15,8%▼	33,7%▲	18,3%▼	32,0%▲
. Gewogen-N	7.214.792	502.678	1.468.828	1.472.981	2.729.649	1.996.647	5.218.145
.N	4.951	586	1.052	1.173	1.607	1.877	3.074
U heeft in de vorige vraag aangegeven dat u maatregelen heeft getroffen tegen psychosociale risico's. Welke van de volgende redenen zijn voor uw vestiging in de afgelopen twee jaar aanleiding geweest om psychosociale risico's aan te pakken?							
10a. 'Het naleven van een wettelijke verplichting'?							
. Ja	53,6%	--	--	53,9%	52,4%	49,1%▼	54,8%Δ
. Nee	40,2%	--	--	41,5%	42,5%	43,9%Δ	39,2%▼
. Weet niet	6,2%	--	--	4,6%	5,1%	7,1%	6,0%
. Gewogen-N	4.910.795	--	--	1.472.981	2.729.649	1.062.327	3.848.468
.N	3.124	--	--	1.173	1.607	895	2.229
10b. 'Verzoek van werknemers of hun vertegenwoordigers'?							

	Totaal	Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen?				Vóórkomen PSA-risico('s)	
		noch staand PSA-beleid, noch nieuwe maatregelen	alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen	geen staand beleid, wel nieuwe maatregelen	staand beleid én nieuwe maatregelen	nee	ja
· Ja	54,8%	--	--	52,4%∇	56,2%	44,2%▼	57,7%▲
· Nee	40,5%	--	--	44,9%Δ	40,5%	51,0%▲	37,6%▼
· Weet niet	4,7%	--	--	2,7%	3,3%	4,8%	4,7%
· Gewogen-N	4.910.795	--	--	1.472.981	2.729.649	1.062.327	3.848.468
·N	3.124	--	--	1.173	1.607	895	2.229
10c. 'Hoog verzuimpercentage'?							
· Ja	38,1%	--	--	35,3%∇	40,3%Δ	22,3%▼	42,4%▲
· Nee	59,2%	--	--	62,8%Δ	57,6%∇	73,6%▲	55,3%▼
· Weet niet	2,7%	--	--	1,9%	2,1%	4,2%Δ	2,3%∇
· Gewogen-N	4.910.795	--	--	1.472.981	2.729.649	1.062.327	3.848.468
·N	3.124	--	--	1.173	1.607	895	2.229
10d. 'Achteruitgang in de productiviteit of in de kwaliteit van de producten'?							
· Ja	14,4%	--	--	15,2%	14,3%	13,0%	14,8%
· Nee	81,1%	--	--	82,5%	82,0%	81,2%	81,1%
· Weet niet	4,5%	--	--	2,3%∇	3,7%	5,8%Δ	4,1%∇
· Gewogen-N	4.910.795	--	--	1.472.981	2.729.649	1.062.327	3.848.468
·N	3.124	--	--	1.173	1.607	895	2.229
10e. 'Eis van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf'?							
· Ja	14,0%	--	--	17,3%▲	10,6%∇	19,2%Δ	12,6%∇
· Nee	82,4%	--	--	81,0%∇	87,0%Δ	75,3%▼	84,4%▲
· Weet niet	3,6%	--	--	1,7%	2,4%	5,5%Δ	3,1%∇
· Gewogen-N	4.910.795	--	--	1.472.981	2.729.649	1.062.327	3.848.468
·N	3.124	--	--	1.173	1.607	895	2.229
10f. 'Druk vanuit de Inspectie SZW'?							
· Ja	8,1%	--	--	5,9%∇	8,5%Δ	3,1%▼	9,5%▲
· Nee	85,2%	--	--	90,2%Δ	87,5%	90,4%Δ	83,8%∇
· Weet niet	6,6%	--	--	3,9%	4,1%	6,6%	6,6%
· Gewogen-N	4.910.795	--	--	1.472.981	2.729.649	1.062.327	3.848.468
·N	3.124	--	--	1.173	1.607	895	2.229
10g. 'Andere reden'?							
· Ja	18,2%	--	--	12,1%▼	19,0%Δ	14,2%∇	19,3%Δ
· Nee	66,5%	--	--	79,0%▲	66,2%▼	72,7%Δ	64,8%∇
· Weet niet	15,3%	--	--	8,8%▼	14,9%Δ	13,1%	15,8%
· Gewogen-N	4.900.768	--	--	1.472.981	2.729.649	1.062.041	3.838.727
·N	3.117	--	--	1.173	1.607	894	2.223
Vóórkomen PSA-risico('s)							
Werkdruk en/of agressie en geweld belangrijk(st)e arbeidsrisico('s) in bedrijf [% ja]	72,3%	38,3%▼	64,7%∇	68,5%	82,0%▲		
· Gewogen-N	7.230.237	502.678	1.468.828	1.472.981	2.729.649		

