



WERKGEVERS ENQUÊTE ARBEID 2012

Methodologie en beschrijvende resultaten

TNO innovation
for life



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Drs. Peter R.A. Oeij
Dr. Ernest M.M. de Vroome
Drs. Karolus Kraan
Dr. Anneke Goudswaard
Drs. Seth van den Bossche

Werkgevers Enquête Arbeid 2012

Methodologie en beschrijvende resultaten



Nederlandse Organisatie voor toegepast natuurwetenschappelijk onderzoek TNO

Rapport opgesteld door

Drs. Peter R.A. Oeij

Dr. Ernest M.M. de Vroome

Drs. Karolus Kraan

Dr. Anneke Goudswaard

Drs. Seth van den Bossche

WERKGEVERS ENQUÊTE ARBEID 2012

Methodologie en beschrijvende resultaten

TNO

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp
023 554 9393
www.tno.nl/arbeid

Deze publicatie is gratis te downloaden via
www.monitorarbeid.nl/wea

ISBN 978-90-5986-433-7

© 2013 TNO

Auteurs

Drs. Peter R.A. Oeij
Dr. Ernest M.M. de Vroome
Drs. Karolus Kraan
Dr. Anneke Goudswaard
Drs. Seth van den Bossche

Met dank aan

Drs. Hein Kroft (Ministerie van SZW)
Drs. Piet Venema (Ministerie van SZW)
Drs. Camiel Jansen (Ministerie van SZW)
Drs. Peter Slegers (Ministerie van SZW)
Kees Brammer (Panteia / Stratus Marktonderzoek B.V.)
Marianne van Marwijk (Panteia / Stratus Marktonderzoek B.V.)

Opmaak Coek Design

Werkgevers Enquête Arbeid 2012: Methodologie en beschrijvende resultaten
PRA Oeij, EMM de Vroome, KO Kraan, A Goudswaard, SNJ van den Bossche
2013
TNO Innovation for Life, Hoofddorp

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



› Inhoudsopgave

1	Inleiding	9
1.1	Wat is de WEA?	9
1.2	Doel van de WEA	9
1.3	Achtergrond en aanleiding	9
1.4	Openbaarmaking en gebruik	10
1.5	Opbouw van dit rapport	10
1.6	Topsectoren	11
2	Verantwoording van de vragen uit de WEA	13
2.1	Inleiding	13
2.2	Onderwerpen en samenhang	13
2.3	Overzicht en herkomst van onderwerpen	14
2.4	Beschrijving van de items in de WEA	18
2.4.1	<i>Bedrijfskenmerken</i>	18
2.4.2	<i>Arbidsomstandigheden, arbeidstijden, IGM en sociale zekerheid</i>	19
2.4.3	<i>Arbidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden</i>	20
2.4.4	<i>Bedrijfsbeleid</i>	21
2.4.5	<i>Personeel</i>	23
3	Dataverzameling	27
3.1	Populatie en steekproefkader	27
3.2	Gestratificeerde steekproeftrekking	27
3.3	Vragenlijst	32
3.4	Pilot	32
3.5	Veldwerk	33
3.5.1	<i>Aankondigingsbrief</i>	33
3.5.2	<i>Telefonische screening op werknemers</i>	33
3.5.3	<i>Respondenten</i>	33
3.5.4	<i>Rappels</i>	34
3.5.5	<i>Invultijd</i>	34
3.6	Data-invoer en dataverwerking	34
3.7	Respons	35
3.8	Netto responspercentage	41
3.9	Weging	42
3.10	Steekproeffractie	47

4	Tabellenboek WEA2012	49
5	Meerjarentabel WEA2008 – WEA2010 – WEA2012	73
6	Literatuur	97
A	Wijzigingen WEA2008 – WEA2012	101
B	Schriftelijke vragenlijst WEA2012	107
C	Lijst van afkortingen	127
D	Aankondigingsbrief	129
E	Publicaties op basis van WEA-data	131
F	Summary	137

Tabellenoverzicht

Tabel 1.	Overzicht onderwerpen in 2012.	15
Tabel 2.	Populatieaantallen naar sector en grootteklasse in 2012.	30
Tabel 3.	Steekproefverantwoording telefonische screening in 2012.	35
Tabel 4.	Netto steekproefaantallen naar sector en grootteklasse in 2012.	37
Tabel 5.	Bruto responspercentage naar sector en grootteklasse in 2012.	38
Tabel 6.	Populatie- en steekproefaantallen per hoofdsector.	40
Tabel 7.	Netto responspercentage in 2012.	41
Tabel 8.	Populatieaantallen en percentages in de LISA respectievelijk de CBS-registratie in 2012.	42
Tabel 9.	Proportionele weegfactor naar sector en grootteklasse in 2012.	45
Tabel 10.	Resultaten WEA2012 naar vestigingsgrootte, aard van het bedrijf (profit of non-profit) en sector.	52
Tabel 11.	Meerjarentabel WEA2008 – WEA2010 – WEA2012.	77



1 Inleiding

1.1 Wat is de WEA?

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) is een tweejaarlijks onderzoek in Nederland naar het arbeidsbeleid van Nederlandse bedrijven en instellingen. De WEA is onderdeel van het Deelproject Monitoring van Arbeid¹ van TNO. De WEA wordt uitgevoerd in overleg met het Ministerie van SZW en in samenwerking met Panteia / Stratus Marktonderzoek B.V. De resultaten van de WEA zijn bedoeld voor sociale partners, beleidsmakers en wetenschappers.

De eerste WEA-meting vond eind 2008 plaats (WEA2008) en de tweede eind 2010 (WEA2010). In dit rapport wordt de derde meting van de WEA beschreven, die eind 2012 plaatsvond.

1.2 Doel van de WEA

De WEA beoogt trends en ontwikkelingen in het arbeidsbeleid van bedrijven en instellingen te monitoren, evenals het effect van dat arbeidsbeleid op bedrijfsresultaten en ziekteverzuim.

De belangrijkste subdoelen van de WEA zijn:

- 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 beleidsrelevante informatie over het arbeidsbeleid van bedrijven en instellingen.

1.3 Achtergrond en aanleiding

Het TNO-Kennis Investeringsprogramma ‘*Monitoring, Methoden & Modelontwikkeling (MMM)*’ waarvan het Deelproject Monitoring van Arbeid onderdeel uitmaakt, wordt door de overheid gefinancierd en betreft kennisontwikkeling voor de middellange

1 Dit is op haar beurt onderdeel van het TNO-Kennis Investeringsprogramma ‘*Monitoring, Methoden & Modelontwikkeling (MMM)*’, van de Propositie ‘Gezond, Vitaal en Veilig Werken’, welke ressorteert binnen het Innovatiegebied ‘Gezond, Veilig en Productief Werken’, dat valt binnen het Thema ‘Gezond Leven’.

termijn. Het Ministerie van SZW is regievoerder van dit programma en heeft naast een financiële bijdrage aan de dataverzameling van de WEA, nauw met TNO samengewerkt bij het opzetten van het WEA-onderzoek. Hiervoor is in 2007 een haalbaarheidsstudie uitgevoerd (Oeij *et al.*, 2007), waarna de eerste drie metingen zijn uitgevoerd in 2008, 2010 en in 2012 (Oeij *et al.*, 2009; 2011).

De belangrijkste aanleiding voor de WEA is de wens om gegevens over arbeidsbeleid beschikbaar te krijgen die op nog geen enkele andere wijze door al bestaande onderzoeken worden verzameld (Kraan & Bakhuis Roozeboom, 2008), maar die wel relevant zijn voor zowel beleid als wetenschap.

Een andere aanleiding voor de WEA is het terugdringen van de enquêtedruk onder bedrijven en instellingen, door enkele bestaande onderzoeken (monitors) te integreren. Dit betreft vooral:

- De Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden (Bos & Engelen, 2005; 2007), en:
- De AVON-monitor (MuConsult, 2002; Van Sloten *et al.*, 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/databronnen/wea/wea. Op deze website bevinden zich onder meer dit methoden rapport (en van eerdere jaren), de vragenlijst, brochures, en verdiepende studies.

Er worden op basis van de WEA-data verschillende publicaties geschreven, zoals onderzoeksrapporten, pers en nieuwsberichten, en wetenschappelijke en vaktijdschrift artikelen (zie Bijlage E). De WEA-gegevens worden gebruikt door het Ministerie van SZW, onder meer via de Arbobalans (Bakhuis Roozeboom *et al.*, 2008).

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. De WEA-bestanden van 2008 en 2010, en het combinatiebestand WEA2008-2010, zijn intussen beschikbaar via het Centrum Voor Beleidsstatistiek van het CBS.

1.5 Opbouw van dit rapport

De WEA wordt in dit rapport nader toegelicht. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de verantwoording van de vragen (Hoofdstuk 2) en de dataverzameling (Hoofdstuk 3). In Hoofdstuk 4 worden de belangrijkste resultaten van de derde meting van de WEA in 2012 gepresenteerd, uitgesplitst naar enkele belangrijke doelgroepen (vestigings-

grootte, al dan geen profit-organisatie en sector, Tabel 10). In Hoofdstuk 5 worden de items die in de WEA2008, WEA2010 en in de WEA2012 (vrijwel) hetzelfde waren geformuleerd in een meerjarentabel statistisch geanalyseerd op ontwikkelingen tussen 2008 en 2012 (Tabel 11). Ook de items die in slechts één of twee metingen waren opgenomen worden hierin nogmaals samengevat. Hoofdstuk 6 geeft een overzicht van de gebruikte literatuur, en als bijlagen zijn opgenomen een wijzigingenoverzicht WEA2008/2010/2012 (A), de schriftelijke WEA2012-vragenlijst (B), een lijst van gebruikte afkortingen (C), de aankondigingsbrief (D), een overzicht van publicaties op basis van de WEA-data (E) en een Engelstalige samenvatting (F).

1.6 Topsectoren

De meting van 2012 is uitgebreid zodat rapportage mogelijk is volgens een onderverdeling naar zogeheten 'topsectoren' (te weten tuinbouw en uitgangsmaterialen, agri&food, water, life sciences & health, chemie, high tech, energie, logistiek en creatieve industrie). Hierover zal elders worden gerapporteerd.



2 Verantwoording van de vragen uit de WEA

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de WEA-vragenlijst (Tabel 1 en Bijlage B). 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

In de WEA kan onderscheid worden gemaakt tussen twee typen vragen omtrent feiten, meningen en theoretische constructen:

- Enerzijds zijn er vragen over feiten en meningen over beleid, zoals over arbeidsomstandigheden, sociale zekerheid en 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, en:
- Anderzijds bevat de WEA vragen over theoretische constructen, zoals sociale innovatie. Doel van deze vragen is om op basis van de meningen en de oordelen van de respondenten meer grip te krijgen op de aard van werkgeversgedrag, onder meer op het vlak van het hoe en waarom van het bedrijfsbeleid.

