

WERKGEVERS ENQUÊTE ARBEID 2021

METHODOLOGIE EN VERANTWOORDING

TNO innovation
for life



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Gerben Hulsegge
Ernest M.M. de Vroome
Petra J. Teeuwen

TNO

Schipholweg 77-89
Postbus 3005
2301 DA Leiden
088 866 9000

Deze publicatie is gratis te downloaden via www.monitorarbeid.tno.nl

© 2022 TNO | Leiden

Rapportnummer:

TNO 2022 R10981

Auteurs:

Gerben Hulsegge
Ernest M.M. de Vroome
Petra J. Teeuwen

Met dank aan:

Marianne van Marwijk (Panteia)

Vormgeving:

Coek Design, Prinsenbeek

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	4	3	Dataverzameling	14
1.1	Wat is de WEA?	4	3.1	Populatie en steekproefkader	14
1.2	Doel van de WEA	4	3.2	Gestratificeerde steekproeftrekking	14
1.3	Achtergrond en aanleiding	4	3.3	Vragenlijst	15
1.4	Openbaarmaking en gebruik	5	3.4	Veldwerk	15
1.5	Opbouw van dit rapport	5	3.4.1	<i>Aankondigingsbrief</i>	16
			3.4.2	<i>Telefonische screening op werknemers</i>	16
			3.4.3	<i>Respondenten</i>	16
			3.4.4	<i>Rappels</i>	16
2	Verantwoording van de vragen uit de WEA	6	3.5	Data-invoer en dataverwerking	17
2.1	Inleiding	6	3.6	Respons	17
2.2	Onderwerpen en samenhang	6	3.7	Weging	19
2.3	Overzicht en herkomst van onderwerpen	7	4	Kwaliteit van de WEA	20
2.4	Beschrijving van de items in de WEA	10	4.1	Non-respons onderzoek	20
2.4.1	<i>Bedrijfskenmerken</i>	10	4.2	Context COVID-19 crisis	20
2.4.2	<i>Strategie</i>	10	4.3	Gewijzigde items in 2021	21
2.4.3	<i>Werving, selectie, behoud en exit van personeel</i>	11	5	Resultaten WEA	24
2.4.4	<i>Arbeidsvoorwaarden</i>	11	6	Literatuur	25
2.4.5	<i>Arbeidsorganisatie</i>	11			
2.4.6	<i>Arbeidsverhoudingen</i>	12			
2.4.7	<i>Gezondheid en veiligheid</i>	12			
2.4.8	<i>Opleiding en ontwikkeling</i>	12			
2.4.9	<i>Prestaties</i>	12			
2.4.10	<i>Overige vragen</i>	12			

1 INLEIDING

1.1 WAT IS DE WEA?

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) is een tweejaarlijks onderzoek in Nederland naar de werving, inzet, organisatie en resultaten van arbeid - samengevat met de term 'arbeidsbeleid'- door en van Nederlandse bedrijven en instellingen. De WEA is onderdeel van het Programma Monitoring van Arbeid van TNO. De WEA wordt uitgevoerd in overleg met het Ministerie van SZW en in samenwerking met Panteia. De resultaten van de WEA zijn bedoeld voor werkgevers, sociale partners, beleidsmakers en wetenschappers. De eerste WEA-meting vond eind 2008 plaats (WEA2008). In dit rapport wordt de zevende meting van de WEA beschreven, die plaatsvond tussen september 2021 en januari 2022.

1.2 DOEL VAN DE WEA

Het hoofddoel van de WEA is het monitoren van trends en ontwikkelingen in het arbeidsbeleid en de relatie met en het effect van dat beleid op bedrijfsresultaten, arbeidsproductiviteit, innovatie, gezondheid en veiligheid.

Uit dit hoofddoel volgen drie belangrijke subdoelen:

- De WEA fungeert als bron voor beleidsmatige en wetenschappelijke kennisontwikkeling op het terrein van arbeidsbeleid,

- De WEA vergaart periodieke (tweejaarlijkse) informatie over het arbeidsbeleid onder een grote en representatieve steekproef van vestigingen van bedrijven en instellingen in Nederland, en:
- De WEA is van algemeen maatschappelijk belang doordat SZW, sociale partners en andere stakeholders hiermee worden voorzien van relevante informatie over het arbeidsbeleid van bedrijven en instellingen.

1.3 ACHTERGROND EN AANLEIDING

Binnen het programma Monitoring van Arbeid faciliteren we overheden, sociale partners, brancheorganisaties, sociale zekerheidsinstellingen en bedrijven bij de ontwikkeling en evaluatie van beleidsmaatregelen. Het programma wordt zowel door het Ministerie van Sociale Zaken als door TNO gefinancierd en betreft kennisontwikkeling voor de middellange termijn. SZW werkt nauw samen met TNO bij het opzetten van het WEA-onderzoek. Hiervoor is in 2007 een haalbaarheidsstudie uitgevoerd (Oeij *et al.*, 2007), waarna zes metingen zijn uitgevoerd in 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 en 2019 (Oeij *et al.*, 2009; 2011; 2013; Van Emmerik *et al.* 2015; 2017; Kraan *et al.* 2019). Deze meting is de zevende meting.

De belangrijkste aanleiding voor de WEA was, en is nog altijd, de wens om gegevens over arbeidsbeleid beschikbaar te krijgen die op nog geen enkele andere wijze door al bestaande onderzoeken worden verzameld (zie Kraan

& Bakhuis Roozeboom, 2008), maar die wel relevant zijn voor beleid, besluitvorming en wetenschap.

Een andere aanleiding voor de WEA was het terugdringen van de enquête-druk onder bedrijven en instellingen, door enkele onderzoeken (monitors) te integreren. Dit onderzoeken die geïntegreerd zijn in de WEA betreffen vooral:

- De Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden (Bos & Engelen, 2005; 2007), en:
- De AVON-monitor (Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsverhoudingen op Ondernemingsniveau-monitor) (MuConsult, 2002; Van Sloten, Nauta & Oeij, 2005a, 2005b; Ten Have *et al.*, 2007a, 2007b).

1.4 OPENBAARMAKING EN GEBRUIK

De WEA-resultaten worden openbaar gemaakt via diverse media, onder meer online via www.monitorarbeid.tno.nl. Op deze website bevinden zich onder meer dit methodologische rapport (en de versies van eerdere jaren), de vragenlijst, de WEA-benchmarktool, de WEA Vogelvlucht en verdiepende studies. De WEA-benchmarktool is een online tool waarmee iedereen zelf de cijfers en trends kan verkennen en vergelijken naar onder meer vestigingsgrootte, sector en non-profit en profit organisaties. Er worden op basis van de WEA-data verschillende publicaties geschreven, zoals onderzoeksrapporten, pers en nieuwsberichten, wetenschappelijke artikelen en artikelen in vaktijdschriften. De WEA-gegevens worden gebruikt door het Ministerie van SZW, onder meer via de Arbobalans (Venema *et al.*, 2020).

De WEA-gegevensbestanden worden onder voorbehoud ten behoeve van niet-commerciële onderzoeksdoeleinden beschikbaar gesteld aan derden. Hierbij gelden enkele voorwaarden, vooral rond de privacy van de deelnemende bedrijven en instellingen.

1.5 OPBOUW VAN DIT RAPPORT

Dit rapport dient als nadere toelichting op de WEA 2021. Het gaat achter-eenvolgens in op de verantwoording van de vragen (Hoofdstuk 2) en de dataverzameling en verwerking (Hoofdstuk 3). Hoofdstuk 4 de kwaliteit van de data en de impact van de COVID 19 pandemie. In Hoofdstuk 5 gaat in op de resultaten en waar deze te vinden zijn en tenslotte wordt in Hoofdstuk 6 een overzicht gegeven van de gebruikte literatuur.

2 VERANTWOORDING VAN DE VRAGEN UIT DE WEA

2.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk ligt de nadruk op de WEA-vragenlijst (Tabel 1). Achtereenvolgens belichten we de onderwerpen en hun samenhang (2.2), de herkomst van de vragen (2.3), en een beschrijving van de items (2.4).

2.2 ONDERWERPEN EN SAMENHANG

Enerzijds omvat de WEA vragen over arbeidsbeleid en het karakter van arbeid in de organisatie, zoals over arbeidsomstandigheden, sociale zekerheid, arbeidsverhoudingen. Dit zijn veelal vragen of de betrokken bedrijven en instellingen bekend zijn met bepaalde maatregelen, of zij actief zijn op deze beleidsterreinen, en hoe zij deze onderwerpen beoordelen. Anderzijds bevat de WEA vragen over processen en veranderingen in de arbeidsorganisatie en hun resultaten, variërend van sociale innovatie, investeringen in nieuwe technologie tot resultaten waaronder arbeidsproductiviteit, de kwaliteit van producten, diensten en het productieproces, maar ook omzet- en winstontwikkeling. Doel van deze vragen is om op basis van de meningen en de oordelen van de respondenten meer grip te krijgen op de achterliggende motieven en resultaten van werkgeversgedrag en bedrijfsbeleid.