	Totaal	Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen?				Vóórkomen PSA-risico('s)	
		noch staand PSA-beleid, noch nieuwe maatregelen	alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen	geen staand beleid, wel nieuwe maatregelen	staand beleid én nieuwe maatregelen	nee	ja
.N	4.961	586	1.052	1.173	1.607		
Algemeen arbo- en verzuimbeleid							
Welke nieuwe maatregelen heeft vestiging in afgelopen 2 jaar ingevoerd op gebied arbo en verzuim? (maatregelen die uw vestiging langer geleden nam, vallen hierbuiten) (meerdere antwoorden mogelijk)							
· Organisatorische verbeteringen	36,9%	6,3% ▼	28,2% ▽	41,0% ▲	42,8% ▲	21,9% ▼	42,7% ▲
· Technische verbeteringen	27,9%	18,1% ▼	27,7%	29,7% Δ	29,1%	29,6%	27,2%
· Persoonlijke beschermingsmiddelen	29,6%	22,4% ▽	25,4%	32,8% Δ	26,5%	33,1% Δ	28,2% ▽
· Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten	35,9%	10,0% ▼	30,7% ▽	34,7%	43,4% ▲	27,0% ▼	39,3% ▲
· Bevorderen van een gezonde leefstijl	35,5%	5,7% ▼	30,0% ▽	32,0%	47,4% ▲	20,5% ▼	41,3% ▲
· Algemeen/ integraal beleid voor veilig en gezond werken	31,3%	9,2% ▼	30,0%	26,2% ▽	38,8% ▲	26,4% ▽	33,1% Δ
· Prikkels om verzuim te voorkomen of terug te dringen	34,6%	8,1% ▼	24,1% ▽	37,9% ▲	39,2% ▲	21,5% ▼	39,6% ▲
· Begeleiding bij verzuim en re-integratie	47,6%	14,4% ▼	38,3% ▽	51,7% ▲	53,5% ▲	32,8% ▼	53,3% ▲
· Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering	39,2%	9,2% ▼	28,7% ▽	34,0%	51,4% ▲	25,5% ▼	44,4% ▲
· Aanpassingen in het werk	27,0%	5,1% ▼	21,7% ▽	29,2% Δ	29,0% Δ	20,5% ▼	29,5% ▲
· Andere maatregelen	8,3%	4,5% ▽	5,9% ▽	9,2%	10,6% Δ	8,2%	8,4%
· Geen maatregelen	11,1%	47,8% ▲	20,2% Δ	10,2% ▽	2,9% ▼	18,1% ▲	8,4% ▼
· Weet niet	1,6%	3,4% ▲	1,4%	1,5%	0,5% ▽	3,1% Δ	1,0% ▽
· Gewogen-N	7.230.237	502.678	1.468.828	1.472.981	2.729.649	2.002.351	5.227.886
.N	4.961	586	1.052	1.173	1.607	1.881	3.080
Heeft uw vestiging een RI&E?							
· Ja	84,0%	55,3% ▼	85,1% Δ	78,6% ▽	90,6% ▲	76,5% ▼	86,9% ▲
· Nee	10,0%	35,1% ▲	10,2% ▽	13,1%	5,4% ▼	16,0% ▲	7,7% ▼
· Weet niet	6,0%	9,7% Δ	4,6% ▽	8,2% Δ	4,0% ▽	7,5% Δ	5,4% ▽
· Gewogen-N	7.230.237	502.678	1.468.828	1.472.981	2.729.649	2.002.351	5.227.886
.N	4.961	586	1.052	1.173	1.607	1.881	3.080
Heeft uw vestiging n.a.v. de RI&E een plan van aanpak gemaakt?							
· Ja	90,0%	76,1% ▼	85,3% ▽	91,6% Δ	92,8% ▲	87,8% ▽	90,8% Δ
· Nee	5,7%	17,3% ▲	10,5% Δ	6,0%	3,4% ▼	8,0% Δ	4,9% ▽
· Weet niet	4,3%	6,7% Δ	4,2%	2,4% ▽	3,9%	4,3%	4,3%
· Gewogen-N	6.076.011	277.744	1.250.687	1.158.332	2.472.881	1.531.307	4.544.704
.N	3.639	307	779	793	1.348	1.279	2.360
Zijn er in uw vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen?							
· Ja, één werknemer	37,5%	28,0% ▽	36,6%	33,6% ▽	40,2% Δ	41,3% Δ	36,0% ▽
· Ja, meerdere werknemers	31,1%	8,9% ▼	33,0% Δ	29,5%	34,4% Δ	20,9% ▼	35,1% ▲
· Nee, de werkgever vervult zelf de taken van de preventiemedewerker	13,9%	22,7% ▲	14,9%	16,1%	11,3% ▽	17,6% Δ	12,5% ▽