Over het algemeen hebben de vragen het monitoren van 'werkgeversgedrag' als hoofddoel. Dat wil zeggen dat wordt geprobeerd om een beeld te krijgen van wat werkgevers doen op het thema 'arbeid', en hoe vaak zij dat doen (prevalentie). Daarnaast kunnen de eventuele effecten van beleid worden geëvalueerd. De verkregen resultaten kunnen vervolgens 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:

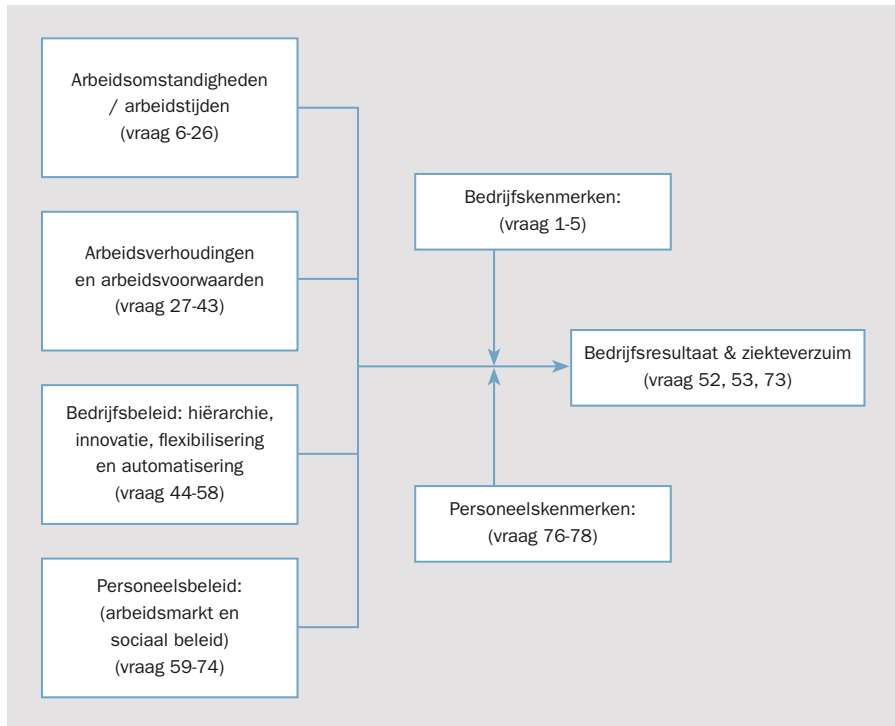
- Arbeidsomstandigheden en arbeidstijden,
- Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden,
- Bedrijfsbeleid (hiërarchie en organisatiestructuur, innovatie, flexibilisering en automatisering),
- Personeel (arbeidsmarktbeleid, sociaal beleid/ondernemerschap, en kenmerken en opbouw personele bestand), en:
- Bedrijfsresultaten (productiviteit, omzet en winst, en ziekteverzuim).

In Figuur 1 worden deze thema's geordend. Het weergegeven model is niet causaal van aard, maar is een kader om de mogelijk relevante verbanden voor nader onderzoek inzichtelijk te maken. Een soortgelijk model heeft TNO eerder toegepast bij de

publicaties van Trends in Arbeid (Houtman *et al.*, 2004, p. 3 en p. 16). In deze figuur zijn de vraagnummers uit de vragenlijst toegevoegd, en corresponderen met het overzicht in Tabel 1).

FIGUUR 1

Denkkader voor de WEA-monitor.



2.3 Overzicht en herkomst van onderwerpen

Aan de WEA liggen de volgende ontwikkelingen ten grondslag. In 2008 waren zowel de Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden (WA; zie Bijlage C voor lijst van afkortingen) als de AVON-monitor een belangrijke basis voor de WEA. Doel was destijds beide monitoren te integreren. Een algemene wens was om de onderwerpen die onderdeel zijn van de NEA onder werknemers (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008; Koppes *et al.*, 2009, 2010, 2013), tevens zo veel mogelijk onderdeel uit te laten maken van de WEA. Daarmee werd de mogelijkheid geopend om de resultaten van werknemers (NEA) en werkgevers (WEA) onderling met elkaar te vergelijken.

Vanuit de kennisprogramma's van TNO was het de wens inzicht te verkrijgen over innovatie en sociale innovatie, sociaal ondernemerschap, gezondheidsbeleid, flexibilisering, en productiviteit.

Om enerzijds dubbel werk te vermijden en anderzijds bedrijven en instellingen zo minimaal mogelijk te belasten, is er bij de ontwikkeling van de WEA naar gestreefd zo min mogelijk overlap te hebben met bestaand en regelmatig terugkerend onderzoek onder werkgevers in Nederland, zoals dat bijvoorbeeld wordt verricht door het CBS en SCP-OSA. Hiervoor is voorafgaand aan de opstelling van de WEA-vragenlijst een inventarisatie uitgevoerd onder nationale en internationale werkgeversonderzoeken en –monitors (zie o.a. Kraan & Bakhuys Roozeboom, 2008; Oeij *et al.*, 2007).

In Tabel 1 wordt een overzicht gegeven van de onderwerpen in de WEA2012-vragenlijst en waaraan deze zijn ontleend. De vragen over arbeidsomstandigheden (inclusief sociale zekerheid), en over arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden (inclusief arbeidsrelaties) zijn nagenoeg alle afkomstig van SZW. De vragen over het bedrijfsbeleid (innovatie, hiërarchie, flexibilisering en automatisering), personeel (arbeidsmarktbeleid, sociaal beleid/ondernemerschap en kenmerken en opbouw van het personele bestand), en over de bedrijfsresultaten (productiviteit, omzet en winst, en ziekteverzuim), zijn nagenoeg alle afkomstig van TNO. Met deze vragen wil TNO kennis verzamelen voor (nader) onderzoek en advisering van bedrijven, instellingen, brancheorganisaties, sociale partners en overheid, op het brede terrein van arbeid en organisatie.

TABEL 1

Overzicht onderwerpen in 2012.

MODULE	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
1. Bedrijfskenmerken	1. Functie respondent (1)	Ontwikkeld door TNO
	2. Structuur (1)	PASO (aangepast)
	3. Profit/non-profit (1)	PASO (aangepast)
	4. Hoofdactiviteit (1)	OSA Arbeidsvraagpanel
	5. Oprichtingsjaar (1)	PASO (aangepast)
2. Arbeidsomstandigheden en Arbeidstijdenwet	6. Arbeidsrisico's (17)	WA (aangepast)
	7. Maatregelen arbo en verzuim (13)	WA (aangepast)
	8. Maatregelen niet in loondienst (5)	Ontwikkeld door SZW
	9. RI&E aanwezig (1)	WA (aangepast)
	10. RI&E plan van aanpak (1)	WA (aangepast)
	11. Preventiemedewerker (1)	Ontwikkeld door SZW
	12. Bedrijfsarts / arbodienstverlener (1)	Ontwikkeld door SZW
	13. Tevredenheid diensten arbodienst (5)	WA (aangepast)
	14. Stellingen Arbo- en Arbeidstijdenwet (8)	WA (aangepast)
	15. Brancheorganisatie (1)	WA (aangepast)
	16. Brancheorganisatie (1)	WA (aangepast)
	17. Diensten brancheorganisatie (9)	WA (aangepast)

	18. Oordeel brancheorganisatie (1)	WA
	19. Arbocatalogus (1)	Ontwikkeld door SZW
	20. Arbocatalogus gebruikt (1)	Ontwikkeld door SZW
	21. Stellingen Arbo- en gezondheidsbeleid (6)	Ontwikkeld door SZW
	22. Inspectie SZW / AI controle (1)	Ontwikkeld door SZW
	23. Premiekorting verzekeraar (1)	WA (aangepast)
	24. Looninhouding / ontslag re-integratie (1)	WA (aangepast)
	25. Regelingen ouderen / arbeidsongeschikten bekend (8)	Ontwikkeld door SZW
	26. Regelingen ouderen / arbeidsongeschikten gebruikt (8)	Ontwikkeld door SZW
3. Arbeids- verhoudingen en arbeids- voorwaarden	27. OR/PvT aanwezig (1)	AVON (aangepast)
	28. Tevredenheid OR/PvT (1)	AVON (aangepast)
	29. Lid werkgeversvereniging (1)	AVON
	30. Tevredenheid werkgeversorganisatie (1)	AVON (aangepast)
	31. Valt onder CAO (1)	AVON (aangepast)
	32. Tevredenheid CAO (1)	AVON (aangepast)
	33. O&O-fonds (4)	AVON (aangepast)
	34. Werkoverleg (1)	AVON (aangepast)
	35. Klachtenregeling (1)	AVON (aangepast)
	36. Tevredenheid arbeidsvoorwaarden (13)	AVON (aangepast)
	37. Belang instituties (5)	AVON (aangepast)
	38. Tevredenheid werknemersbehartiging (4)	AVON (aangepast)
	39. Ruimte maatwerk arbeidsrelaties (5)	AVON (aangepast)
	40. Gebruik ruimte maatwerk arbeidsrelaties (5)	AVON (aangepast)
	41. Arbeidsovereenkomsten beëindigd (1)	Ontwikkeld door SZW
	42. Manieren van beëindiging (9)	Ontwikkeld door SZW
43. Reden van beëindiging (1)	Ontwikkeld door SZW	
4. Bedrijfsbeleid	44. Hiërarchie en organisatiestructuur (1)	OSA-SCP
	45. Hiërarchie/medewerkers beslissen (4)	PASO (aangepast)
	46. Teamwerk belang	ECS
	47. Teamwerk beslissen	ECS
	48. Omvang teamwerk in % (1)	Ontwikkeld door TNO
	49. Omvang teams (1)	Ontwikkeld door TNO
	50. Innovatievermogen (5)	Ontwikkeld door TNO
	51. Innovatie	CIS IV
	52. Bedrijfsprestaties (5)	Ontwikkeld door TNO
	53. Arbeidsproductiviteit (1)	MEADOW
	54. Flexibilisering arbeid (5)	FLIPO
	55. Flexibele werktijden (2)	Ontwikkeld door TNO
	56. Onregelmatige werktijden (2)	Ontwikkeld door TNO

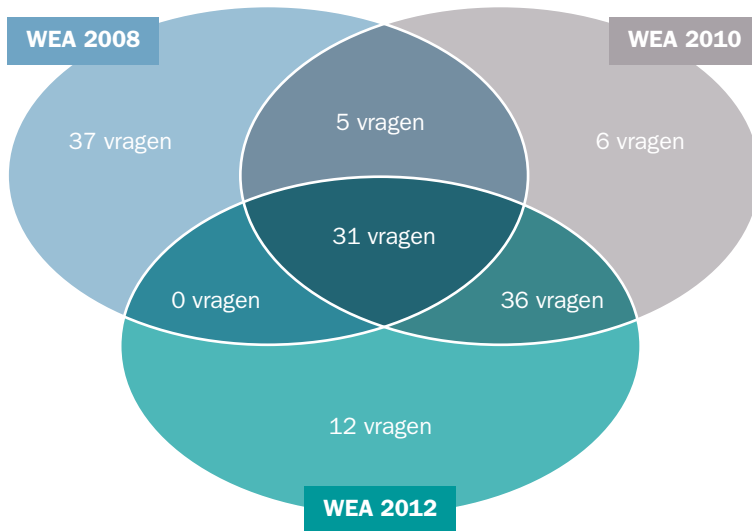
	57. Flexibele contracten (4)	Ontwikkeld door TNO
	58. Automatisering (6)	Ontwikkeld door TNO
5. Personeel	59. Functiegroepen	OSA-SCP
	60. Vacatures (1)	Ontwikkeld door TNO
	61. Vacatures aantal (1)	Ontwikkeld door TNO
	62. Vacatures aantal moeilijk vervulbaar (1)	Ontwikkeld door TNO
	63. Percentage voldoende gekwalificeerd personeel (1)	OSA Arbeidsvraagpanel
	64. Gekwalificeerdheid (6)	Ontwikkeld door TNO
	65. Kwetsbare groepen in missie (1)	Ontwikkeld door TNO
	66. Kwetsbare groepen aangenomen (1)	Ontwikkeld door TNO
	67. Aantal werknemers kwetsbare groepen (1)	Ontwikkeld door TNO
	68. Belemmeringen kwetsbare groepen (9)	Ontwikkeld door TNO
	69. Doorwerken tot 65 jaar (1)	NEA (aangepast)
	70. Doorwerken na 65 jaar (1)	NEA (aangepast)
	71. Voorzieningen langer doorwerken (13)	Ontwikkeld door TNO
	72. Werknemers cursus gevolgd (6)	Ontwikkeld door SZW
	73. Ziekteverzuimpercentage (1)	OSA-SCP
	74. Tevreden over personeel (6)	Ontwikkeld door TNO
	75. Vaste en flexibele werknemers (8)	Ontwikkeld door TNO
	76. Vaste en flexibele werknemers in FTE (2)	Ontwikkeld door TNO
	77. Werknemersaantallen onderverdeeld (6)	PASO (aangepast)
	78. Totaal aantal werknemers totale organisatie binnen Nederland (1)	Ontwikkeld door TNO
79. Opmerkingen onderzoek (open vraag)	Ontwikkeld door TNO	
80. Benaderen vervolgonderzoek	Ontwikkeld door TNO	
81. Gegevens noteren	Ontwikkeld door TNO	
82. Attendering WEA2012 brochure	Ontwikkeld door TNO	

Noot. Zie Bijlage C voor lijst van afkortingen.