Over het algemeen hebben de vragen het monitoren van ‘werkgeversgedrag’, met inbegrip van motieven en resultaten, als hoofddoel. Dat wil zeggen dat ze beogen een beeld te scheppen van wat werkgevers doen op het thema ‘arbeid’, en hoe vaak zij dat doen (prevalentie) en waarom. Behalve het registreren van wat er gebeurt en welke ontwikkelingen (trends) zich voordoen biedt een dergelijke monitoring mogelijkheden voor het evalueren van de resultaten en impact van arbeidsbeleid. De verkregen (data)resultaten kunnen aanleiding geven tot meer verdiepende en mogelijk verklarende vervolgstudies.

In de WEA komen de volgende thema’s rond het arbeidsbeleid van bedrijven en instellingen aan de orde:

- Strategie
- Werving, selectie, behoud en exit van personeel
- Arbeidsvoorwaarden
- Arbeidsorganisatie (personeelsopbouw, interne flexibilisering en werkorganisatie)
- Arbeidsverhoudingen
- Gezondheid en welzijn (arbeidsomstandigheden en risico’s, ziekteverzuim en begeleiding, arbeids-, gezondheids- en veiligheidsrisico’s van digitalisering, overleg en betrokkenheid)
- Opleiding en ontwikkeling
- Bedrijfsprestaties

2.3 OVERZICHT EN HERKOMST VAN ONDERWERPEN

De WEA is gebaseerd op de integratie van de Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden (WA), de AVON-monitor en onderwerpen die voortkwamen uit de kennisprogramma's van TNO (zie voor meer informatie Kraan & Bakhuis Roozeboom, 2008; Oeij *et al.*, 2007). In Tabel 1 wordt een overzicht gegeven van de onderwerpen in de WEA-vragenlijst en waaraan deze zijn ontleend.

TABEL 1 Overzicht van de onderwerpen in de WEA.

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST	AANPASSING t.o.v. 2019
0. Bedrijfskenmerken	Functie respondent	Ontwikkeld door TNO	Antwoordcategorie toegevoegd en herformulering antwoorden
	Structuur	PASO (aangepast)	Ongewijzigd
	Totaal aantal werknemers totale organisatie binnen Nederland	Ontwikkeld door TNO	Ongewijzigd
	Totaal aantal werknemers vestiging	Ontwikkeld door TNO	Ongewijzigd
	Profit/non-profit	PASO (aangepast)	Herformulering vraag en antwoorden
	Hoofdactiviteit	OSA-SCP Arbeidsvraagpanel	Ongewijzigd
1. Strategie	Innovatie	CIS IV	Ongewijzigd
	Beleid maatschappelijk verantwoord ondernemen	Ontwikkeld door TNO	Nieuw
2. Werving, selectie, behoud en exit van personeel	Vacatures	PASO, OSA-SCP (aangepast)	Ongewijzigd
	Vacatures aantal	PASO, OSA-SCP (aangepast)	Herformulering
	Kwetsbare groepen in missie	Ontwikkeld door TNO	Ongewijzigd
	Kwetsbare groepen aangenomen	Ontwikkeld door TNO	Ongewijzigd
	Acties aannemen kwetsbare groepen	Ontwikkeld door TNO	Herformulering antwoorden
	Aantal werknemers kwetsbare groepen	Ontwikkeld door TNO	1 antwoordcategorie opgesplitst
	Belemmeringen kwetsbare groepen	Ontwikkeld door TNO	Herformulering 1 antwoordcategorie
	Gebruik regelingen arbeidsongeschikten	Ontwikkeld door SZW	Vervanging 1 antwoordcategorie
	Bekend met wetgeving tegen discriminatie	Ontwikkeld door SZW	Herformulering vraag
	Preventie discriminatie werving	Ontwikkeld door SZW	Ongewijzigd
	Doorwerken tot pensioenleeftijd	NEA (aangepast)	Ongewijzigd

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST	AANPASSING t.o.v. 2019
2. Werving, selectie, behoud en exit van personeel	Voorzieningen langer doorwerken	Ontwikkeld door TNO	Ongewijzigd
	Gebruik regelingen ouderen	Ontwikkeld door SZW	Herformulering beide vragen
	Redenen beëindiging	Ontwikkeld door SZW	Ongewijzigd
	Redenen afname werkgelegenheid	MEADOW	Ongewijzigd
	Beëindiging arbeidsovereenkomsten	Ontwikkeld door SZW	Ongewijzigd
	Redenen beëindiging	Ontwikkeld door SZW	Toevoeging 1 antwoordcategorie
3. Arbeidsvoorwaarden	CAO	AVON (aangepast)	Toevoeging 1 antwoordcategorie
	Tevredenheid werknemersbehartiging	AVON (aangepast)	Ongewijzigd
	Tevredenheid cao	Ontwikkeld door SZW	Ongewijzigd
	Ruimte maatwerk arbeidsrelaties	AVON (aangepast)	Ongewijzigd
4. Arbeidsorganisatie	Functiegroepen	PASO, OSA-SCP	Gereduceerd tot alleen de categorie leidinggevende. Daarnaast mochten respondenten voor het eerst ook het aantal leidinggevendenden opgeven.
	Werknemersaantallen onderverdeeld naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, omvang contract	PASO (aangepast)	Gereduceerd tot belangrijkste categorieën
	Aantal vaste en flexibele werknemers	Ontwikkeld door TNO	Ongewijzigd
	Redenen geen flexibel contract	TNO / ABU	3 antwoord categorieën verwijderd, 1 toegevoegd
	Redenen flexibel contract	TNO / ABU	2 antwoord categorieën verwijderd, herformulering 1 categorie
	Flexibele contracten	Ontwikkeld door TNO	Ongewijzigd
	Flexibilisering arbeid	FLIPO	Herformulering hoofdvraag en 5 subitems
	Onregelmatige werktijden	Ontwikkeld door TNO	Ongewijzigd
	Thuiswerken	Ontwikkeld door TNO	Nieuw
	Decentralisatie/medewerkers beslissen	PASO (aangepast)	Ongewijzigd
	Leermogelijkheden	ECS	Nieuw
	Werken in teams	ECS	Nieuw (aangepast t.o.v. WEA 2014)
	Omvang teamwerk	Ontwikkeld door TNO	Nieuw (onderdeel WEA 2014)
	Teamwerk beslissen	ECS	Nieuw (onderdeel WEA 2014)
	Externe opdrachtgevers	Ontwikkeld door TNO	Ongewijzigd

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST	AANPASSING t.o.v. 2019
5. Arbeids- verhoudingen	OR/MR/PvT/PVG	AVON (aangepast)	Ongewijzigd
	Tevredenheid OR/MR/PvT/PVG	AVON (aangepast)	Vraag apart gesteld voor OR/PvT en PVG; in syntax alsnog samengenomen
	Reden geen OR/MR/PvT/PVG	Ontwikkeld door TNO	Nieuw
	Lid werkgeversvereniging	AVON	Ongewijzigd
	Tevredenheid werkgeversorganisatie	AVON (aangepast)	Ongewijzigd
6. Gezondheid en veiligheid	Arbeidsrisico's	WA (aangepast)	Ongewijzigd
	Maatregelen arbo en verzuim	WA (aangepast)	Ongewijzigd
	Aanpak psychosociale risico's	ESENER / TNO	Ongewijzigd
	Maatregelen niet in loondienst	Ontwikkeld door SZW	Ongewijzigd
	Maatregelen gezondheid	ESENER (aangepast)	Nieuw
	Ziekteverzuimpercentage	OSA-SCP	Herformulering
	Beroepsziekten	Ontwikkeld door SZW	Ongewijzigd
	Verzuimbegeleiding	Ontwikkeld door SZW	Ongewijzigd
	Bedrijfsarts / arbodienstverlener	Ontwikkeld door SZW	Ongewijzigd
	PAGO/PMO	Ontwikkeld door SZW	Ongewijzigd
	Toegang tot bedrijfsarts	Ontwikkeld door SZW	Ongewijzigd
	Wie toegang tot bedrijfsarts	Ontwikkeld door SZW	Ongewijzigd
	RI&E	WA (aangepast)	Ongewijzigd
	RI&E, Plan van Aanpak	WA (aangepast)	Ongewijzigd
	Preventiemedewerker	Ontwikkeld door SZW	Ongewijzigd
	Tevredenheid diensten arbodienst	WA (aangepast)	Ongewijzigd
	Arbocatalogus	Ontwikkeld door SZW	Ongewijzigd
	Gebruik arbocatalogus	Ontwikkeld door SZW	Ongewijzigd
	Werktempo machines/computers	ECS	Nieuw
	Automatiserings- en digitaliseringssituatie	ECS (aangepast)	1 subitem verwijderd, 3 subitems toegevoegd
	Redenen robotisering	TNO ism EUR.	Ongewijzigd
	Gevolgen automatisering en digitalisering	ESENER (aangepast)	Nieuw
	Participatie OR/PvT/PVG	Ontwikkeld door SZW	Vraag gesplitst voor OR/MR, PvT en PVG
	Stellingen Arbo en gezondheidsbeleid	Ontwikkeld door SZW	1 subitem verwijderd