	Totaal	Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen?				Vóórkomen PSA-risico('s)	
		noch staand PSA-beleid, noch nieuwe maatregelen	alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen	geen staand beleid, wel nieuwe maatregelen	staand beleid én nieuwe maatregelen	nee	ja
· Nee, alleen op een andere vestiging/ de hoofdvestiging	3,4%	1,0%▼	2,4%	3,4%	4,6%Δ	1,9%▼	3,9%Δ
· Nee, er is/zijn geen preventiemedewerkers aangesteld	10,5%	35,9%▲	9,6%▼	13,1%	7,1%▼	14,0%Δ	9,1%▼
· Weet niet	3,7%	3,4%	3,5%	4,4%Δ	2,3%▼	4,3%	3,4%
· Gewogen-N	7.230.237	502.678	1.468.828	1.472.981	2.729.649	2.002.351	5.227.886
·N	4.961	586	1.052	1.173	1.607	1.881	3.080
Is er in uw branche een arbocatalogus opgesteld?							
· Ja	40,4%	23,3%▼	41,6%	37,3%▼	47,4%▲	32,4%▼	43,5%▲
· Nee	19,7%	29,9%▲	23,1%	21,6%	17,4%▼	23,4%Δ	18,4%▼
· Weet niet	39,9%	46,8%▲	35,3%▼	41,2%Δ	35,2%▼	44,3%Δ	38,2%▼
· Gewogen-N	7.230.237	502.678	1.468.828	1.472.981	2.729.649	2.002.351	5.227.886
·N	4.961	586	1.052	1.173	1.607	1.881	3.080
[Indien ja:] Wordt deze arbocatalogus door uw vestiging gebruikt?							
· Ja	80,7%	71,8%▼	81,9%	82,1%	79,9%	73,8%▼	82,7%▲
· Nee	11,8%	21,6%▲	10,8%	13,6%	11,7%	17,1%▲	10,3%▼
· Weet niet	7,4%	6,7%	7,3%	4,3%▼	8,4%	9,0%	7,0%
· Gewogen-N	2.920.438	116.885	611.094	548.844	1.294.581	648.251	2.272.186
·N	1.487	99	308	304	607	525	962
Duurzame inzetbaarheidsbeleid							
In ons bedrijf treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken [1=helemaal oneens - 5=helemaal eens] [Gemiddelde]							
· Gewogen-N	3,43	3,06▼	3,44	3,42	3,53▲	3,45	3,43
·N	7.230.237	502.678	1.468.828	1.472.981	2.729.649	2.002.351	5.227.886
·N	4.961	586	1.052	1.173	1.607	1.881	3.080
In ons bedrijf treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken [% (helemaal) eens]							
· Gewogen-N	50,1%	30,6%▼	52,2%	52,7%Δ	53,9%Δ	52,0%	49,4%
·N	7.230.237	502.678	1.468.828	1.472.981	2.729.649	2.002.351	5.227.886
·N	4.961	586	1.052	1.173	1.607	1.881	3.080
Welke voorzieningen/maatregelen zijn er in uw vestiging getroffen, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken? [meerdere antwoorden mogelijk]							
· Deeltijd vervroegde uitreding (deeltijd-VUT)	25,0%	5,0%▼	22,8%	20,9%▼	33,3%▲	16,3%▼	28,4%▲
· Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegdienst	33,0%	3,1%▼	27,9%	23,1%▼	45,8%▲	20,7%▼	37,7%▲
· Kortere werkweek/ aanpassing werktijden op individuele basis	34,6%	11,0%▼	31,8%	32,9%	41,6%▲	25,6%▼	38,0%▲
· Extra vrije dagen bij oudere werknemers	53,7%	24,8%▼	54,5%Δ	46,2%▼	61,7%▲	41,8%▼	58,3%▲
· Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname	20,3%	2,6%▼	14,1%▼	21,2%Δ	25,1%▲	12,5%▼	23,3%▲
· Taakverbreding/ taakrotatie	10,8%	1,3%▼	12,5%Δ	10,4%	11,5%Δ	7,1%▼	12,2%Δ
· Taakverlichting en/of aanpassing takenpakket ('jobcrafting')	34,8%	12,5%▼	40,2%Δ	28,8%▼	40,7%▲	27,8%▼	37,5%▲
· Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken	37,1%	4,1%▼	36,7%Δ	28,4%▼	47,1%▲	22,4%▼	42,8%▲

		Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen?				Vóórkomen PSA-risico('s)	
		noch staand PSA-beleid, noch nieuwe maatregelen	alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen	geen staand beleid, wel nieuwe maatregelen	staand beleid én nieuwe maatregelen	nee	ja
	Totaal						
· Omscholen naar een andere baan/ functie	13,3%	2,9% ▼	10,9%	10,0%	15,7% ▲	4,0% ▼	16,8% ▲
· Teruggang in salaris/ in functie ('demotie')	15,6%	3,1% ▼	14,9%	7,8% ▼	22,7% ▲	6,1% ▼	19,2% ▲
· Aanpassing van de werkplek	22,8%	4,2% ▼	23,8%Δ	21,1%	26,3%Δ	16,6% ▼	25,2% ▲
· Gezondheidsbeleid/ stimuleren van gezondheid ingevoerd	21,3%	1,7% ▼	15,7%▽	18,8%	30,5% ▲	8,7% ▼	26,1% ▲
· Er zijn geen voorzieningen/ maatregelen getroffen	22,4%	63,1% ▲	21,5%▽	29,4%Δ	14,0% ▼	35,1% ▲	17,5% ▼
· Andere voorzieningen/ maatregelen ten behoeve van langer doorwerken	3,7%	2,4%	3,9%	2,7%	3,3%	4,0%	3,6%
· Gewogen-N	7.230.237	502.678	1.468.828	1.472.981	2.729.649	2.002.351	5.227.886
·N	4.961	586	1.052	1.173	1.607	1.881	3.080

Bijlage 4 Resultaten regressieanalyses

Tabel B4.1 Resultaten multiële lineaire regressieanalyse op PSA als belangrijk(st) arbeidsrisico('s) in bedrijf

	PSA (werkdruk en/of agressie en geweld) belangrijk(st) arbeidsrisico('s) in bedrijf (0=nee; 1 =ja)	
	Model 1 Beta p	Model 2 Beta p
Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen? (ref.=noch staand beleid, noch nieuwe maatregelen)		
· alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen	,16 ***	,08 ***
· alleen nieuwe maatregelen, geen staand beleid	,28 ***	,22 ***
· staand beleid én nieuwe maatregelen	,42 ***	,28 ***
Organisatiegrootte (gehele organisatie) (ref.= 2-9 werknemers)		
- 10-49 werknemers		,04 *
- 50-99 werknemers		,13 ***
- 100-249 werknemers		,13 ***
- meer dan 250 werknemers		,22 ***
Sector (ref.=Bouwnijverheid)		
- Landbouw, bosbouw en visserij		,00
- Industrie		-,10 ***
- Handel		-,04
- Vervoer en opslag		-,01
- Horeca		,03
- Informatie en communicatie		,02
- Financiële instellingen		,06 **
- Zakelijke dienstverlening		,06 *
- Overheid		,00
- Onderwijs		,08 **
- Gezondheids- en welzijnszorg		,01
- Overige dienstverlening		-,01
Percentage mannen in personeelsbestand		-,05 **
Percentage laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO) in personeelsbestand		-,12 ***
Percentage 45-54-jarigen in personeelsbestand		-,01
Percentage 55-jarigen of ouder in personeelsbestand		,00
Verklaarde variantie (R-kwadraat)	,094 ***	,209 ***
Delta R-kwadraat		,115 ***