In Bijlage A is een overzicht opgenomen van de wijzigingen van de WEA2012 ten opzichte van eerdere metingen. Daaruit blijkt dat een groot aantal vragen geheel of grotendeels of na enkele transformaties in alle jaren op dezelfde manier is gevraagd, en dus in één 'combi'-bestand respectievelijk 'combi'-Tabel kunnen worden opgenomen (zie Tabel 11). In enkele gevallen werden items pas gelijk na een hercodering of door enkele items samen te voegen, en ook de voorwaarde bij sommige items in 2008 dat een vestiging ten minste 10 werkende personen moest hebben, is 'doorgeprogrammeerd' in 2010/2012 om sommige items vergelijkbaar te maken. De voorwaarde 'ten minste 10 werkende personen' is echter alleen in het 'combi'-bestand en de daarop gebaseerde 'combi'-Tabel 11 doorgevoerd, dus niet in Tabel 10, die alleen betrekking heeft op de 2012-gegevens. Een overzicht van de aantallen vragen die in 2008 – 2010 – 2012 zijn gevraagd, wordt gegeven in Figuur 2.

FIGUUR 2

Overzicht van items (vragen) die alleen in 2008/2010/2012, dan wel in meerdere jaren zijn gevraagd.



In Figuur 2 is te zien dat hoewel een redelijk groot aantal vragen van meting tot meting vergelijkbaar was (of vergelijkbaar kon worden gemaakt), er bij iedere nieuwe meting ook een groot aantal items is ‘verdwenen’ respectievelijk is bijgekomen. Uiteindelijk zijn er 31 vragen (eigenlijk onderwerpen met soms meerdere subvragen) zowel in 2008, als in 2010, als in 2012 gevraagd. Hoewel sommige items terecht zijn verdwenen op grond van ervaringen in eerdere metingen, en andere items terecht zijn toegevoegd vanwege de veranderde economische context, is het voor monitoringdoeleinden van groot belang dat ook in de toekomst een zo groot mogelijk aantal items van meting tot meting hetzelfde blijft.

2.4 Beschrijving van de items in de WEA

In deze paragraaf wordt zowel toegelicht wat de herkomst is van elke vraag, als wat wordt beoogd om ermee te meten.

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 zowel vestigingen van bedrijven, organisaties als instellingen, die zowel een profit als een non-profit karakter kunnen hebben. In de vragenlijst wordt vanaf 2012 consequent gesproken over de betrokken ‘vestiging’. De onderwerpen die onder ‘bedrijfskenmerken’ aan de orde komen zijn:

1. Functie respondent,
2. Structuur,
3. Profit/non-profit,
4. Hoofdactiviteit,
5. Oprichtingsjaar, en:
78. Totaal aantal werknemers van de organisatie waartoe de vestiging behoort.

Vraag 1 en 78 zijn door TNO ontwikkeld, vragen 2, 3 en 5 zijn ontleend aan de PASO, en vraag 4 is ontleend aan het OSA-SCP Arbeidsvraagpaneel (zie Bijlage C voor lijst van afkortingen). Vanuit het steekproefkader (het LISA-vestigingenbestand) zijn de SBI-codering (versie 2008) en het KvK-nummer van het bedrijf hieraan toegevoegd. Het KvK-nummer is echter niet van toepassing indien het bedrijf niet verplicht is om ingeschreven te staan bij de KvK.

Vraag 78 is bedoeld om vast te stellen of de vestiging onderdeel is van een groter geheel en wat dan de omvang is van de totale organisatie, bijvoorbeeld om te bepalen of het totaal wel of geen MKB-onderneming is.

2.4.2 *Arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, IGM en sociale zekerheid*

Arbeidsomstandigheden

Vragen over onderstaande onderwerpen hebben ten doel om het bedrijfsbeleid over arbeidsomstandigheden en arbeidstijden nader in beeld te krijgen:

6. Arbeidsrisico's,
7. Maatregelen arbo en verzuim,
8. Maatregelen niet in loondienst,
9. RI&E aanwezig,
10. RI&E plan van aanpak,
11. Preventiemedewerker,
12. Bedrijfsarts / arbodienstverlener,
13. Tevredenheid diensten arbodienst,
14. Stellingen Arbowet / Arbeidstijdenwet,
15. Brancheorganisatie aanwezig,
16. Brancheorganisatie actief,
17. Diensten brancheorganisatie,
18. Oordeel brancheorganisatie,
19. Arbocatalogus,
20. Arbocatalogus gebruikt,
21. Stellingen arbobeleid / gezondheidsbeleid, en:
22. Inspectie SZW / Arbeidsinspectie.

Deze vragen zijn grotendeels afkomstig uit de WA (Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden; Bos & Engelen, 2005, 2007), die in opdracht van SZW is uitgevoerd

door Research voor Beleid. Vraag 6 komt overeen met de wijze waarop dit is gevraagd in de NEA (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008; Koppes *et al.*, 2009, 2010).

Sociale Zekerheid

De WEA besteedt aandacht aan de volgende aspecten van het sociale zekerheidsbeleid binnen bedrijven en instellingen:

23. Premiekorting verzekeraar,
24. Looninhouding / ontslag re-integratie,
25. Regelingen ouderen / arbeidsongeschikten bekend, en:
26. Regelingen ouderen / arbeidsongeschikten gebruikt.

Deze vragen gaan over aspecten van het sociale zekerheidsbeleid, zoals de rol van verzekeraars, re-integratie, loon- en subsidieregelingen voor ouderen en arbeidsongeschikten, en betreft het vergroten van de arbeidsparticipatie. Deze vragen zijn deels ontleend aan de WA (aangepast). De overige vragen zijn door SZW ontwikkeld, en ten dele afgeleid van eerder onderzoek naar de bekendheid met regelgeving (Bolhuis & van Petersen, 2007).

2.4.3 *Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden*

In de WEA zijn vragen opgenomen over het beleid in bedrijven en instellingen op het terrein van arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden, over de arbeidsrelatie en over beëindiging van de arbeidsovereenkomst:

27. Ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging,
28. Tevredenheid functioneren OR / PvT,
29. Lid werkgeversvereniging / branchevereniging,
30. Tevredenheid werkgeversorganisatie,
31. Valt onder CAO,
32. Tevredenheid CAO,
33. O&O-fonds,
34. Werkoverleg,
35. Klachtenregeling,
36. Tevredenheid arbeidsvoorwaarden,
37. Belang instituties,
38. Tevredenheid werknemersbehartiging,
39. Ruimte maatwerk arbeidsrelaties,
40. Gebruik ruimte maatwerk arbeidsrelaties,
41. Arbeidsovereenkomsten beëindigd,
42. Manieren van beëindiging, en:
43. Reden van beëindiging.

Deze vragen zijn grotendeels afkomstig uit de AVON-monitor die in opdracht van SZW drie keer is uitgevoerd (MuConsult, 2002; Van Sloten *et al.*, 2005a, 2005b; Ten Have *et al.*, 2007a, 2007b). De AVON was een vragenlijstonderzoek onder zowel een steek-

proef van werknemers als een steekproef van leidinggevend. De WEA is echter uitsluitend een onderzoek onder werkgevers, en daarmee is de respondent een persoon op een hoger aggregatieniveau binnen de organisatie dan de (direct) leidinggevende. In de NEA (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008; Koppes *et al.*, 2009, 2010) wordt een aantal vergelijkbare vragen voorgelegd aan werknemers, namelijk over CAO's, arbeidsvoorwaarden en instituties. Deze thematiek heeft raakvlakken met het TNO-onderzoek naar maatwerk in arbeidsrelaties (Nauta *et al.*, 2007). Zowel in 2010 als in 2012 zijn vragen toegevoegd over het al of niet beëindigen van arbeidsovereenkomsten en welke redenen daaraan ten grondslag liggen.

2.4.4 Bedrijfsbeleid

Onder 'bedrijfsbeleid' valt een aantal thema's rond management en besturing ter realisering van bedrijfsdoelen.

Hiërarchie, functiegroepen en beslissen

Nieuw in 2012 is een vraag over het aantal hiërarchische niveaus van de organisatie en over de verdeling van personeel naar functiegroepen, beide afkomstig uit het OSA-SCP Arbeidsvraagpanel (#44, 59). Doel is om deze informatie te koppelen aan werknemersinvloed en aan teamwerk, zodat inzicht ontstaat over de arbeids(ver)deling. De WEA2010 bevatte al één module met 4 items over de hiërarchie in de besturings of managementstructuur binnen het betrokken bedrijf, en deze module is in 2012 behouden (# 45). Gevraagd wordt naar de mate in hoeverre medewerkers zelf beslissen over aspecten van het werk ofwel over hun autonomie. Deze module is afkomstig uit de PASO (aangepast) en heeft ten doel om indicaties op te leveren over de invloed van werknemers op de besluitvorming.

Teamwerk

In de WEA2010 waren al twee vragen over teamwerk opgenomen (#46, 47) waarin gevraagd wordt naar het belang van teamwerk, en of teams zelf beslissingen nemen. De vragen zijn overgenomen uit de European Company Survey (ECS) van de European Foundation on Living and Working Conditions (Eurofound; Riedmann *et al.*, 2010). In 2012 zijn twee vragen toegevoegd over het aantal werknemers werkend in teams, en over de grootte van teams (#48, 49). Hierdoor kan beter worden nagegaan in hoeverre teamwerk samenhangt met diverse verschijnselen.

Innovatie en innovatievermogen

De WEA2012 bevat een aantal nieuwe vragen over innovatievermogen (#50). De betrokken items zijn deels door TNO ontwikkeld en deels afgeleid van de ERIM-monitor (Jansen *et al.*, 2006a, 2006b). 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 (#51). Deze vraag komt uit de Community Innovation Survey van de OECD en Eurostat, en is gebaseerd op de Oslo Manual (OECD & Eurostat,

2005; Eurostat, 2008) (zie verder Kraan & De Jong, 2011). Met beide vragen, in combinatie met vragen over hiërarchie, teamwerk en functiegroepen (#59), kan een construct over 'innovatieve arbeidsorganisatie' ('workplace innovation') worden afgeleid en onderzocht².