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST	AANPASSING t.o.v. 2019
7. Opleiding en ontwikkeling	Voldoende gekwalificeerd personeel	ZARA-panel; OSA-SCP	Ongewijzigd
	Aansluiting kennis en vaardigheden	Ontwikkeld door TNO	1 subitem verwijderd, 2 subitems toegevoegd uit WEA 2016
	Werknemers cursus gevolgd	MEADOW	Ongewijzigd
	O&O-fonds	AVON (aangepast)	Ongewijzigd
8. Prestaties	Bedrijfsprestaties	Ontwikkeld door TNO	Herformulering subitems
	Tevreden over personeel	Ontwikkeld door TNO	Toevoeging 3 subitems, herformulering 1 subitem
	Impact COVID-19 pandemie	Ontwikkeld door TNO	Nieuw
	Blijvende gevolgen COVID 19-pandemie	Ontwikkeld door TNO	Nieuw
9. Overige vragen	Opmerkingen onderzoek (open vraag)	Ontwikkeld door TNO	Ongewijzigd
	Bereidheid vervolgonderzoek	Ontwikkeld door TNO	Ongewijzigd
	Correspondentiegegevens	Ontwikkeld door TNO	Ongewijzigd

2.4 BESCHRIJVING VAN DE ITEMS IN DE WEA

In deze paragraaf wordt zowel toegelicht wat de herkomst is van elke vraag, als wat er mee gemeten wordt.

2.4.1 Bedrijfskenmerken

In deze module worden de ‘demografische’ kenmerken van de betrokken organisaties vastgesteld. Hoewel we hier spreken van *bedrijfskenmerken*, betreft het WEA-onderzoek meer precies *vestigingen* van bedrijven, organisaties en instellingen, die zowel een profit als een non-profit karakter kunnen hebben. In de vragenlijst wordt vanaf 2012 consequent gesproken over de betrokken ‘*vestiging*’.

Een deel van de vragen is door TNO ontwikkeld, en andere zijn ontleend aan de PASO (Panel Survey of Organisations) en aan het OSA-SCP

(Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek - Sociaal en Cultureel Planbureau) Arbeidsvraagpanel. Vanuit het steekproefkader (het LISA (Landelijk InformatieSysteem van Arbeidsplaatsen en vestigingen)-bestand) zijn de SBI-codering (versie 2008) en, indien van toepassing, het KvK (Kamer van Koophandel)-nummer van het bedrijf hieraan toegevoegd.

2.4.2 Strategie

De WEA kent sinds de 2010-meting ook een vraag over innovaties die het bedrijf in de afgelopen twee jaar heeft doorgevoerd op het vlak van producten/diensten, werkprocessen, marketingmethoden en/of organisatorische veranderingen. Deze vraag komt uit de *Community Innovation Survey* (CIS) van de OECD (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) en Eurostat, en is gebaseerd op de *Oslo Manual* (OECD & Eurostat, 2005; Eurostat, 2008) (zie verder Kraan & De Jong, 2011). In de WEA 2021 is een vraag toegevoegd over maatschappelijk verantwoord

ondernemen. Organisaties is gevraagd op welke MVO-domeinen zij zich richten: verduurzamen van de bedrijfsvoering, productie en/of distributie; verbeteren van arbeidsomstandigheden; werken aan een inclusievere en/of meer diverse organisatie; ondernemen in en met eerlijke productieketens; ander domein; of geen MVO-domein. Deze vraag is ontwikkeld door TNO.

2.4.3 Werving, selectie, behoud en exit van personeel

Vragen over openstaande vacatures zijn afkomstig uit de PASO- en OSA-SCP-surveys, en licht aangepast door TNO. De WEA heeft ook vragen over sociaal beleid en/of sociaal ondernemerschap, dat wil zeggen op de vraag in hoeverre werkgevers aandacht hebben voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie of een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dat betreft bijvoorbeeld mensen die aan het werk zijn gegaan vanuit langdurige werkloosheid (WWB), via een re-integratiebedrijf, UWV (Wajong, arbeidsgehandicapten), zorg, of via de WSW (Wet Sociale Werkvoorziening). Daarbij wordt onder andere gevraagd naar aantal kwetsbare groepen in dienst, acties om kwetsbare groepen in dienst te nemen, belemmeringen die worden ervaren en het gebruik van specifieke regelingen. Ook zijn er twee vragen ontwikkeld door SZW over discriminatie met betrekking tot het werving- en selectiebeleid.

Er zijn in de WEA enkele vragen gesteld over doorwerken van personeel tot hun pensioengerechtigde leeftijd, de waarde die de werkgever daaraan hecht en voorzieningen die de werkgevers daarvoor gebruikt. Deze vragen zijn opgenomen om een vergelijking met de NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden) (bijvoorbeeld Van den Bossche *et al.*, 2006, Hoofman *et al.*, 2020) mogelijk te maken, waarin soortgelijke vragen zijn gesteld aan werknemers.

Daarnaast bevat deze module vragen ontwikkeld door SZW die inventariseren hoeveel en op welke wijze arbeidsovereenkomsten door werknemer en werkgever zijn beëindigd, en wat de voornaamste reden was.

2.4.4 Arbeidsvoorwaarden

In de WEA zijn vragen opgenomen over het beleid in bedrijven en instellingen op het terrein van arbeidsvoorwaarden (in hoeverre de vestiging onder CAO valt, tevredenheid met de CAO, tevredenheid met werknemersbehartiging en ruimte voor maatwerk in arbeidsrelaties). Deze vragen zijn grotendeels afkomstig uit de AVON-monitor die in opdracht van SZW drie keer is uitgevoerd (MuConsult, 2002; Van Sloten, Nauta & Oeij, 2005a, 2005b; Ten Have *et al.*, 2007a, 2007b).

2.4.5 Arbeidsorganisatie

De vraag over functiegroepen en werknemersaantallen verdeeld naar specifieke kenmerken is afkomstig uit de PASO-survey en het OSA-SCP Arbeidsvraagpanel. Flexibilisering van de arbeid en de rol daarin van flexibele werktijden, onregelmatige werktijden, thuiswerken en flexibele contracten komen ook in de WEA aan de orde, alsook motieven voor het al dan niet inzetten van werknemers met een flexibel contract en de verwachte ontwikkeling van de 'flexibele schil'. De vragen over flexibilisering zijn specifiek voor de WEA opgesteld dan wel aangepast. Deze zijn ten dele gebaseerd op de FLIPO (Flexibele Inzet van Personeel in Productiebedrijven)-aanpak van flexibiliteit van personeel in organisaties, en op de balansgedachte van werknemers en werkgeversbelangen bij flexibilisering, de zogenaamde 'gebalanceerde flexibiliteit' (De Leede *et al.*, 2002; De Leede & Goudswaard, 2008). Daarnaast bevat deze module vragen over het werken in teams gebaseerd op de ECS (European Company Survey) vragenlijst (Eurofound, 2019), en in welke mate de omzet van het

bedrijf uit een opdracht van andere bedrijven is voortgekomen (ontwikkeld door TNO).

2.4.6 Arbeidsverhoudingen

Deze module bevat vragen over de participatie van de OR/MR/PvT/PVG (Ondernemingsraad / Medezeggenschapsraad / Personeelsvertegenwoordiging / Personeelsvergadering), de tevredenheid daarmee en redenen waarom er geen OR/MR/PvT/PVG is. Verder bevat het vragen over de aanwezigheid van en de tevredenheid met de werkgeversorganisatie. De vragen in deze module zijn grotendeels gebaseerd op de AVON-monitor (MuConsult, 2002; Van Sloten, Nauta & Oeij, 2005a, 2005b; Ten Have et al., 2007a, 2007b).