Noot. * p<,05; ** p<,01; *** p<,001.

Tabel B4.2 Resultaten multipele lineaire regressieanalyse op Ontwikkeling organisatieprestaties, en Motivatie personeel

Noot. Schaalbereik Ontwikkeling in de afgelopen 2 jaar in organisatieprestaties: 1=sterk afgenomen - 5=sterk toegenomen, en Motivatie personeel (Betrokkenheid/Bereidheid van personeel om nieuwe dingen te leren): 1=helemaal niet tevreden - 5=in zeer sterke mate tevreden.

	Ontwikkeling organisatieprestaties				Motivatie personeel			
	Model 1 Beta p	Model 2 Beta p	Model 3 Beta p	Model 4 Beta p	M 1 Beta p	M 2 Beta p	M 3 Beta p	M 4 Beta p
Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen? (ref.=noch staand beleid, noch nieuwe maatregelen)								
· alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen	,05 *	,05	,06 *	,04	-,02	-,02	-,02	,01
· alleen nieuwe maatregelen, geen staand beleid	,11 ***	,10 ***	,11 ***	,09 **	-,02	-,02	-,01	,01
· staand beleid én nieuwe maatregelen	,11 ***	,09 ***	,11 ***	,08 **	-,03	-,03	-,02	,02
PSA (werkdruk en/of agressie en geweld) belangrijk(st) arbeidsrisico('s) in bedrijf (0=nee; 1 =ja)		,04 *	,04 *	,01		,00	,00	-,03
Interactieterm PSA-risico * Alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen			,05	,04			,00	-,01
Interactieterm PSA-risico * Alleen nieuwe maatregelen, geen staand beleid			,01	,00			,02	,01
Interactieterm PSA-risico * Staand beleid én nieuwe maatregelen			-,01	-,02			,02	,01
Organisatiegrootte (gehele organisatie) (ref.= 2-9 werknemers)								
- 10-49 werknemers				,05 *				-,10 ***
- 50-99 werknemers				,03				-,12 ***
- 100-249 werknemers				,02				-,15 ***
- meer dan 250 werknemers				,09 ***				-,18 ***
Sector (ref.=Bouwnijverheid)								
- Landbouw, bosbouw en visserij				,06 **				-,01
- Industrie				,15 ***				-,10 **
- Handel				,10 ***				-,05
- Vervoer en opslag				,10 ***				-,02
- Horeca				,12 ***				-,04
- Informatie en communicatie				,08 ***				,00
- Financiële instellingen				,11 ***				-,03
- Zakelijke dienstverlening				,14 ***				-,04
- Overheid				,03				,00
- Onderwijs				,12 ***				,02
- Gezondheids- en welzijnszorg				,12 ***				,02
- Overige dienstverlening				,09 ***				-,01
Percentage mannen in personeelsbestand				,08 ***				-,05 *
Percentage laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO) in personeelsbestand				-,08 ***				-,19 ***
Percentage 45-54-jarigen in personeelsbestand				-,10 ***				-,07 ***
Percentage 55-jarigen of ouder in personeelsbestand				-,13 ***				-,05 **
Verklaarde variantie (R-kwadraat)	,008 ***	,009 ***	,010 ***	,059 ***	,000	,000	,001	,101 ***
Delta R-kwadraat		,002 *	,003 *	,055 ***		,000	,001	,100 ***

Noot. * p<,05; ** p<,01; *** p<,001.