Bedrijfsprestaties en arbeidsproductiviteit

In de WEA-vragenlijst wordt in module # 52 aandacht besteed aan de prestaties van bedrijven en instellingen. Dit onderwerp valt uiteen in arbeidsproductiviteit, product of dienstkwaliteit, klanttevredenheid, en omzet en winst. Deze vraag is bedoeld als afhankelijke variabele, met andere woorden als uitkomstmaat van de maatregelen die bedrijven en instellingen nemen op de thema's '(arbeidsorganisatorische) innovatie', 'flexibilisering', en 'ICT en technologiebeleid'. Deze vragen zijn ten behoeve van dit onderzoek door TNO ontwikkeld.

Sinds de 2010-meting is een vraag over arbeidsproductiviteit van het eigen bedrijf toegevoegd (#53), die is afgeleid van de MEADOW Guidelines (Meadow consortium, 2010).

Flexibilisering van arbeid

De WEA2012 besteedt aandacht aan flexibilisering van de arbeid en de rol daarin van flexibele werktijden, onregelmatige werktijden en flexibele contracten (#54 tot en met #57). De vragen over flexibilisering zijn specifiek voor de WEA opgesteld dan wel aangepast. Deze zijn ten dele gebaseerd op de FLIPO 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). Deze vragen hebben ten doel om te meten in hoeverre bedrijven en instellingen flexibilisering van arbeid toepassen, en gaan over aspecten van de kwaliteit van flexibele arbeid.

Automatisering en ICT

In de WEA is een vraag opgenomen over de automatiseringssituatie in het bedrijf (#58). Doel van deze vraag is vast te stellen in hoeverre computers/ICT zijn doorgedrongen in de bedrijfsprocessen. Deze vraag is door TNO ontwikkeld.

2 Dit begrip komt overeen met 'sociale innovatie' in de Nederlandse context, het vernieuwen van arbeidsorganisaties en het maximaal benutten van competenties (Taskforce Sociale Innovatie, 2005; Volberda et al, 2005). Het construct 'workplace innovation' vervangt het construct sociale innovatie dat is gemeten met de WEA2008 en WEA2010 (Oeij, Kraan & Vaas, 2009).

2.4.5 Personeel

De WEA bevat een aantal vragen over het personeelsbestand in de betrokken bedrijven en instellingen. Deelonderwerpen zijn arbeidsmarktbeleid, sociaal beleid en sociaal ondernemerschap, doorwerken na het 65e levensjaar, ziekteverzuim, duurzame inzetbaarheid, en de 'demografische' kenmerken van het personeelsbestand.

Arbeidsmarkt: vacatures en gekwalificeerdheid

De WEA2012 biedt ruimte aan arbeidsmarktfragen over vacatures en moeilijk vervulbare vacatures (#60 t/m #62). Deze vragen zijn door TNO ontwikkeld, en hebben ten doel om de vacatureontwikkeling vast te stellen en om deze te plaatsen tegen de achtergrond van economische ontwikkelingen tijdens de WEA-metingen.

In de WEA zitten enkele vragen over gekwalificeerdheid van het personeel (#63, #64), om na te gaan wat het percentage van voldoende gekwalificeerd personeel bedraagt, en of de kennis en vaardigheden van medewerkers 'up-to-date' is. Vraag 63 is afkomstig uit het OSA-SCP Arbeidsvraagpanel, aangepast aan de huidige doeleinden. Vraag 64 is door TNO ontwikkeld.

Sociaal beleid/ondernemerschap: kwetsbare groepen

De WEA gaat in op sociaal beleid en/of sociaal ondernemerschap, dat wil zegen 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. De volgende onderdelen worden hierbij aan de orde gesteld:

65. Kwetsbare groepen in missie,
66. Kwetsbare groepen aangenomen,
67. Aantal werknemers kwetsbare groepen, en:
68. Belemmeringen kwetsbare groepen.

Deze vragen hebben ten doel om te onderzoeken welke mogelijkheden bedrijven en instellingen hebben en benutten bij mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, en hoe bedrijven en instellingen hierin kunnen worden gestimuleerd.

Doorwerken tot en na 65 jaar

Er zijn in de WEA enkele vragen gesteld over het doorwerken van oudere werknemers:

69. Doorwerken tot 65 jaar,
70. Doorwerken na 65 jaar, en:
71. Voorzieningen langer doorwerken.

Deze vragen zijn opgenomen om een vergelijking met de NEA (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008; Koppes *et al.*, 2009, 2010) mogelijk te maken, waarin soortgelijke vragen zijn gesteld aan werknemers. Het doel van deze module is om de komende jaren te monitoren hoe het verschijnsel 'doorwerken tot en na het 65e levensjaar' zich qua omvang en karakter ontwikkelt, en om na te gaan welk beleid kan worden gevoerd om langer doorwerken te faciliteren.

Scholing in werktijd

De WEA2012 heeft een nieuwe vraag over het percentage werknemers dat het afgelopen jaar in werktijd een cursus, training, of scholing heeft gevolgd. Hiermee kan worden nagegaan welke groepen werknemers dergelijke scholing ontvangen (# 72).

Uitkomsten: Ziekteverzuim en tevredenheid

In de WEA wordt met een vraag afkomstig van het OSA-SCP Arbeidsvraagpanel het ziekteverzuimpercentage in kaart gebracht (#73). Gevraagd wordt naar het ziekteverzuimpercentage in het kalenderjaar voorafgaand aan de meting, exclusief het zwangerschaps en bevallingsverlof. Dit gegeven kan worden vergeleken met het landelijk ziekteverzuimpercentage op individueel niveau, zoals gemeten met de NEA (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008; Koppes *et al.*, 2009, 2010).

In vraag #74 wordt gevraagd hoe tevreden het bedrijf is over het personeel op aspecten als inzetbaarheid, betrokkenheid, flexibiliteit in werktijd, bereidheid te leren, kwaliteit van het geleverde werk en arbeidsproductiviteit. Deze vraag is ontwikkeld door TNO.

Het doel van deze verzuim en tevredenheidsvraag is om daarmee naast andere bedrijfsresultaten uitkomstmaten te hebben op basis waarvan het arbeidsbeleid van bedrijven en instellingen kan worden geëvalueerd.

Duurzame inzetbaarheid

Bij SZW is de behoefte ontstaan om duurzame inzetbaarheid te monitoren met vragen uit de WEA en de NEA. Daarbij is gekeken welke bestaande vragen voor dit doel kunnen dienen, en welke aanpassingen mogelijk zijn sinds de WEA2010. De vragen in de WEA2012 die raakvlakken hebben met (bedrijfsbeleid over) duurzame inzetbaarheid zijn de volgende:

6. over arborisico's,
7. over arbomaatregelen,
9. over RI&E's,
10. over RI&E plannen van aanpak,
11. over preventiemedewerkers,
12. over bedrijfsartsen en arbodienstverleners,
13. over diensten van arbodienstverleners,
- 19, 20. over arbocatalogi,
21. over arbobeleid, arbeidstijden en IGM,
27. over OR / PvT vertegenwoordiging,
28. over tevredenheid met de OR / PvT vertegenwoordiging,
31. over cao's,
32. over tevredenheid met cao's,
33. over het O&O fonds,
35. over klachtenregelingen,
36. over arbeidsvoorwaarden,
39. over maatwerk in de arbeidsrelaties,

- 40. over het gebruik van maatwerk in de arbeidsrelaties,
- 54. over flexibilisering van arbeid,
- 55. over flexibele werktijden,
- 56, 57. over flexibele contracten,
- 63, 64. over (obsoleete) kwalificaties,
- 69. over doorweken tot 65 jaar,
- 70. over doorwerken na 65 jaar,
- 71. over maatregelen voor langer doorwerken,
- 72. over scholing onder werktijd,
- 73. over het ziekteverzuim,
- 77. over demografische kenmerken, en:
- 75, 76. over flexibele werknemers.

Kenmerken personeelsbestand

In module # 77 wordt gedetailleerd naar de onderverdeling van werknemers in de volgende categorieën gevraagd: man-vrouw, leeftijd in vier klassen, opleiding in drie klassen, deeltijders, en herkomst. Ook wordt naar een verdeling van de flexibele werknemers gevraagd in verschillende categorieën (#75, 76). Deze vragen zijn onder meer gebaseerd op de PASO, en door TNO aangepast aan de huidige doeleinden. Het doel van deze informatie is het verdelen van bedrijven en instellingen naar personele achtergrondvariabelen, en mogelijke verklaringen te vinden voor werkgeversgedrag tegen de achtergrond van het personele bestand.

Resterende vragen

- 78. Totaal aantal werknemers (zie opmerking bij § 2.4.1),
- 79. Opmerkingen onderzoek (open vraag),
- 80. Bereidheid tot vervolgonderzoek,
- 81. NTE-gegevens (naam, telefoonnummer, e-mailadres), en:
- 82. Interesse in attentie op de WEA2012 brochure.

In de WEA-vragenlijst wordt ter afsluiting van het gevraagd naar opmerkingen die de respondenten kunnen hebben op en naar aanleiding van het onderzoek zelf (#79). 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 WEA2012 brochure met enkele centrale uitkomsten ('highlights').



3 Dataverzameling

3.1 Populatie en steekproefkader

De populatie van de WEA wordt gevormd door alle Nederlandse vestigingen van profit en non-profit bedrijven en instellingen met ten minste twee werkzame personen. De WEA bevat daarmee géén zogenaemde ZZP'ers (hoewel wel vragen worden gesteld naar de mate waarin bedrijven en instellingen ZZP'ers voor hun bedrijf inzetten).

Om uit een populatie een representatieve steekproef te kunnen trekken, 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.

Er bestaan in Nederland ten minste drie bedrijfsregisters: het Algemeen Bedrijfsregister (ABR) van het CBS, het Handelsregister van de Vereniging van Kamers van Koophandel (VVK), en het Landelijk Informatiesysteem van Arbeidsplaatsen en Vestigingen (LISA). Elk van deze registers is met een ander doel opgezet en zij verschillen in hun definities van 'bedrijf' als zijnde een 'vestiging', dan wel 'juridische' of 'economische eenheid' (Van Wissen, 2003). Daarnaast zijn er verschillen in hun definities van 'werknemer' of 'werkzame persoon', en bovendien verschillen ze in de mate waarin specifieke sectoren worden 'gedekt'. Deze registers geven dan ook verschillende informatie over bijvoorbeeld het aantal vestigingen in Nederland.

Overeenkomstig de conclusie in de WEA-haalbaarheidsstudie (Oeij *et al.*, 2007, pp. 67), is voor het WEA-onderzoek in 2008, 2010 en 2012 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). Ook het eerder verrichte ZARA-werkgeverspanel maakte voor de steekproeftrekking gebruik van het LISA-register (Veerman *et al.*, 1996).

3.2 Gestratificeerde steekproeftrekking

De steekproeftrekking is in nauwe samenwerking met de 'Stichting LISA' (zie: www.lisa.nl) verricht door Stratus/Panteia (Brammer, 2009, 2011; van Marwijk & Brammer, 2013).

Bij deze steekproeftrekking is 'gestratificeerd' naar 205 'cellen', die worden gevormd door 41 sectoren en 5 grootteklassen. In 2008, 2010 en 2012, zijn hiervoor *dezelfde* 41 sectoren en 5 grootteklassen gebruikt, ondanks dat de 'Stichting LISA' in 2008 gebruik maakte van de SBI codering volgens versie '93 (CBS, 1993), en in 2010 en 2012 volgens versie '2008' (CBS, 2008). Telkens zijn bij *dezelfde* 41 sectoren de overeenkomstige SBI93 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 Stratus/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.