2.4.7 Gezondheid en veiligheid

Vragen in deze module hebben met name ten doel om het bedrijfsbeleid over gezondheid en veiligheid nader in beeld te krijgen. De vragen zijn deels afkomstig uit de WA (Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden; Bos & Engelen, 2005, 2007), die in opdracht van SZW werd uitgevoerd door Research voor Beleid. De vraag over arbeidsrisico's komt overeen met de wijze waarop dit wordt gevraagd in de NEA (bijvoorbeeld Van den Bossche et al., 2006; Hooftman et al., 2020). De vraag over maatregelen voor werknemers niet in loondienst betreft een door TNO ontwikkelde vraag die gaat over de aandacht van externe opdrachtgevers voor de veiligheid en gezondheid van het personeel van de respondent. De vragen zijn naar de aanwezigheid van een preventiemedewerker, verzuimbegeleiding, de beschikbaarheid van periodiek geneeskundig onderzoek (PAGO), toegankelijkheid van de bedrijfsarts, het signaleren van beroepsziekten, gebruik van een arbocatalogus, en stellingen over arbo- en gezondheidsbeleid zijn door SZW ontwikkeld. Ten slotte zijn de vragen over de arbeids-, gezondheids- en

veiligheidsrisico's van digitalisering gebaseerd op de ECS en ESENER (Eurofound, 2019; European Union Occupational Safety and Health Agency, 2019).

2.4.8 Opleiding en ontwikkeling

De WEA bevat enkele vragen over de mate waarin het personeel gekwalificeerd is voor het werk en of de kennis en vaardigheden van werknemers 'up-to-date' zijn. Deze vragen zijn afkomstig uit het OSA-SCP Arbeidsvraagpanel, aangepast aan de huidige doeleinden, en ontwikkeld door TNO. De WEA vraagt ook naar het percentage werknemers dat het afgelopen jaar in werktijd een cursus, training, of scholing heeft gevolgd (vgl. MEADOW consortium guidelines, 2010 (MEAsuring Dynamics in Organisation and Work). De vraag over het O&O fonds is afkomstig uit de AVON-monitor (MuConsult, 2002; Van Sloten, Nauta & Oeij, 2005a, 2005b; Ten Have et al., 2007a, 2007b).

2.4.9 Prestaties

In de WEA-vragenlijst wordt aandacht besteed aan de prestaties van bedrijven en instellingen. Dit onderwerp valt uiteen in arbeidsproductiviteit, product of dienstkwaliteit, klanttevredenheid, en omzet en winst. Ook wordt gevraagd hoe tevreden het bedrijf is over het personeel op aspecten als betrokkenheid, kwaliteit van het geleverde werk en arbeidsproductiviteit. In de WEA2021 zijn twee vragen toegevoegd over de impact en gevolgen voor de organisatie van de COVID-19 pandemie. Alle vragen in deze module zijn door TNO ontwikkeld.

2.4.10 Overige vragen

In de WEA-vragenlijst wordt ter afsluiting gevraagd naar opmerkingen die de respondenten kunnen hebben op en naar aanleiding van het onderzoek

zelf. Deze vraag heeft tot doel om van de respondenten feedback te krijgen over voor hen relevante thema's, waar SZW en TNO in de nabije toekomst mogelijk op in kunnen spelen. Daarnaast wordt gepolst of bedrijven benaderd mogen worden voor vervolgonderzoek, en of zij geattendeerd willen worden op het verschijnen van de WEA.

3 DATAVERZAMELING

3.1 POPULATIE EN STEEKPROEFKADER

De populatie van de WEA wordt gevormd door alle Nederlandse vestigingen van profit- en non-profitbedrijven en -instellingen met ten minste twee werkzame personen. De WEA bevat daarmee géén zzp'ers (zelfstandige zonder personeel).

Om uit een populatie een representatieve steekproef te verkrijgen is een registratiebestand noodzakelijk waaruit *at random* potentiële deelnemers kunnen worden getrokken. Dit '*at random*' selecteren van potentiële deelnemers garandeert in principe dat de uiteindelijke steekproef representatief is, voor zover de non-respons aselectief is. Elk registratiebestand kent ten opzichte van de oorspronkelijke doelpopulatie bovendien enkele hiaten.

In Nederland bestaan er verschillende bedrijfsregisters, die verschillende informatie geven over bijvoorbeeld het aantal vestigingen in Nederland. Overeenkomstig de conclusie in de WEA-haalbaarheidsstudie (Oeij *et al.*, 2007, pp. 67), is voor de WEA-onderzoeken steeds gekozen om bij de steekproeftrekking uit te gaan van het **LISA-vestigingenbestand**. Het LISA-register is relatief het meest toegankelijk, het is het meest actuele register met een goede dekkingsgraad, en het sluit ten slotte ook het beste aan bij onze definiëring van zowel 'werkzame personen' als 'registratie-eenheid'(de fysieke vestiging van een bedrijf of instelling) (Bergmeijer e.a., 2012,).

3.2 GESTRATIFICEERDE STEEKPROEFTREKKING

De steekproeftrekking is in nauwe samenwerking met de ['Stichting LISA'](#) verricht door Panteia (Panteia, 2022).

Bij deze steekproeftrekking is 'gestratificeerd' naar 205 'cellen', die worden gevormd door 41 sectoren en 5 grootteklassen. Na 2008 zijn hiervoor steeds *dezelfde* 41 sectoren en 5 grootteklassen gebruikt, ondanks dat de 'Stichting LISA' in 2008 gebruik maakte van de SBI-codering volgens versie '93 (CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek), 1993), en sinds 2010 volgens versie '2008' (CBS, 2008). Telkens zijn bij *dezelfde* 41 sectoren de overeenkomstige SBI (Standaard BedrijfsIndeling versie) 93 respectievelijk SBI2008-codes geïdentificeerd, en is de stratificatie vervolgens op de overeenkomstige SBI93 respectievelijk SBI2008-codes gebaseerd. De indeling van alle bedrijfstakken in 41 inhoudelijk relevant geachte sectoren is in overleg tussen TNO, SZW en Panteia tot stand gekomen.

Gestratificeerde steekproeftrekking (*sampling*) houdt in dat *niet* zoals bij *simple at random sampling* de bedrijfsvestigingen telkens uit het gehele LISA-bestand worden getrokken, maar dat het LISA-bestand eerst wordt opgedeeld in bovengenoemde 205 cellen, en vervolgens *binnen elk van die cellen afzonderlijk* een steekproef wordt getrokken. Daarmee wordt gegarandeerd dat de deelnemende bedrijfsvestigingen over deze 205 cellen worden verdeeld.

In deze gestratificeerde steekproeftrekking is gezorgd dat in elke cel een minimaal aantal cases voorkwam om voor afzonderlijke sectoren en/of grootteklassen voldoende nauwkeurige percentages en/of gemiddeldes af te kunnen leiden. Maar tegelijkertijd is ernaar gestreefd om de steekproef enigszins naar proportie te samplen, en daarmee de uiteindelijke wegingsfactoren zo dicht mogelijk bij één te houden. Meer gedetailleerde informatie over de gestratificeerde steekproeftrekking is te vinden in eerdere WEA rapporten (zie bijvoorbeeld Kraan *et al.*, 2019).

Bij de berekening van de streefgetallen die in de uiteindelijke steekproefcellen zouden moeten zitten, zijn de volgende uitgangspunten in acht genomen:

- Indien mogelijk hebben we in elke sector getracht ten minste ongeveer 125 cases te realiseren,
- Indien mogelijk hebben we getracht om in elke cel (41 sectoren * 5 grootteklassen) ten minste 10 cases te realiseren,
- De steekproeffractie (het aantal cases in de steekproef in een cel, ten opzichte van het overeenkomstige aantal cases in die cel in de populatie) mocht in principe niet hoger zijn dan 20%,
- Binnen dit kader hebben we getracht om de uiteindelijke (verwachte) gewichten zo dicht mogelijk bij één te houden. Met andere woorden, er waren wel bepaalde 'minima' en 'maxima' van kracht, maar afgezien daarvan is geprobeerd de verdeling over de steekproefcellen procentueel gezien zo veel mogelijk te laten lijken op de verdeling over de populatiecellen.

Gezien deze overwegingen en enkele logistieke randvoorwaarden is vanaf de eerste editie van de WEA in 2008 als doelstelling gekozen om in totaal ten minste 5.000 waarnemingen te realiseren. Gezien de afname van de

respons over de jaren heen is dit bijgesteld tot minimaal 4.200 met het streven van 4.423 in 2021. Het veldwerkbureau is daartoe uitgegaan van in totaal 24.893 adressen (incl. steekproefvervuiling). Op grond van dit aantal en rekening houdend met bovenstaande randvoorwaarden zijn vervolgens de 'gewenste' steekproefaantallen per cel berekend.

3.3 VRAGENLIJST

De vragenlijst is door respondenten online ingevuld. De vragenlijst is door TNO aangeleverd en door Panteia omgezet naar een CAWI (computer-assisted web interviewing) omgeving. De vragenlijst is meermaals door onderzoekers van Panteia, TNO en een medewerker van SZW technisch getest.

In de vragenlijst worden na een korte uitleg alle bedrijven en instellingen verder aangeduid als 'vestiging', aangezien alle vragen vanuit het perspectief van de vestiging moesten worden beantwoord.