Bijlage 5 Missing-analyse MKB- vs. grootbedrijf-variabele o.b.v. organisatieomvang-variabele

Tabel B5.1 Analyse missende waarden op de variabele MKB versus grootbedrijf o.b.v. organisatiegrootte.

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoog (laag) percentage en/of gemiddelde (2-zijdig getoetst), én Cohen's d |effectgrootte| is ten minste 0,20. Open driehoekjes Δ: significant, maar Cohen's d |effectgrootte| is kleiner dan 0,20. Cohen (1988), *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 2nd ed. NY: Taylor & Francis.

	Ongewogen steekproef			Gewogen met <i>proportionele weefactor</i>		
	Totaal	Variabele Organisatiegrootte missing?		Totaal	Variabele Organisatiegrootte missing?	
		geldige waarde	missing		geldige waarde	missing
Sector						
· Landbouw	1,7%	1,9%	1,3%	9,5%	9,6%	9,4%
· Industrie	17,0%	18,4%▲	13,2%▼	6,5%	7,1%▲	4,7%▼
· Bouwnijverheid	6,8%	7,4%▲	5,1%▼	7,5%	7,4%	7,7%
· Handel	13,0%	12,6%	14,1%	23,0%	22,5%	24,6%
· Vervoer en opslag	6,6%	6,7%	6,4%	3,7%	3,2%▼	5,3%▲
· Horeca	4,8%	5,3%▲	3,7%▼	8,1%	9,3%▲	4,2%▼
· Informatie en communicatie	4,1%	4,4%	3,5%	4,2%	4,7%▲	2,7%▼
· Financiële instellingen	3,6%	3,3%	4,2%	2,6%	2,1%▼	4,2%▲
· Zakelijke dienstverlening	14,5%	14,3%	15,0%	19,5%	19,2%	20,5%
· Overheid	3,1%	2,4%▼	5,0%▲	0,3%	0,2%▼	0,6%▲
· Onderwijs	9,2%	8,6%▼	10,7%▲	2,2%	2,1%	2,4%
· Gezondheids- en welzijnszorg	10,4%	9,4%▼	13,1%▲	7,1%	6,9%	7,9%
· Overige dienstverlening	5,1%	5,3%	4,7%	5,8%	5,8%	5,9%
· Gewogen-N	--	--	--	5.109	3.911	1.198
· N	5.109	3.693	1.416	5.109	3.693	1.416
Staan PSA-beleid aanwezig en/of nieuwe maatregelen?						
· noch staand PSA-beleid, noch nieuwe maatregelen	14,5%	15,2%▲	12,4%▼	31,3%	29,6%▼	37,2%▲
· alleen staand beleid, geen nieuwe maatregelen	23,6%	23,9%	22,7%	22,2%	22,7%	20,5%
· geen staand beleid, wel nieuwe maatregelen	26,3%	27,0%	24,5%	28,3%	29,6%▲	24,1%▼
· staand beleid én	35,6%	33,9%▼	40,3%▲	18,2%	18,2%	18,2%

	Ongewogen steekproef			Gewogen met <i>proportionele weegfactor</i>		
	Totaal	Variabele Organisatiegrootte missing?		Totaal	Variabele Organisatiegrootte missing?	
		geldige waarde	missing		geldige waarde	missing
nieuwe maatregelen · Gewogen-N ·N	-- 4.550	-- 3.345	-- 1.205	4.652 4.550	3.574 3.345	1.078 1.205
Werkdruk en/of agressie en geweld belangrijk(ste) arbeidsrisico('s) in bedrijf (% ja) · Gewogen-N ·N	61,5% 5.109	58,9%▽ 3.693	68,3%△ 1.416	46,8% 5.109	45,4%▽ 3.911	51,6%△ 1.198 1.416
Organisatieprestaties [1 = sterk afgenomen - 5 = sterk toegenomen] [Gemiddelde] · Gewogen-N ·N	3,28 5.109	3,29 3.693	3,27 1.416	3,22 5.109	3,22 3.911	3,21 1.198 1.416
Motivatie personeel [1=helemaal niet - 5=in zeer sterke mate tevreden] [Gemiddelde] · Gewogen-N ·N	3,84 4.977	3,85 3.628	3,82 1.349	4,01 4.712 4.977	4,01 3.752 3.628	4,03 959 1.349