Bij gestratificeerd samplen kan vervolgens onderscheid worden gemaakt in:

- 'Proportioneel' gestratificeerd samplen: zijn er weinig (respectievelijk veel) respondenten (bedrijfsvestigingen) in een cel in de *populatie*, dan komen er ook weinig (respectievelijk veel) bedrijfsvestigingen in die cel in de *steekproef*, en:
- 'Gelijke cellen' gestratificeerd samplen: er wordt zo gesampled dat er in de *steekproef* in elke cel exact evenveel respondenten komen, dus los van de vraag of er in die cel in de *populatie* nu weinig of veel respondenten (bedrijfsvestigingen) voorkomen.

'*Proportioneel*'-gestratificeerd samplen is ten opzichte van *simple at random* samplen verhoudingsgewijs 'effectief': de standaardfout van percentages en/of gemiddeldes wordt verhoudingsgewijs kleiner. Dat resulteert vervolgens in nauwkeurigere schattingen (smallere 95%-betrouwbaarheidsintervallen). De zogenaamde '*designfactor*' is bij zuiver 'proportioneel' gestratificeerd samplen *kleiner* dan één (hetgeen 'gunstig' is).

'*Gelijke cellen*'-gestratificeerd samplen heeft als voordeel dat de cijfers in elke cel (sector-grootteklassese combinatie) gedetailleerd onder de loep kunnen worden genomen, er zijn dan in elke cel 'zo veel mogelijk' waarnemingen. '*Gelijke cellen*'-gestratificeerd samplen is echter minder 'effectief' dan *simple at random* samplen, de standaardfout wordt daarmee groter in vergelijking tot *simple at random* samplen. De '*designfactor*' wordt dan ongunstiger, groter dan één. Door het steekproefdesign zijn dan méér respondenten nodig dan onder *simple at random* sampling (onder overigens gelijkblijvende condities).

Bij '*proportioneel*'-gestratificeerd samplen telt in de steekproef elke cel automatisch even zwaar mee als die cel in de populatie mee zou tellen bij het berekenen van per-

centages en/of gemiddelden. 'Proportioneel' gestratificeerde steekproeven worden dan ook wel *zelfwegend* genoemd, de cases hoeven niet te worden gewogen om van de steekproefpercentages en gemiddelden de populatiepercentages en –gemiddelden af te leiden.

Bij 'gelijke cellen'-gestratificeerd samplen, echter, is weging ter correctie van de onevenredige verdeling over de cellen ten opzichte van die verdeling in de populatie wel noodzakelijk. In dat geval krijgt elke 'stratificeer'-cel zijn eigen wegingsfactor ter correctie voor zijn onder of oververtegenwoordiging ten opzichte van de populatie.

In het WEA-onderzoek is getracht om een gunstige balans te vinden tussen de voordelen van 'gelijke cellen'-gestratificeerd samplen en 'proportioneel'-gestratificeerd samplen. In elke cel diende een minimaal aantal cases voor te komen om ook 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.

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 (elke 'regel' in Tabel 2) getracht ten minste ongeveer 125 cases te realiseren (125 is een minimum om enigszins nauwkeurige 95%-betrouwbaarheidsintervallen te kunnen berekenen),
- Indien mogelijk hebben we getracht om in elke cel (41 sectoren * 5 grootteklassen) ten minste 10 cases te realiseren,
- De steekproef fractie (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%. Dat was enerzijds om de enquêtedruk in specifieke bedrijfstakken tegen te gaan, anderzijds omdat we een respons verwachtten van ongeveer 20%, en we uiteraard niet meer dan 100% van de populatie in een 'cel' konden benaderen, en:
- 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 bezien zo veel mogelijk te laten lijken op de verdeling over de populatiecellen.

Gezien deze overwegingen en enkele logistieke randvoorwaarden is zowel in 2008, 2010 en 2012 als doelstelling gekozen om in totaal ten minste 5.200 waarnemingen te realiseren. Aangezien het veldwerkbureau uitging van een respons van ongeveer 22% (inclusief steekproefvervuiling e.d.), was het het doel om in totaal 23.900 adressen te benaderen voor een absolute respons van 5.200 (22%). Op grond van dit aan-

tal en rekening houdend met bovenstaande randvoorwaarden zijn vervolgens de 'gewenste' steekproefaantallen per cel berekend.

In Tabel 2 laten we de uitgangstabel zien voor het steekproefdesign; de LISA-populatie-aantallen uitgesplitst naar sector (hoofdgroep, sector en SBI code) en grootteklasse (aantal werkzame personen). De aantallen betreffen de LISA-populatieaantallen in 2012.

TABEL 2

Populatieaantallen naar sector en grootteklasse in 2012.

SECTOR	SBI2008	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal	01, 02, 03	39.938	3.361	1.570	69	35	44.973
2.1. Aardolie- en chemische industrie	06, 09, 19, 20, 21	183	124	335	112	163	917
2.2. Voedings- en genotmiddelenindustrie	10, 11, 12	1.418	972	954	218	236	3.798
2.3. Textiel- en leerindustrie	13, 14, 15	683	261	252	27	17	1.240
2.4. Uitgeverijen	18, 58	1.922	865	874	92	82	3.835
2.5. Metaal(producten) en machine-industrie	24, 25, 28, 33	2.972	1.919	2.957	428	324	8.600
2.6. Elektronische industrie	26, 27	497	270	440	87	92	1.386
2.7. Ander type industrie	08, 16, 17, 22, 23, 29, 30, 31, 32, 35, 36, 38	4.597	1.967	2.714	489	637	10.404
2. Industrie totaal		12.272	6.378	8.526	1.453	1.551	30.180
3.1. Bouwbedrijven	41, 42, 431	7.083	2.481	2.893	419	240	13.116
3.2. Bouwinstallatiebedrijven	432	3.110	1.531	1.922	254	143	6.960
3.3. Afwerking van gebouwen	433, 439	8.161	2.259	1.928	128	45	12.521
3. Bouwnijverheid totaal		18.354	6.271	6.743	801	428	32.597
4.1. Autohandel en -reparatie	45, 473	9.464	4.492	3.040	137	45	17.178
4.2. Groothandel	46	19.690	7.282	7.360	847	509	35.688
4.3. Warenhuizen en supermarkten	471	1.252	1.182	2.886	356	75	5.751
4.4. Detailhandel overig	472, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 95	46.953	15.387	5.196	181	77	67.794
4. Handel totaal		77.359	28.343	18.482	1.521	706	126.411
5.1. Logiesverstrekking	55	2.417	841	855	99	63	4.275
5.2. Maaltijden en drankenverstrekking	56	18.008	6.171	2.791	103	29	27.102
5. Horeca totaal		20.425	7.012	3.646	202	92	31.377

SECTOR	SBI2008	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
6.1. Vervoer over de weg	493, 494	3.276	1.338	2.093	463	344	7.514
6.2. Dienstverlening voor het vervoer	52, 79	2.883	1.274	1.137	203	170	5.667
6.3. Post en telecommunicatie	53, 61	1.225	385	505	154	115	2.384
6.4. Ander type vervoer en communicatie	491, 492, 495, 50, 51	2.009	413	202	41	72	2.737
6. Wegvervoer en communicatie totaal		9.393	3.410	3.937	861	701	18.302
7.1. Banken en verzekeraars	64, 65	2.481	957	896	198	312	4.844
7.2. Overige financiële instellingen	66	3.251	1.223	648	67	39	5.228
7. Financiële instellingen totaal		5.732	2.180	1.544	265	351	10.072
8.1. Verhuur (on)roerende goederen	68, 77	6.034	1.652	1.107	221	104	9.118
8.2. Computerservice en informatietechnologie	62, 63	6.292	1.651	1.734	226	164	10.067
8.3. Juridische en economische dienstverlening	69, 70	14.409	4.297	3.992	407	280	23.385
8.4. Architecten en ingenieursbureaus	711	4.546	1.618	1.702	204	141	8.211
8.5. Uitzendwezen	78	3.775	1.505	1.189	148	107	6.724
8.6. Ander type zakelijke dienstverlening	712, 72, 73, 74, 80, 81, 82	13.572	3.622	3.338	455	428	21.415
8. Zakelijke dienstverlening totaal		48.628	14.345	13.062	1.661	1.224	78.920
9.1. Openbaar bestuur	841, 8421, 843	202	159	418	278	678	1.735
9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	8422, 8423, 8424, 8425	111	83	339	224	341	1.098
9. Overheid totaal		313	242	757	502	1.019	2.833
10.1. Basis en speciaal onderwijs	852	291	1.579	6.260	245	43	8.418
10.2. Voortgezet onderwijs	853	218	141	820	572	532	2.283
10.3. Hoger onderwijs	854	84	43	202	92	163	584
10.4. Ander type onderwijs	855, 856	4.278	658	594	66	55	5.651
10. Onderwijs totaal		4.871	2.421	7.876	975	793	16.936
11.1. Ziekenhuizen	861	73	73	190	59	226	621
11.2. Ander type gezondheidszorg	75, 862, 869	12.717	5.952	3.100	217	216	22.202
11.3. Verpleeg- en verzorgingshuizen	871, 873	120	56	527	497	601	1.801
11.4. Ander type welzijnszorg	872, 879, 88	6.891	3.949	6.055	641	614	18.150
11. Gezondheids- en welzijnszorg totaal		19.801	10.030	9.872	1.414	1.657	42.774

SECTOR	SBI2008	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
12.1. Cultuur, sport en recreatie	59, 60, 90, 91, 92, 93	9.022	2.109	1.815	153	121	13.220
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	37, 39, 94, 96, 97, 98, 99	9.302	2.999	1.377	166	99	13.943
12. Overige dienstverlening totaal		18.324	5.108	3.192	319	220	27.163
TOTAAL		275.410	89.101	79.207	10.043	8.777	462.538

Noot. Bron: LISA, 21 september 2012.

3.3 Vragenlijst

De door SZW en TNO samengestelde vragenlijst is in overleg met het veldwerkbureau Stratus/Panteia (Brammer, 2009, 2011; van Marwijk & Brammer, 2013) verder ontwikkeld op basis van praktijkervaringen met eerder onderzoek onder bedrijfsvestigingen.

Er is zowel een digitale als schriftelijke versie van de WEA ontwikkeld, die om methode-effecten te voorkomen zowel qua inhoud als opmaak zo veel mogelijk identiek zijn. De definitieve schriftelijke lijst van 2012 is opgenomen als Bijlage D. Vooral de doorverwijzingen daarin (bijvoorbeeld bij vraag 9: *'Als geen Risico Inventarisatie en Evaluatie ga dan door naar vraag 11'*), waren in de digitale versie van de vragenlijst niet door de gebruikers te zien, maar in de internetsoftware geïntegreerd. Anders dan in 2008 waren er in 2010 en 2012 geen doorverwijzingen met: *'Indien minder dan 10 werknemers sla de volgende vraag dan over'*.

Zowel in de schriftelijke als in de digitale versie van de vragenlijst werden 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 zowel de schriftelijke als 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 Pilot

De vragenlijsten zijn door zowel TNO als Stratus/Panteia gepretest. Als pilot is de internetvragenlijst op 21 augustus 2012 door vijf HR-verantwoordelijken ingevuld. Een belangrijk aandachtspunt daarbij was de benodigde invultijd, zowel wat betreft de totale tijd, als wat betreft welke specifieke modules. Na invulling door de ondernemers

is bovendien gevraagd naar onduidelijkheden en verbeterpunten. Op basis van de bevindingen is de vragenlijst verder ontwikkeld en verbeterd.