In de introductietekst van de internetenquête en bij alle overige mondelinge en schriftelijke communicatie met de respondenten is benadrukt dat in dit onderzoek de privacywetgeving wordt nageleefd en verslaglegging anoniem zal zijn en niet herleidbaar tot concrete bedrijven en instellingen.

3.4 VELDWERK

Panteia heeft het veldwerk heeft uitgevoerd dat is gestart op 23 augustus 2021. Het laatste telefonische rappelgesprek heeft plaatsgevonden op 15 januari 2022. Vanwege de COVID-19 Pandemie is in december geza-

menlijk besloten het veldwerk met 1 maand door te laten lopen. Dit heeft geresulteerd in een respons van 4.461 unieke vestigingen die de vragenlijst helemaal hebben ingevuld. De gemiddelde invultijd was 28 minuten. 4.719 vestigingen hebben de vragenlijst voor minimaal 75% ingevuld. Deze respondenten waren gemiddeld 24 minuten bezig.

3.4.1 Aankondigingsbrief

De in aanmerking komende potentiële respondenten (vertegenwoordigers van bedrijfsvestigingen in het LISA-registratiebestand met ten minste twee werkzame personen) zijn allereerst schriftelijk aangeschreven met een aankondigingsbrief ter introductie van het onderzoek. In deze brief werd al een unieke inlogcode meegestuurd waarmee zij de vragenlijst via een internetlink konden benaderen. Vanwege de overheidsmaatregelen om de verspreiding van de corona-pandemie in te dammen, waaronder het thuiswerkadvies, was de verwachting dat de brief niet altijd bij de HR-verantwoordelijke terecht zou komen. Daarom is er een digitale versie van de brief opgemaakt, zodat deze naar HR-verantwoordelijke verstuurd kon worden wanneer deze aangaf eerst de brief te willen zien.

3.4.2 Telefonische screening op werknemers

Binnen een week na verzending van de aankondiging zijn de aangeschreven bedrijfsvestigingen vervolgens telefonisch benaderd met het verzoek om deel te nemen aan de WEA. In dit gesprek vielen alle bedrijven en organisaties af die geen werknemers hadden. Het WEA-onderzoek betreft daarmee alle vestigingen van bedrijven en instellingen met ten minste één werknemer. Bijvoorbeeld een collectief van twee of meer zzp'ers als bedrijf viel daarmee af als respondent van de WEA.

Indien organisaties aangaven deel te willen nemen, kregen de respondenten direct via email een link met de inlogcode van hun vestiging toegestuurd.

3.4.3 Respondenten

Binnen iedere organisatie heeft het veldwerkbureau gevraagd welke persoon het meest geschikt is om de vragenlijst in te vullen. Deze persoon is vervolgens uitgenodigd om de vragenlijst in te vullen. In de kleine bedrijven (tot 10 werknemers) was dat meestal de directeur of een vestigingsmanager, in de middelgrote bedrijven (10 tot 100 werknemers) de directeur, eigenaar of vestigingsmanager of een manager HRM/P&O, en in het grootbedrijf (100 of meer werknemers) de manager HRM/P&O. Deze personen fungeerden als bedrijfswoordvoerder en worden verder aangeduid als 'respondenten'.

Het gesprek met de respondent is gevoerd op *vestigingsniveau*. Het door laten verwijzen naar een andere vestiging of naar de hoofdvestiging was niet toegestaan. Ook de vragenlijst betreft consequent het *vestigingsniveau*.

3.4.4 Rappel

Na één werkweek werden degenen die de internetvragenlijst nog niet (volledig) hadden ingevuld via een e-mail gerappelleerd. Deze procedure werd na nog eens een week herhaald. Vervolgens zijn alle toezeggers die na deze twee e-mailrappels de vragenlijst nog niet (volledig) hadden ingevuld na drie weken telefonisch gerappelleerd. Omdat de ervaring in eerdere WEA-edities was dat de respons op internetvragenlijsten terugloopt, is ook één week na het telefonische rappel nog een emailrappel verstuurd. Om de respons te verhogen zijn bij de telefonische werving aangetroffen telefoonnummer via internet gecheckt. Dit resulteerde voor 25% in een ander

telefoonnummer. Daarnaast zijn organisaties waarbij de telefoniste weigerde om door te verbinden na een aantal weken nogmaals benaderd om de juiste functionaris te spreken.

Op 19 december 2021 ging Nederland opnieuw in een strenge lockdown. Hierdoor waren alle organisaties, met uitzondering van supermarkten en essentiële winkels, dicht. Beoogde respondenten werden hierdoor nog lastiger bereikbaar. Om toch de minimaal gewenste netto respons te kunnen realiseren is de veldwerkperiode verlengd naar 31 januari 2022. Op 25 januari 2022 is de laatste e-mailrapportage verstuurd om een zo hoog mogelijke respons te verkrijgen (Panteia, 2022).

3.5 DATA-INVVOER EN DATAVERWERKING

Bij het overzetten van de aangeleverde data door Panteia naar SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) zijn alle gegevens systematisch 'opgeschoond'. Zo is in alle gevallen de 'routing' systematisch doorlopen: als men op grond van een bepaald antwoord één of meer andere vragen 'moest' overslaan, dan zijn die 'andere' vragen voor de betrokken respondenten op 'missing' gezet. Deze 'routing', ofwel de informatie over aan wie welke vraag is gesteld, is bovendien zo volledig mogelijk in de labeling en daarmee in de resultaten en tabellen toegevoegd. Bovendien is het databestand verrijkt met enkele gegevens afkomstig van het LISA-vestigingenbestand (zoals de SBI2008-sectorcode en de grootteklasse van de organisatie). Voor de indeling in grootteklassen in de WEA-dataset gebruiken we in praktijk echter niet de 'LISA'-bedrijfs-grootte, maar de (gecategoriseerde) zelfgerapporteerde bedrijfs-grootte.

3.6 RESPONS

In totaal zijn uit het populatiebestand (dat wil zeggen het LISA-vestigingenbestand) 24.983 bedrijfsvestigingen benaderd om aan deze enquête mee te doen (Panteia, 2022). Hiervan hebben 4.719 respondenten de vragenlijst voor minimaal 75% ingevuld (**18,9%**) en 4.461 hebben de hele vragenlijst ingevuld (**17,9%**). Dit zijn de bruto responspercentages, waarbij onbruikbare adressen en organisaties die buiten de inclusiecriteria vallen mee worden gerekend in de noemer. We zien een daling in de respons ten opzichte van 2019, 2016, 2014 en 2012 waarvan de bruto responspercentages voor volledig ingevulde vragenlijsten respectievelijk 18,5%, 20,2%, 21,4% en 21,9% waren. Vergelijking van de huidige WEA met voorgaande jaren wordt echter beperkt vanwege de impact van de coronapandemie en de daarbij gepaarde overheidsmaatregelen.

In Tabel 2 wordt beschreven hoeveel bedrijfsvestigingen voor deze WEA zijn benaderd, hoeveel bedrijfsvestigingen daarbij hebben toegezegd aan de WEA mee te doen, en hoe vaak en om welke redenen de telefonische screeners geen toezegging tot medewerking konden verkrijgen.

Uit Tabel 2 blijkt dat 71,4% van de adressen bruikbaar waren, en dat 10,3% van de organisaties niet voldeden aan het inclusiecriteria van ten minste één werknemer. Dat het bedrijf of de instelling ten tijde van de screening niet ten minste één werknemer telde, kan zowel aan vervuiling van het LISA-vestigingenbestand liggen als aan recente veranderingen in het personeelsbestand. Bovendien kan de ondervraagde impliciet van een andere juridische, economische of geografische indeling of werknemerdefinitie uitgaan dan waarvan in LISA wordt uitgegaan. Verder blijkt uit Tabel 2 dat 17,4% van de organisaties niet bereikt kon worden, en dat van 50,9% van

de organisaties iemand gesproken is. Daarvan zegde 58,3% (29,7% van het totaal) toe de vragenlijst in te zullen vullen. Uiteindelijk heeft 17,9% van de bruto-steekproef de vragenlijst ingevuld.

TABEL 2. Steekproefverantwoording telefonische screening in 2021.

BENADERDE BEDRIJFSVESTIGINGEN	AANTAL	% BRUTO- STEEK- PROEF*	% NETTO- STEEK- PROEF**
Bruto-steekproef	24.983	100,0%	-
Stap 1 (screening)			
Er zijn in deze bedrijfsvestiging géén werknemers (valt buiten inclusiecriteria)	2.581	10,3%	-
Onbruikbare adressen (bijv. bedrijf opgeheven, onjuist (NAWT) adres)	4.556	18,2%	-
Bruikbare adressen	17.846	71,4%	-
Stap 2 (benadering bruikbare adressen)			
Respondent vult vragenlijst direct in na ontvangt uitnodigingsbrief	760	3,0%	5,6%
Reguliere non-respons (niemand kunnen bereiken)	4.359	17,4%	-
Vestiging aan de lijn	12.727	50,9%	94,4%
Stap 3 (telefonisch contact)			
Respondent weigert mee te werken	5.310	21,3%	39,4%
Respondent zegt toe mee te doen	7.417	29,7%	55,0%
Stap 4 (resultaat)			
Respondent vult gehele vragenlijst in	4.461	17,9%	33,1%
Respondent vult minimaal 75% van de vragenlijst in	4.719	18,9%	35,0%

* Bruto percentage is berekend door het aantal te delen door de totale steekproef (24.983).

** Netto percentage is berekend door het aantal te delen door de steekproef dat aan de inclusiecriteria voldeed (13.487)

In het netto-responspercentage echter, worden de bedrijfsvestigingen die niet aan de inclusiecriteria voldeden (m.n. geen werknemers hadden), onbereikbaar waren en/of om andere redenen onbruikbaar waren, buiten de berekening gehouden. In totaal zijn 13.487 bedrijfsvestigingen benaderd die binnen het inclusiecriteria van minimaal twee werkenden/één werknemer lagen én aan wie de vraag kon worden voorgelegd of zij aan dit onderzoek deel wilden nemen (Tabel 2). Van deze 13.487 respondenten hebben er uiteindelijk **4.461** de vragenlijst daadwerkelijk volledig ingevuld. Daarmee is het netto-responspercentage, dat in publicaties gebruikt kan worden, **33,1%** (4.461/13.487). Het netto-responspercentage is daarmee vrijwel gelijk aan het percentage in 2014 (33%), 2016 (32) en 2019 (32%). Tussen 2008-2012 lag het netto-responspercentage rond de 36%. Het netto-responspercentage waarbij respondenten zijn meegenomen die de vragenlijst voor minimaal 75% hebben ingevuld is **35,0%** (4.719/13.487). De WEA-resultaten zijn gebaseerd op deze laatste groep respondenten die de vragenlijst voor minimaal 75% heeft ingevuld.

Het valt verder op dat de respons bij bedrijfsvestigingen met 2-4 werknemers lager is dan bij grotere bedrijfsvestigingen. Het responspercentage is ongeveer de helft vergeleken met organisaties met meer werknemers. Op de open vraag aan het einde van de vragenlijst geven kleine bedrijven vaak aan dat het een erg omvangrijke vragenlijst is met veel vragen die op hen 'niet van toepassing zijn'. De respons is het hoogst in de sector industrie en in het bijzonder de subsectoren '*Metaal(producten)- en machineindustrie*' en '*Electronische industrie*'. De respons is ook relatief hoog in de subsector '*Basis- en speciaal onderwijs*'. De respons is veruit het laagst in de subsector '*Defensie/justitie/politie/brandweer*', maar is ook relatief laag in de subsectoren '*Banken en verzekeraars*', '*Post en telecommunicatie*', '*Hoger onderwijs*', '*Openbaar bestuur*', '*Ander type vervoer en communicatie*', '*Maaltijden- en drankenverstrekking*' en '*Ziekenhuizen*'.

3.7 WEGING

Door het gestratificeerde steekproefontwerp (41 sectoren * 5 grootteklassen) zijn de relatieve aandelen van de steekproefcellen ongelijk aan de relatieve aandelen van de overeenkomstige cellen in de populatie. Om hiervoor te corrigeren en tot de 'juiste' populatietotalen te komen, moeten de gegevens worden gewogen. Een ongelijke verhouding tussen een sector/grootteklasse in de steekproef versus die sector/grootteklasse in de populatie kan naast het gestratificeerde samplen overigens ook door een lage of juist hoge respons worden veroorzaakt. Met behulp van een weegfactor corrigeren we tegelijkertijd voor het gestratificeerde steekproefontwerp, als voor een verschil in respons tussen sectoren en/of grootteklassen.

Voor de weging op de CBS-populatieaantallen zijn deze aantallen allereerst op twee, drie dan wel vierdig SBI2008-niveau én naar vijf grootteklassen gedownload van [CBS-Statline](#). Vervolgens is voor ieder van de 41*5 combinaties van gedetailleerde sector en grootteklasse het benodigde gewicht berekend. In een aantal cellen leverde dat in eerste instantie echter een onoverkomelijk klein dan wel groot gewicht op. Sinds de eerste WEA wordt als maximum gewicht 10 aangehouden, en als minimum het overeenkomstige 1/10. Als in een subsector een bepaalde grootteklassecel een gewicht groter dan 10 had, dan is dat gewicht op 10 'vastgezet', en is dat 'gecompenseerd' door de andere grootteklassen in die subsector een proportioneel groter gewicht te geven. Deze procedure moest enkele keren worden herhaald, waarna de verdeling van de subsectoren in het databasestand (vrijwel) gelijk was aan de verdeling van de subsectoren zoals op CBS-Statline.

De wegingsfactor wordt centraal berekend en maakt vervolgens deel uit van de WEA-dataset (variabele: 'Weeg'). Bij het opvragen van de betrokken SPSS-dataset staat deze weging standaard op 'aan'. De gemiddelde wegingsfactor over alle cellen samen is (ongewogen) gelijk aan één; de totale steekproefgrootte blijft met deze proportionele weging 'intact'. Er wordt kortom herwogen naar steekproefaantallen, niet naar populatieaantallen. De 'N' in de gehele dataset is ook na weging gelijk aan 4.719 (gebaseerd op de respondenten die minimaal 75% van de vragenlijst hebben ingevuld).

Met deze wegingsfactor worden de gemiddelden en percentages gecorrigeerd voor het gestratificeerde sampling design en tegelijkertijd de selectieve non-respons. Doordat de gemiddelde wegingsfactor gelijk is aan één, is het aantal vrijheidsgraden bij statistische toetsing correct en kunnen statistische toetsen en betrouwbaarheidsintervallen worden berekend.

De doelstelling van stratificeren was echter om per sector en/of grootteklasse afzonderlijk voldoende cases te verzamelen om ook voor elke sector en/of grootteklasse afzonderlijk voldoende nauwkeurige uitspraken te kunnen doen. Wordt er vanuit die doelstelling gewerkt, en wordt gefocust op uitspraken over individuele cellen (specifieke sector en grootteklasse), dan kan het gewicht (tijdelijk) worden uitgezet (SPSS: 'weight off'). Weging is vooral van belang als percentages, gemiddelden en of andere analyses worden berekend over de gehele steekproef. Met andere woorden, bij analyses binnen een stratum kan de weging (tijdelijk) worden uitgezet, voor de randtotalen moet deze worden 'aan'-gezet.

4 KWALITEIT VAN DE WEA

4.1 NON-RESPONS ONDERZOEK

In het non-respons onderzoek zijn 2 vragen gesteld aan een kleine selectie groep (N=102) organisaties die niet willen deelnemen aan het onderzoek of dit na toezegging uiteindelijk niet hebben gedaan. De respons en non-respons groepen hebben de vragen deels anders beantwoord. Zo is het aantal werknemers binnen de vestiging in de respons en non-respons groep de afgelopen 2 jaar even vaak afgenomen, maar zien we ook dat het aantal werknemers in organisaties in de responsgroep vaker is toegenomen. Op de andere vraag zien we dat evenveel organisaties zeggen dat alle werknemers een baan hebben die weinig mogelijkheden biedt om nieuwe dingen te leren, maar de responsgroep geeft minder vaak aan dat dit voor geen enkele werknemer het geval is.

4.2 CONTEXT COVID-19 CRISIS

De WEA 2021 uitvraag vond plaats in het najaar en de winter van 2021, een periode middenin de COVID-19 crisis. Besmettingscijfers en ziekenhuisopnames stegen in deze periode en overheidsmaatregelen werden ingezet om de pandemie onder controle te houden. De COVID-19 crisis heeft daarmee zeker een impact gehad op de arbeidsmarkt, op organisaties en op het onderzoek zelf.

De specifieke situatie van het moment waarop een respondent de vragenlijst invulde, kan van invloed zijn geweest bij de beantwoording van bepaalde vragen. Er is daarom deze keer gekozen voor een maand extra veldwerk en er is meer tijd besteed aan het beoordelen van de plausibiliteit van de uitkomsten. In de volgende paragraaf wordt de plausibiliteit van een aantal variabelen kort toegelicht. Variabelen worden in de tijd vergeleken binnen de WEA-metingen en in de context van coronamaatregelen geplaatst.