3.5 Veldwerk

Het veldwerk is uitgevoerd in de periode 4 oktober 2012 – 31 december 2012 door veldwerkbureau Stratus/Panteia (van Marwijk & Brammer, 2013). Na deze periode zijn nog 15 vragenlijsten binnengekomen en in de dataset opgenomen. Op 29 januari 2013 is het veldwerk officieel afgesloten.

3.5.1 Aankondigingsbrief

De in aanmerking komende potentiële respondenten (vertegenwoordigers van bedrijfsvestigingen in het LISA-registratiebestand met ten minste twee werkzame personen) zijn in 2012 allereerst schriftelijk aangeschreven met een aankondigingsbrief ter introductie van het onderzoek (Bijlage B).

3.5.2 Telefonische screening op werknemers

Vervolgens zijn de eerder aangeschreven bedrijfsvestigingen binnen een week telefonisch benaderd met het verzoek om deel te nemen aan de WEA. In dit gesprek vielen alle bedrijven en organisaties die geen werknemers hadden af. 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 zij mee wilden werken, kregen zij de mogelijkheid de vragenlijst te ontvangen via een internetlink (indien de respondent aangaf de lijst digitaal in te willen vullen), of via de post (als ze aangaven de lijst liever schriftelijk in te willen vullen). De link naar de internetvragenlijst werd direct na beëindiging van het gesprek via email verstuurd; de schriftelijke vragenlijst met begeleidende brief binnen 2 tot 3 dagen.

3.5.3 Respondenten

Binnen iedere organisatie is die persoon ondervraagd, die het meest heeft te maken met de onderwerpen die in de vragenlijst aan bod komen. In de kleine bedrijven (tot 10 werknemers) was dat meestal de directeur, in de middelgrote bedrijven (10 tot 100 werknemers) de directeur of een manager HRM/P&O en in het grootbedrijf (100 of meer werknemers) de manager HRM/P&O. Deze persoon fungeerde als bedrijfswoordvoerder en wordt verder aangeduid als 'respondent'.

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. Om te benadrukken dat we niet zozeer de persoonlijke mening van de respondent wilden hebben maar juist het

bedrijfsbeleid in kaart wilden brengen, werd dat soms benadrukt met een toevoeging als: 'Geredeneerd vanuit het belang van uw bedrijf'.

3.5.4 *Rappels*

Na twee weken werden degenen die de internetvragenlijst nog niet hadden ingevuld via een email gerappelleerd. Deze procedure werd na nog eens twee weken herhaald. Degenen die de schriftelijke lijst niet retourneerden werden na 3 tot 4 weken schriftelijk gerappelleerd. Tot slot werden alle toezeggers die na deze rappels de vragenlijst nog steeds niet hadden ingevuld telefonisch gerappelleerd. In de tijd bezien was dit ongeveer 6 weken na de eerste telefonische screening (Marwijk & Brammer, 2013).

3.5.5 *Invultijd*

Bij de open vraag naar opmerkingen over dit onderzoek komt ook in 2012 relatief vaak de lengte van de vragenlijst en de invultijd aan de orde, bijvoorbeeld: "*Erg lange enquête, dat was niet zo aangegeven. En erg gedetailleerd ook nog.*" of: "*Helaas niet haalbaar in 25 minuten!*". Deze invultijd kan een negatieve rol hebben gespeeld in de motivatie om de vragenlijst te beginnen en af te maken.

3.6 **Data-invoer en dataverwerking**

Door de voorgeprogrammeerde data checks, waren de *internetenquêtes* bij voorbaat vrijwel 'schoon'. Bij de invoer van de schriftelijke enquête lag dit anders. Op papier konden invullers afwijken van de aangegeven routes en bovendien konden de medewerkers van Stratus/Panteia bij de invoer van deze gegevens invoerfouten maken. Van elke invoerder zijn de eerste vijf vragenlijsten gecontroleerd op invoerfouten. Eventuele fouten zijn gecorrigeerd, en de invoerder is op deze fouten geattendeerd. Vervolgens is van elke invoerder elke tiende enquête gecontroleerd. In deze laatste controles bleek het aantal fouten te verwaarlozen te zijn.

Vervolgens zijn de internetenquêtes en de schriftelijke dataset samengevoegd, en zijn alle gegevens nog eens systematisch 'opgeschoond' in SPSS. Zo is in alle gevallen de '*routing*' nog eens 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.

Bij de vragen naar de personeelsopbouw kon men zowel in absolute aantallen antwoorden als in percentages. Ook hierin zijn inconsistenties zo veel mogelijk verwijderd, bijvoorbeeld als het aantal mannen en het aantal vrouwen samen niet optelden tot het eerder opgegeven totaal, of het percentage mannen en het percentage vrouwen samen niet optelden tot 100%. In het laatste geval namen we aan de *verhoudingen* wel goed waren, en zijn deze herberekend naar 100%. Bijvoorbeeld 70% man en 25% vrouw werd herberekend naar $70\% / 95\% = 74\%$ man en $25\% / 95\% = 26\%$ vrouw.

Sommige respondenten gaven zowel aantallen als percentages, maar gaven in de percentages een ander 'beeld' dan in de aantallen. In dat geval zijn de percentages herberekend op basis van de aantallen. Percentages zijn ook berekend in de gevallen waarin de respondent geen percentages had opgegeven. Aantallen zijn alsnog berekend in de gevallen waarin de respondent juist alléén percentages had opgegeven. Het resultaat daarvan is dat bij elke respondent nu zowel absolute aantallen als percentages staan, en dat deze informatie op afrondingsfouten na consistent is.

Het databestand is verrijkt met enkele gegevens afkomstig van het LISA-vestigingenbestand (bijvoorbeeld de SBI2008-sectorcode), en met enkele gegevens rond het dataverzamelingsproces (bijvoorbeeld of een respondent de vragenlijst per internet dan wel schriftelijk heeft geretourneerd).

3.7 Respons

In praktijk zijn uit het populatiebestand (dat wil zeggen het LISA-vestigingenbestand) in totaal 23.910 bedrijfsvestigingen benaderd om voor deze enquête mee te doen, en hebben er 5.230 daadwerkelijk meegedaan (2012: $5.230 / 23.910 = 21,9\%$; dit was in 2008: $5.387 / 23.910 = 22,5\%$; en in 2010: $5.516 / 23.849 = 23,1\%$).

In Tabel 3 wordt uitgesplitst hoeveel bedrijfsvestigingen voor de WEA2012 zijn benaderd, hoeveel bedrijfsvestigingen daarbij toezegden aan de WEA mee te zullen doen, en hoe vaak en om welke redenen de telefonische screeners geen toezegging tot medewerking konden verkrijgen.

TABEL 3

Steekproefverantwoording telefonische screening in 2012.

BENADERDE BEDRIJFSVESTIGINGEN	AANTAL	PERCENTAGE
Er zijn in deze bedrijfsvestiging géén werknemers (valt buiten inclusie criterium)	3.045	13%
Onbruikbaar of onbereikbaar	6.266	26%
Respondent weigert mee te werken	5.863	25%
Respondent zegt toe mee te doen	8.736	37%
TOTAAL	23.910	100%

SPECIFICATIE 'ZEGT TOE MEE TE DOEN'	AANTAL	PERCENTAGE
Respondeert (direct of na één of meer rappels) vervolgens wel	5.230	60%
Respondeert vervolgens niet (ook niet na meerdere rappels)	3.506	40%
TOTAAL	8.736	100%

SPECIFICATIE 'ONBRUIKBAAR OF ONBEREIKBAAR'	AANTAL	PERCENTAGE
Infotoon	1.802	28,8%
Meer dan zeven belpogingen	882	14,1%
Telefoonnummer is van particulier	795	12,7%
Geen gehoor	510	8,1%
Fout adres	475	7,6%
Bedrijf opgeheven	456	7,3%
Andere reden onbruikbaar	417	6,7%
Antwoordapparaat	292	4,7%
In gesprek	201	3,2%
Niet aanwezig tijdens onderzoeksperiode	162	2,6%
Taalproblemen	113	1,8%
Dubbel adres	104	1,7%
Fax	57	0,9%
TOTAAL	6.266	100%

Uit Tabel 3 blijkt dat 25% expliciet weigerde om aan het onderzoek deel te nemen (was 25% in 2008 en 24% in 2010). Een andere veel voorkomende oorzaak van het niet verkrijgen van toezeggingen om aan de WEA deel te nemen, was het niet voldoen aan het inclusie criterium van ten minste één werknemer (13% van alle benaderde bedrijven in 2012; was 11%, zowel in 2008 als in 2010). 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 waar in LISA van wordt uitgegaan.

In Tabel 4 staan de WEA2012 netto steekproefaantallen en in Tabel 5 de *bruto* responspercentages per sector en grootteklasse (de steekproefaantallen ten opzichte van het totale aantal benaderde bedrijven, dus inclusief '*Valt buiten inclusie criterium*', en '*Onbruikbaar of onbereikbaar*'). Zowel de sectorindeling als de grootte-indeling in Tabel 4 en Tabel 5 zijn afkomstig van de LISA-gegevens.

TABEL 4

Netto steekproefaantallen naar sector en grootteklasse in 2012.

SECTOR	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal	15	29	38	9	2	93
2.1. Aardolie en chemische industrie	18	22	35	23	26	124
2.2. Voedings -en genotmiddelenindustrie	9	26	25	24	22	106
2.3. Textiel -en leerindustrie	26	20	48	10	3	107
2.4. Uitgeverijen	18	23	28	15	19	103
2.5. Metaal(producten) en machine-industrie	14	34	51	35	25	159
2.6. Elektronische industrie	21	24	38	33	21	137
2.7. Ander type industrie	21	21	37	35	34	148
2. Industrie totaal	127	170	262	175	150	884
3.1. Bouwbedrijven	19	32	32	25	26	134
3.2. Bouwinstallatiebedrijven	17	27	34	30	23	131
3.3. Afwerking van gebouwen	21	23	29	22	1	96
3. Bouwnijverheid totaal	57	82	95	77	50	361
4.1. Autohandel en -reparatie	39	49	49	25	10	172
4.2. Groothandel	58	43	59	25	23	208
4.3. Warenhuizen en supermarkten	11	8	46	16	14	95
4.4. Detailhandel overig	149	80	37	34	18	318
4. Handel totaal	257	180	191	100	65	793
5.1. Logiesverstrekking	15	15	39	21	24	114
5.2. Maaltijden -en drankenverstrekking	39	35	17	15	4	110
5. Horeca totaal	54	50	56	36	28	224
6.1. Vervoer over de weg	13	19	39	26	26	123
6.2. Dienstverlening voor het vervoer	28	26	30	25	23	132
6.3. Post en telecommunicatie	10	6	17	6	6	45
6.4. Ander type vervoer en communicatie	25	21	16	3	12	77
6. Wegvervoer en communicatie totaal	76	72	102	60	67	377
7.1. Banken en verzekeraars	12	6	25	7	16	66
7.2. Overige financiële instellingen	33	32	24	11	7	107
7. Financiële instellingen totaal	45	38	49	18	23	173
8.1. Verhuur (on)roerende goederen	32	36	21	33	28	150
8.2. Computerservice en informatietechnologie	28	26	26	21	22	123
8.3. Juridische en economische dienstverlening	47	22	40	23	18	150
8.4. Architecten -en ingenieursbureaus	30	35	37	27	30	159
8.5. Uitzendwezen	21	23	36	17	16	113
8.6. Ander type zakelijke dienstverlening	38	36	31	18	21	144
8. Zakelijke dienstverlening totaal	196	178	191	139	135	839

SECTOR	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
9.1. Openbaar bestuur	9	8	21	13	31	82
9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	8	7	17	24	25	81
9. Overheid totaal	17	15	38	37	56	163
10.1. Basis- en speciaal onderwijs	23	18	63	36	13	153
10.2. Voortgezet onderwijs	12	18	38	25	22	115
10.3. Hoger onderwijs	5	6	33	18	30	92
10.4. Ander type onderwijs	26	17	26	16	12	97
10. Onderwijs totaal	66	59	160	95	77	457
11.1. Ziekenhuizen	4	12	34	6	54	110
11.2. Ander type gezondheidszorg	35	57	19	29	22	162
11.3. Verpleeg- en verzorgingshuizen	5	13	33	44	37	132
11.4. Ander type welzijnszorg	27	28	57	29	22	163
11. Gezondheids- en welzijnszorg totaal	71	110	143	108	135	567
12.1. Cultuur, sport en recreatie	27	31	27	34	28	147
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	40	33	26	23	30	152
12. Overige dienstverlening totaal	67	64	53	57	58	299
TOTAAL	1.048	1.047	1.378	911	846	5.230

TABEL 5

Bruto responspercentage naar sector en grootteklasse in 2012.