De omzet en het financiële resultaat (winst) over de afgelopen 2 jaar is in 2021 vaker afgenomen ten opzichte van 2019. Dit is veruit het vaakst het geval in de horeca- en recreatiesector, waarin ongeveer 50% deze afname in omzet en winst zag in 2021 terwijl dit tussen 10-15% lag in 2019. Het effect van de sluiting van deze sectoren in 2020 en 2021 is hierin zichtbaar. In deze sectoren zien we ook een terugval in het aantal werknemers en de markt voor goederen en diensten. Vanwege de aantrekkende arbeidsmarkt in 2021 zien we dat het aantal vacatures is toegenomen vergeleken met 2019. Ook hier zien we dat dit sterk verschilt per sector, waarbij er in de handel en recreatie relatief weinig openstaande vacatures zijn. We zien ook dat het percentage arbeidsovereenkomsten dat het afgelopen jaar is beëindigd door de werkgever al dalende is sinds 2010, maar dat deze daling sterker is de afgelopen 2 jaar. Mogelijk hangt dit ook samen met de gevolgen van de COVID-19 pandemie en bijvoorbeeld de

financiële steun die werkgevers konden aanvragen bij de overheid. Ten slotte is het percentage zzp'ers, payrollkrachten en oproepkrachten gedaald ten opzichte van 2021 en het aandeel werknemers met een contract voor onbepaalde tijd gestegen.

Het aantal organisaties dat investeerden in nieuwe producten, diensten of innovaties daalde geleidelijk sinds 2010, maar deze daling is relatief groot tussen 2019 en 2021. Mogelijk dat organisaties minder hebben geïnvesteerd vanwege de onzekerheid als gevolg van de COVID-19 crisis.

Het ziekteverzuim schommelde tot de WEA 2019 rond de 2%, maar is onder andere door verzuim vanwege Corona in de huidige WEA opgelopen tot 2,9%. Dit betreft het gemiddelde verzuimpercentage van de organisaties in de WEA (op organisatieniveau berekend). Teruggerekend naar het werknemersniveau – waarbij wordt gecorrigeerd voor organisatiegrootte - betekent dat een verzuimpercentage van 4,8%. Het ziekteverzuim op organisatieniveau was het hoogst in de zorg (4,7%) gevolgd door de industrie (3,9%). Het ziekteverzuim lag in de zorg in de WEA 2019 beduidend lager op 1,9% en slecht iets lager in de industrie (3,3%).

Tussen 2019 en 2021 zien we een sterke daling in die tevredenheid van werkgevers met de arbodienstverlening. Zo daalt het percentage werkgevers dat (zeer) tevreden is met de begeleiding van zieke werknemers bij terugkeer naar werk van 66% naar 57% in die periode.

Als laatste zien we trendbreuken in het aanbod van arbeidsvoorwaarden, mogelijkheden tot maatwerk, autonomie en maatregelen tegen psychosociale risico's tussen 2019 en 2021. Tot 2019 boden werkgevers een

steeds breder palet aan arbeidsvoorwaarden, zoals een mobiliteitsregeling en ruimte voor zorgtaken, maar dit daalde tussen 2019 en 2021. Hetzelfde geldt voor mogelijkheden tot individueel maatwerk en de autonomie van werknemers. Dit nam toe tot 2019 en stabiliseerde of daalde de afgelopen 2 jaar. Werkgevers geven in 2021 ook aan minder maatregelen te nemen tegen psychosociale risico's dan in 2019. Zo is het geven van meer autonomie om psychosociale risico's te verminderen in de afgelopen 2 jaar gedaald van 37% naar 23% en zijn veranderingen in de organisatie van werk (bijvoorbeeld planning, werktijden, takenpakket werknemers) om deze risico's te verminderen gedaald van 29% naar 15%. Hetzelfde geldt voor overleg met werknemers over arbo en verzuim en over arbeids- en rusttijden. Sinds 2012 steeg dit geleidelijk terwijl het tussen 2019 en 2021 flink is gedaald.

4.3 GEWIJZIGDE ITEMS IN 2021

Tabel 3 geeft een overzicht van de belangrijkste items die zijn herformuleerd of waarvan subitems of antwoordcategorieën zijn verwijderd of toegevoegd. Hierbij is aangegeven voor welke items er een trendbreuk is. Het is niet met zekerheid te zeggen wat de oorzaken zijn van trendbreuken en in hoeverre dit wel of niet door de wijziging in het item komt. In de tabel geven we weer in hoeverre het waarschijnlijk is dat de wijziging in de vragenlijst de trendbreuk (deels) kan verklaren of dat het waarschijnlijker is dat veranderingen in de arbeidsmarkt en de trendbreuk verklaren. Voor een aantal items is de impact van de COVID-19 pandemie en de daarmee gepaarde overheidsmaatregelen een mogelijke verklaring voor de trendbreuken.

TABEL 3. Overzicht van WEA vragen die aangepast zijn in 2021 met een beschrijving van de mogelijk invloed daarvan op de resultaten.

MODULE	ONDERWERPEN	AANPASSING 2021 t.o.v. 2019	AANWEZIGHEID TRENDBREUK	OPMERKING OVER DE TRENDBREUK
0. Bedrijfs-kenmerken	Functie respondent	Antwoordcategorie toegevoegd en herformulering antwoorden	Geen trendbreuk	-
	Profit/non-profit	Herformulering vraag en antwoorden	Trendbreuk: toename profit bedrijven	Komt waarschijnlijk door de herformulering.
2. Werving, selectie, behoud en exit van personeel	Vacatures aantal	Herformulering	Trendbreuk: toename vacatures	Komt waarschijnlijk vooral door aantrekkende arbeidsmarkt en niet door de kleine herformulering.
	Acties aannemen kwetsbare groepen	Herformulering	Trendbreuk: toename acties, vooral het bieden van werkervaringsplekken, stages en leerwerkprojecten	Onduidelijk of dit door herformulering komt.
	Aantal werknemers kwetsbare groepen	1 antwoordcategorie opgesplitst	Geen trendbreuk: af- en toename kwetsbare groepen zoals ingezet tussen 2016 en 2019	-
	Belemmeringen kwetsbare groepen	Herformulering 1 antwoordcategorie	Geen trendbreuk	-
	Gebruik regelingen arbeidsongeschikten	Toevoeging 1 antwoordcategorie	Geen trendbreuk	-
	Bekend met wetgeving tegen discriminatie	Herformulering vraag	Geen trendbreuk	-
	Gebruik regelingen ouderen	Herformulering beide vragen	Trendbreuk: minder gebruik compensatieregeling bij ziekte van aangenomen voormalige werkloze oudere werknemer	Onduidelijk waardoor dit komt.
	Redenen beëindiging	Toevoeging 1 antwoordcategorie	Trendbreuk: deel redenen afgenomen, ander deel toegenomen	Toevoeging extra categorie is voor een deel de oorzaak trendbreuk. Het verklaard waarschijnlijk niet de hele trendbreuk.
	3. Arbeidsvoorwaarden	CAO	Toevoeging 1 antwoordcategorie	Geen trendbreuk

MODULE	ONDERWERPEN	AANPASSING 2021 t.o.v. 2019	AANWEZIGHEID TRENDBREUK	OPMERKING OVER DE TRENDBREUK
4. Arbeids-organisatie	Functiegroepen	Gereduceerd tot alleen de categorie leidinggevende. Daarnaast mochten respondenten voor het eerst ook het aantal leidinggeevenden opgeven.	Trendbreuk: afname percentage leidinggeevenden	Onduidelijk of dat het door de herformulering komt. Er was al een afname sinds 2014.
	Werknemersaantallen onderverdeeld naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, omvang contract	Gereduceerd tot de belangrijkste categorieën	Trendbreuk voor leeftijd	Onduidelijk of dat het door de herformulering komt. Percentage <25 jaar neemt af, terwijl percentage 55 jaar en ouder toeneemt. Dit kan ook komen doordat de pensioenleeftijd is verhoogd en mensen langer doorwerken.
	Redenen geen flexibel contract	3 antwoord categorieën verwijderd, 1 toegevoegd	Trendbreuk: afname aantal redenen en toename 'andere reden'	Komt mogelijk deels door herformulering, door verandering arbeidsmarkt vanwege de COVID-19 pandemie en gewijzigd beleid organisaties en overheid.
	Redenen flexibel contract	2 antwoord categorieën verwijderd, herformulering 1 categorie	Trendbreuk: afname aantal redenen en toename 'andere reden'	Komt mogelijk deels door herformulering, door verandering arbeidsmarkt vanwege de COVID-19 pandemie en gewijzigd beleid organisaties en overheid.
	Flexibilisering arbeid	Herformulering hoofdvraag en 5 subitems	Geen trendbreuk	-
	Tevredenheid OR/MR/PvT/PVG	Vraag apart gesteld voor OR/PvT en PVG; in syntax alsnog samengenomen	Geen trendbreuk	-
6. Gezondheid en veiligheid	Ziekteverzuimpercentage	Herformulering	Trendbreuk: toename verzuim	Waarschijnlijk het gevolg van de COVID-19 pandemie en niet door de hele kleine wijziging in de formulering.
	Automatiserings- en digitaliseringssituatie	1 subitem verwijderd, 3 subitems toegevoegd	Trendbreuk 1 subitem: afname gebruik groupware, sociale media/ socialware-toepassingen	Onduidelijk of het gevolg is van de wijziging.
	Participatie OR/PvT/PVG	Vraag gesplitst voor OR/MR, PvT en PVG	Geen trendbreuk	Trend van toename van participatie OR/PvT/PVG voor 2019 is voortgezet tussen 2019 en 2021.
	Stellingen Arbo en gezondheidsbeleid	1 subitem verwijderd	Trendbreuk: afname van overleg tussen werkgever en werknemer	Afname komt waarschijnlijk niet door de wijziging, maar vooral door de impact van de COVID-19 pandemie.
7. Opleiding en ontwikkeling	Aansluiting kennis en vaardigheden	1 subitem verwijderd, 2 subitems toegevoegd uit WEA 2016	Trendbreuk: toename aantal werknemers dat te laag is opgeleid voor hun functie	Toename komt waarschijnlijk niet door de wijziging, maar vooral door de impact van de COVID-19 pandemie.
8. Prestaties	Bedrijfsprestaties	(Kleine) herformulering subitems	Geen trendbreuk	-
	Tevreden over personeel	Toevoeging 3 subitems uit de WEA2016, herformulering 1 subitem	Geen trendbreuk	-