SECTOR	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal	6%	21%	38%	32%	13%	18%
2.1. Aardolie en chemische industrie	19%	28%	33%	32%	34%	29%
2.2. Voedings- en genotmiddelenindustrie	8%	24%	21%	31%	30%	22%
2.3. Textiel en leerindustrie	14%	17%	36%	34%	18%	22%
2.4. Uitgeverijen	13%	23%	27%	18%	28%	21%
2.5. Metaal(producten) en machine industrie	16%	29%	32%	39%	32%	30%
2.6. Elektronische industrie	18%	30%	36%	38%	38%	30%
2.7. Ander type industrie	13%	18%	25%	42%	43%	25%
2. Industrie totaal	14%	24%	30%	33%	33%	26%
3.1. Bouwbedrijven	8%	22%	21%	29%	31%	19%
3.2. Bouwinstallatiebedrijven	12%	28%	25%	36%	26%	24%
3.3. Afwerking van gebouwen	7%	18%	28%	25%	8%	16%
3. Bouwnijverheid totaal	9%	22%	24%	30%	27%	19%
4.1. Autohandel en reparatie	15%	30%	35%	34%	32%	25%
4.2. Groothandel	13%	25%	34%	29%	30%	22%
4.3. Warenhuizen en supermarkten	11%	8%	23%	18%	21%	17%
4.4. Detailhandel overig	14%	23%	30%	38%	33%	19%
4. Handel totaal	13%	23%	30%	30%	28%	20%

SECTOR	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
5.1. Logiesverstrekking	7%	21%	35%	32%	47%	22%
5.2. Maaltijden en drankenverstrekking	8%	18%	17%	19%	19%	12%
5. Horeca totaal	8%	19%	26%	25%	39%	16%
6.1. Vervoer over de weg	10%	22%	26%	36%	29%	23%
6.2. Dienstverlening voor het vervoer	20%	27%	30%	29%	32%	27%
6.3. Post en telecommunicatie	7%	6%	14%	7%	7%	8%
6.4. Ander type vervoer en communicatie	9%	25%	18%	14%	19%	14%
6. Wegvervoer en communicatie totaal	11%	20%	22%	23%	21%	18%
7.1. Banken en verzekeraars	7%	7%	21%	8%	18%	12%
7.2. Overige financiële instellingen	15%	24%	27%	16%	19%	19%
7. Financiële instellingen totaal	11%	18%	24%	12%	18%	16%
8.1. Verhuur (on)roerende goederen	14%	33%	36%	37%	35%	27%
8.2. Computerservice en informatietechnologie	13%	27%	31%	30%	32%	23%
8.3. Juridische en economische dienstverlening	15%	23%	29%	27%	20%	21%
8.4. Architecten en ingenieursbureaus	18%	38%	34%	31%	36%	29%
8.5. Uitzendwezen	16%	22%	30%	25%	21%	23%
8.6. Ander type zakelijke dienstverlening	13%	27%	30%	21%	25%	21%
8. Zakelijke dienstverlening totaal	15%	28%	31%	29%	28%	24%
9.1. Openbaar bestuur	13%	10%	28%	21%	28%	20%
9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	13%	9%	11%	23%	20%	15%
9. Overheid totaal	13%	9%	17%	22%	24%	18%
10.1. Basis en speciaal onderwijs	29%	33%	35%	40%	41%	35%
10.2. Voortgezet onderwijs	15%	23%	35%	32%	32%	28%
10.3. Hoger onderwijs	12%	12%	24%	18%	21%	19%
10.4. Ander type onderwijs	10%	24%	31%	53%	31%	20%
10. Onderwijs totaal	15%	23%	31%	32%	27%	25%
11.1. Ziekenhuizen	12%	24%	27%	16%	32%	26%
11.2. Ander type gezondheidszorg	16%	34%	20%	35%	29%	25%
11.3. Verpleeg en verzorgingshuizen	14%	39%	38%	37%	34%	34%
11.4. Ander type welzijnszorg	18%	22%	31%	33%	25%	25%
11. Gezondheids- en welzijnszorg totaal	16%	29%	29%	33%	30%	27%
12.1. Cultuur, sport en recreatie	10%	29%	32%	52%	43%	25%
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	15%	24%	34%	45%	38%	25%
12. Overige dienstverlening totaal	13%	27%	33%	49%	40%	25%
TOTAAL	13%	23%	28%	29%	28%	22%

Noot. Non-respons is hier zowel: 'Weigert mee te werken', 'Valt buiten inclusiecriteria' en 'Onbruikbaar of onbereikbaar'.

In Tabel 5 is te zien dat het bruto responspercentage bij de kleine bedrijfsvestigingen (24) met 13% beduidend kleiner is dan bij de grotere bedrijfsvestigingen. De antwoorden bij de open vraag naar 'opmerkingen' op het einde van de vragenlijst geven echter duidelijk weer waarom de respons onder de kleine bedrijfsvestigingen achterbleef. Een typerende opmerking in 2012 was: "Dit betreft een VOF met 2 personen die beiden parttime (=zeer weinig) uren werkzaam zijn. Deze enquête is niet geschikt/bestemd voor onze VOF". Het bruto responspercentage is in 2012 met 53% het hoogste in de sector '10.4 Ander type onderwijs', in de grootteklasse 5099 werkzame personen. Het laagste bruto responspercentage vinden we met 7% in de sector 'Post en telecommunicatie' met 24 werkzame personen.

TABEL 6

Populatie en steekproefaantallen per hoofdsector.

HOOFDSECTOR	LISA-VESTIGINGEN-BESTAND (POPULATIE) IN 2012	PERCENTAGE VAN POPULATIE IN 2012	AANTAL BENADERDE VESTIGINGEN IN 2012	AANTAL DEELNAME (STEEKPROEF) IN 2012	BRUTO RESPONS-PERCENTAGE IN 2012	PERCENTAGE VAN STEEKPROEF IN 2012
1. Landbouw, bosbouw en visserij	44.973	10%	524	93	18%	2%
2. Industrie	30.180	7%	3.459	884	26%	17%
3. Bouwnijverheid	32.597	7%	1.869	361	19%	7%
4. Handel	126.411	27%	3.906	793	20%	15%
5. Horeca	31.377	7%	1.404	224	16%	4%
6. Wegvervoer en communicatie	18.302	4%	2.096	377	18%	7%
7. Financiële instellingen	10.072	2%	1.105	173	16%	3%
8. Zakelijke dienstverlening	78.920	17%	3.541	839	24%	16%
9. Overheid	2.833	1%	927	163	18%	3%
10. Onderwijs	16.936	4%	1.797	457	25%	9%
11. Gezondheids- en welzijnszorg	42.774	9%	2.087	567	27%	11%
12. Overige dienstverlening	27.163	6%	1.195	299	25%	6%
TOTAAL	462.538	100%	23.910	5.230	22%	100%

Noot. Bedrijfsvestigingen van één werkende persoon worden in alle kolommen buiten beschouwing gehouden. Alle percentages zijn ongewogen.

In Tabel 6 wordt per hoofdsector een samenvatting gegeven van het populatieaantal, het aantal benaderde bedrijfsvestigingen, en het aantal bedrijfsvestigingen in de uiteindelijke steekproef in 2012. Ook het procentuele aandeel van elke bedrijfstak in het uiteindelijke databestand wordt weergegeven (voorafgaand aan weging).

3.8 Netto responspercentage

In 2012 zijn er in totaal 23.910 bedrijfsvestigingen benaderd om aan de WEA deel te nemen, en er zijn in praktijk in totaal 5.230 responderende bedrijfsvestigingen, wat neerkomt op een bruto responspercentage van 22%. 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 14.599 bedrijfsvestigingen benaderd die binnen het inclusie criterium van minimaal twee werkenden/één werknemer lagen én aan wie de vraag kon worden voorgelegd of zij aan dit onderzoek deel wilden nemen (Tabel 7). Van deze 14.599 bedrijfsvestigingen weigerden er 5.863 direct bij de screening om aan dit onderzoek deel te nemen, en nog eens 3.506 zeiden weliswaar toe om deel te nemen, maar hebben nooit de digitale of schriftelijke vragenlijst geretourneerd, hetgeen in totaal 9.369 non-responders en 5.230 wel-responders in deze ‘succesvol’ benaderde subgroep geeft. Het netto responspercentage van de WEA2012, en dat uiteindelijk in publicaties kan worden gebruikt, is daarmee 36% (5.230 / 14.599; in 2008 was dit 35%, en in 2010 37%).

TABEL 7

Netto responspercentage in 2012.

	AANTAL	PERCENTAGE
Bruto steekproef	23.910	100%
Non-respons		
Bij screening	5.863	(63%)
Na toezegging alsnog geen respons	3.506	(37%)
Totaal	9.369	39%
Bruikbare respons		
Schriftelijk	590	(11%)
Internet	4.640	(89%)
Totaal (bruto responspercentage)	5.230	22%
Steekproefvervuiling (met name minder dan twee werkzame personen/geen werknemers)	9.311	39%
Netto steekproef	14.599	100%
BRUIKBARE RESPONS (NETTO RESPONSPERCENTAGE, NA CORRECTIE VOOR STEEKPROEFVERVUILING)	5.230	36%

3.9 Weging

Door de geplande gestratificeerde steekproef (41 sectoren * 5 grootteklassen) zijn de relatieve groottes van de steekproefcellen ongelijk aan de overeenkomstige relatieve groottes van die cellen in de populatie. Om voor deze ongelijke verhoudingen te corrigeren en tot de 'juiste' randtotalen 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. Hiervoor wordt tegelijkertijd gecorrigeerd.