5 RESULTATEN WEA

De resultaten van de WEA zijn op verschillende manieren inzichtelijk:

- **De WEA resultaten in Vogelvlucht** beschrijven kort de belangrijkste bevindingen van het huidige WEA onderzoek (Hulsegge *et al.*, 2022).
- **Het tabellenboek** van deze WEA is te vinden in deze WEA resultaten in Vogelvlucht (Hulsegge *et al.*, 2022)
- **Het meerjarentabellenboek** is op aanvraag beschikbaar bij de auteurs van dit WEA methodologische rapport. Dit meerjarentabellenboek bevat de items uit de WEA2021 in de periode tussen 2008 en 2021.
De WEA benchmarktool is [online](#) toegankelijk. Met deze tool kan iedereen zelf de cijfers verkennen van deze en vorige WEA's, en vergelijkingen maken naar vestigingsgrootte, profit of non-profit organisatie en sector.
- **SPSS Datasets** van deze WEA en één van de combibestand met alle WEA's tussen 2008 en 2021 zijn beschikbaar in de TNO omgeving en via een Remote Acces-contract. Op aanvraag en onder bepaalde voorwaarden kunnen derden zelf statistisch onderzoek doen met de micro-databestanden.

6 LITERATUUR

- Bergmeijer, M., Meerman, E., Scholtens, G., Lucas, R., Snijders, T., & Brinkman, W. (2012). *LISA-Handboek: Definities, protocollen en achtergronden van LISA*. Stichting LISA. <http://www.lisa.nl/publicaties/lisa-handboek>
- Bos, C., & Engelen, M. (2005). *De Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden: Eerste meting*. B2909. Leiden: Research voor Beleid.
- Bos, C., & Engelen, M. (2007). *De Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden: Tweede meting*. B3230. Leiden: Research voor Beleid.
- Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de, & Smulders, P.G.W. (2006). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2005: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- CBS (1993). *Standaard Bedrijfs Indeling (SBI)*. Voorburg/Heerlen: CBS. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/classificaties/overzicht/sbi/sbi-1993/default.htm>
- CBS (2008). *Standaard Bedrijfs Indeling (SBI)*. Voorburg/Heerlen: CBS. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/classificaties/overzicht/sbi/sbi-2008/default.htm>
- 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.
- Emmerik, M.L. van, Vroome, E.M.M. de, Kraan, K.O., & Bossche, S.N.J. van den (2017). *Werkgevers Enquête Arbeid 2016: Methodologie en beschrijvende resultaten*. Leiden: TNO.
- Eurofound. (2019). European Company Survey (ECS) 2019 Vragenlijst. Verkregen via <https://www.eurofound.europa.eu/nl/surveys/2019/european-company-survey-2019>
- European Union Occupational Safety and Health Agency (2019). *Europese bedrijvenenquête naar nieuwe en opkomende risico's (ESENER) 2019*. Verkregen via: <https://beta.ukdataservice.ac.uk/datacatalogue/studies/study?id=8690#!/details>
- Eurostat (2008). *Towards CIS 2008: The harmonised survey questionnaire*. Community Innovation Statistics. Luxembourg: Luxembourg.
- Have, C.J.M. ten, Kraan, K.O., & Oeij, P.R.A. (2007a). *Tabellenboek AVON-monitor 2007*. Den Haag / Hoofddorp: SZW / TNO.
- Have, C.J.M. ten, Oeij, P.R.A., & Kraan, K.O. (2007b). *Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau: AVON-monitor 2007*. Werkdocumentnummer 398. Den Haag: SZW.
- Hulsegge, G., de Vroome, E.M.M., Teeuwen, P.J. (2022). *Werkgevers Enquête Arbeid 2021: Resultaten in Vogelvlucht*. Leiden: TNO.
- Kahn, H.A., & Sempos, C.T. (1989). *Statistical methods in epidemiology*. New York: Oxford University Press.
- Hooftman, W.E., Mars, (TNO) G.M.J., Knops, J.C.M., Dam, L.M.C. van, Vroome, E.M.M. de, Janssen, B.J.M., Pleijers, A.J.S.F., & Bossche, S.N.J. van den (2020). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019. Methodologie en globale resultaten*. Leiden, Heerlen: TNO | CBS.
- Kraan, K., & Bakhuis Roozeboom, M. (2008). *Employer level monitoring surveys: An international inventory*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

- Kraan, K., & Jong, T. de (2011). Meten van innovatie: Surveys en kern-indicatoren. In: F. Vaas & P. Oeij (red.), *Innovatie die werkt: Praktijkvoorbeelden van netwerk-innoveren* (pp. 263-291). Den Haag: Boom | Lemma.
- Kraan, K.O., de Vroome, E.M.M., van der Zee, F.A., Teeuwen, P. J. (2020). *Werkgevers Enquête Arbeid 2019. Methodologie, Resultaten en verantwoording*. Leiden: TNO.
- Leede, J. de, Cox-Woudstra, E., Goudswaard, A., Rhijn, G. van, Schie, J. van, Tuinzaad, B. & Veldhuisen, A. van (2002). *Flexibele inzet van personeel in productiebedrijven: Praktijkvoorbeelden, trends, effecten, instrumenten*. Hoofddorp: TNO Arbeid/TNO Industrie.
- Leede, J. de & Goudswaard, A. (2008). Flexibele organisatie: Nieuwe inzichten over de afstemming tussen strategie, personeel en proces. In: S. Dhondt & F. Vaas (red.). *Waardevol werk: Van arbeidskwaliteit naar sociale innovatie* (pp. 216-230). Den Haag: Lemma.
- MEADOW Consortium (2010). *The MEADOW Guidelines*. www.meadow-project.eu
- MuConsult (2002). *Arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen op ondernemingsniveau: Eindrapport AVON-monitor 2002*. Werkdocumentnummer 277. Den Haag: SZW.
- OECD, Eurostat (2005). *The measurement of scientific and technological activities. Oslo Manual; Guidelines for collecting and interpreting innovation data*. Third Edition. Paris: OECD.
- Oeij, P.R.A., Kraan, K.O., Sanders, J.M.A.F., Bossche, S.N.J. van den, & Smulders, P.G.W. (2007). *Werkgeversmonitor Arbeid 2008 en 2010: Resultaten haalbaarheidsstudie*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Sanders, J.M.A.F., & Bossche, S.N.J. van den (2009). *Werkgevers Enquête Arbeid 2008. Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Kraan, K.O., Bossche, S.N.J. van den, & Goudswaard, A. (2011). *Werkgevers Enquête Arbeid 2010. Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Kraan, K.O., Goudswaard, A., & Bossche, S.N.J. van den (2013). *Werkgevers Enquête Arbeid 2012. Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Panteia (2022). *Onderzoeksverslag WEA-monitor 2021*. Zoetermeer: Panteia.
- Sloten, G.C. van, Nauta, A., & Oeij, P.R.A. (2005a). *Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau: AVON-monitor 2004*. Werkdocumentnummer 340. Den Haag: SZW.
- Sloten, G.C. van, Nauta, A., & Oeij, P.R.A. (2005b). *Tabellenboek AVON-monitor 2004*. Den Haag / Hoofddorp: SZW / TNO.
- Venema et al. (2020). *Arbobalans 2020: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Leiden: TNO

The logo features the letters 'TNO' in a bold, black, sans-serif font. To the right of 'TNO', the words 'innovation' and 'for life' are stacked vertically in a smaller, black, sans-serif font. A horizontal line runs through the center of the logo, consisting of a black segment on the left, a blue segment in the middle, and another black segment on the right. The blue segment is positioned behind the 'TNO' text and extends to the right, ending with a small blue arrowhead pointing towards the right.

TNO innovation
for life