Tussen de metingen van 2010 en 2012 is de LISA-registratie van met name de landbouwbedrijven in sterke mate verbeterd: "Vanaf 2011 worden de landbouwvestigingen integraal onderhouden" (Bergmeijer e.a., 2012, p. 9; www.lisa.nl/publicaties/lisa-handboek). Door deze verbetering komen de populatiecijfers van LISA nu in grote mate overeen met de overeenkomstige CBS-cijfers (zie Tabel 8). Voor deze vergelijking zijn de CBS-cijfers op drie en waar nodig zelfs op vier SBI2008-digits gedownload, en gehercodeerd naar de bedrijfsindeling die in het WEA-onderzoek wordt gebruikt.

TABEL 8

Populatieaantallen en percentages in de LISA respectievelijk de CBS-registratie in 2012.

SECTOR	SBI2008	LISA-VESTIGINGENBESTAND (POPULATIE) IN 2012		CBS-REGISTRATIE (STATLINE) IN 2012	
		AANTAL	PERCENTAGE	AANTAL	PERCENTAGE
1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal	01, 02, 03	44.973	9,7%	36.325	9,7%
2.1. Aardolie en chemische industrie	06, 09, 19, 20, 21	917	0,2%	655	0,2%
2.2. Voedings- en genotmiddelen-industrie	10, 11, 12	3.798	0,8%	3.300	0,9%
2.3. Textiel- en leerindustrie	13, 14, 15	1.240	0,3%	1.065	0,3%
2.4. Uitgeverijen	18, 58	3.835	0,8%	3.135	0,8%
2.5. Metaal(producten) en machine-industrie	24, 25, 28, 33	8.600	1,9%	7.900	2,1%
2.6. Elektronische industrie	26, 27	1.386	0,3%	1.135	0,3%
2.7. Ander type industrie	08, 16, 17, 22, 23, 29, 30, 31, 32, 35, 36, 38	10.404	2,2%	8.075	2,1%
2. Industrie totaal		30.180	6,5%	25.265	6,7%
3.1. Bouwbedrijven	41, 42, 431	13.116	2,8%	12.235	3,3%
3.2. Bouwinstallatiebedrijven	432	6.960	1,5%	6.330	1,7%
3.3. Afwerking van gebouwen	433, 439	12.521	2,7%	11.785	3,1%
3. Bouwnijverheid totaal		32.597	7,0%	30.350	8,1%

SECTOR	SBI2008	LISA-VESTIGINGENBESTAND (POPULATIE) IN 2012		CBS-REGISTRATIE (STATLINE) IN 2012	
		AANTAL	PERCENTAGE	AANTAL	PERCENTAGE
4.1. Autohandel en –reparatie	45, 473	17.178	3,7%	13.255	3,5%
4.2. Groothandel	46	35.688	7,7%	31.340	8,3%
4.3. Warenhuizen en supermarkten	471	5.751	1,2%	2.475	0,7%
4.4. Detailhandel overig	472, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 95	67.794	14,7%	43.915	11,7%
4. Handel totaal		126.411	27,3%	90.985	24,2%
5.1. Logiesverstrekking	55	4.275	0,9%	4.595	1,2%
5.2. Maaltijden- en drankenverstrekking	56	27.102	5,9%	24.555	6,5%
5. Horeca totaal		31.377	6,8%	29.150	7,7%
6.1. Vervoer over de weg	493, 494	7.514	1,6%	7.440	2,0%
6.2. Dienstverlening voor het vervoer	52, 79	5.667	1,2%	3.705	1,0%
6.3. Post en telecommunicatie	53, 61	2.384	0,5%	1.470	0,4%
6.4. Ander type vervoer en communicatie	491, 492, 495, 50, 51	2.737	0,6%	2.975	0,8%
6. Wegvervoer en communicatie totaal		18.302	4,0%	15.590	4,1%
7.1. Banken en verzekeraars	64, 65	4.844	1,0%	5.590	1,5%
7.2. Overige financiële instellingen	66	5.228	1,1%	4.915	1,3%
7. Financiële instellingen totaal		10.072	2,2%	10.505	2,8%
8.1. Verhuur (on)roerende goederen	68, 77	9.118	2,0%	16.570	4,4%
8.2. Computerservice en informatietechnologie	62, 63	10.067	2,2%	9.680	2,6%
8.3. Juridische en economische dienstverlening	69, 70	23.385	5,1%	21.035	5,6%
8.4. Architecten en ingenieursbureaus	711	8.211	1,8%	6.850	1,8%
8.5. Uitzendwezen	78	6.724	1,5%	5.270	1,4%
8.6. Ander type zakelijke dienstverlening	712, 72, 73, 74, 80, 81, 82	21.415	4,6%	19.630	5,2%
8. Zakelijke dienstverlening totaal		78.920	17,1%	79.035	21,0%
9.1. Openbaar bestuur	841, 8421, 843	1.735	0,4%	590	0,2%
9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	8422, 8423, 8424, 8425	1.098	0,2%	55	0,0%
9. Overheid totaal		2.833	0,6%	645	0,2%
10.1. Basis en speciaal onderwijs	852	8.418	1,8%	1.155	0,3%
10.2. Voortgezet onderwijs	853	2.283	0,5%	580	0,2%

SECTOR	SBI2008	LISA-VESTIGINGENBESTAND (POPULATIE) IN 2012		CBS-REGISTRATIE (STATLINE) IN 2012	
		AANTAL	PERCENTAGE	AANTAL	PERCENTAGE
10.3. Hoger onderwijs	854	584	0,1%	165	0,0%
10.4. Ander type onderwijs	855, 856	5.651	1,2%	4.800	1,3%
10. Onderwijs totaal		16.936	3,7%	6.700	1,8%
11.1. Ziekenhuizen	861	621	0,1%	240	0,1%
11.2. Ander type gezondheidszorg	75, 862, 869	22.202	4,8%	20.320	5,4%
11.3. Verpleeg- en verzorgingshuizen	871, 873	1801	0,4%	430	0,1%
11.4. Ander type welzijnzorg	872, 879, 88	18.150	3,9%	5.725	1,5%
11. Gezondheids- en welzijnzorg totaal		42.774	9,2%	26.715	7,1%
12.1. Cultuur, sport en recreatie	59, 60, 90, 91, 92, 93	13.220	2,9%	11.755	3,1%
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	37, 39, 94, 96, 97, 98, 99	13.943	3,0%	13.190	3,5%
12. Overige dienstverlening totaal		27.163	5,9%	24.945	6,6%
TOTAAL		462.538	100,0%	376.210	100,0%

Noot. De CBS-registratiecijfers zijn op drie en waar nodig SBI2008-vierdig-niveau gedownload van: CBS StatLine - Bedrijven; bedrijfstak/branche (SBI 2008), grootte, rechtsvorm, 1 januari [21-5-2013], en gehercodeerd naar de 41 sectoren in deze Tabel. In beide registraties zonder de bedrijfsvestigingen met één werkende.

Met ingang van de WEA-jaargang 2012 herwegen we de gegevens niet meer op de LISA-populatieaantallen zoals in 2008 en in 2010, maar op de bekendere en meer gezaghebbende CBS-populatieaantallen zoals samengevat in Tabel 8. Voor de meerjaren-datafile, tabellen en –analyses doen we dat met terugwerkende kracht ook voor 2008 en 2010.

Voor de weging op de CBS-populatieaantallen zijn deze aantallen allereerst op drie dan wel vierdig SBI2008-niveau én naar vijf grootteklassen gedownload. Vervolgens is per cel van de 41*5 combinaties van gedetailleerde sector en grootteklasse het benodigde gewicht berekend. In een aantal cellen leverde dat echter een onoverkomelijk klein dan wel groot gewicht op. Besloten is als maximumgewicht 10 aan te houden, en als minimum het overeenkomstige 1/10; in dezelfde range als overeenkomstig onderzoek zoals het *TNO-NEA-onderzoek* en het *CBS-EBB-onderzoek*. Als in een subsector een bepaalde grootteklassecel een gewicht groter dan 10 had dan is dat gewicht op 10 gezet en indien mogelijk is dat ‘gecompenseerd’ door de andere grootteklassen in die subsector een proportioneel kleiner gewicht te geven. Door deze laatste operatie viel het gewicht van sommige cellen wederom buiten de gewenste range van 1/10 tot en met 10. Vervolgens werd het gewicht ook die cellen op 1/10 dan wel 10 gezet en werd de procedure herhaald. Na drie iteraties werd aan alle voorwaardes voldaan,

bleven alle gewichten tussen de 1/10 en de 10, en werd ook de verdeling van de subsectoren in het databestand (vrijwel) gelijk gemaakt met de verdeling van de subsectoren zoals in het CBS-populatiebestand op *CBS StatLine - Bedrijven; bedrijfstak/branche (SBI 2008), grootte, rechtsvorm, 1 januari*. Voor de indeling in grootteklassen in de WEA-data set wordt als voorheen in elk jaar niet de 'LISA'-bedrijfsgrootte gehanteerd, maar de *zelfgerapporteerde* bedrijfsgrootte. In Tabel 9 wordt de uiteindelijke proportionele wegingsfactor voor elke cel weergegeven.

TABEL 9

Proportionele weegfactor naar sector en grootteklasse in 2012.

SECTOR	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal	10,0	10,0	4,25	1,03	0,10	5,42
2.1. Aardolie en chemische industrie	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
2.2. Voedings- en genotmiddelenindustrie	3,76	1,02	0,33	0,14	0,10	0,43
2.3. Textiel- en leerindustrie	0,27	0,10	0,10	0,10	0,10	0,14
2.4. Uitgeverijen	1,12	0,58	0,30	0,10	0,10	0,42
2.5. Metaal(producten) en machine-industrie	4,51	0,99	0,62	0,19	0,12	0,68
2.6. Elektronische industrie	0,29	0,10	0,10	0,10	0,10	0,12
2.7. Ander type industrie	3,07	1,17	0,72	0,17	0,11	0,75
2. Industrie totaal	1,47	0,56	0,33	0,14	0,10	0,40
3.1. Bouwbedrijven	7,02	1,53	0,74	0,20	0,10	1,26
3.2. Bouwinstallatiebedrijven	2,31	0,86	0,66	0,10	0,10	0,67
3.3. Afwerking van gebouwen	5,50	2,00	0,50	0,12	0,10	1,70
3. Bouwnijverheid totaal	4,82	1,37	0,64	0,14	0,10	1,16
4.1. Autohandel en -reparatie	3,21	1,02	0,42	0,14	0,10	1,07
4.2. Groothandel	6,33	1,72	1,33	0,53	0,19	2,06
4.3. Warenhuizen en supermarkten	2,26	0,80	0,64	0,10	0,10	0,36
4.4. Detailhandel overig	4,76	1,13	0,76	0,17	0,10	1,91
4. Handel totaal	4,72	1,25	0,83	0,24	0,12	1,58
5.1. Logiesverstrekking	6,84	0,85	0,23	0,10	0,10	0,56
5.2. Maaltijden- en drankenverstrekking	10,0	3,81	1,10	0,24	0,10	3,10
5. Horeca totaal	9,24	3,05	0,70	0,14	0,10	1,80
6.1. Vervoer over de weg	4,26	1,11	0,70	0,21	0,10	0,84
6.2. Dienstverlening voor het vervoer	1,15	0,52	0,36	0,10	0,10	0,39
6.3. Post en telecommunicatie	2,19	0,62	0,14	0,10	0,10	0,45
6.4. Ander type vervoer en communicatie	1,66	0,30	0,11	0,10	0,10	0,53
6. Wegvervoer en communicatie totaal	2,05	0,64	0,39	0,14	0,10	0,57
7.1. Banken en verzekeraars	10,0	3,13	1,04	0,10	0,10	1,17
7.2. Overige financiële instellingen	1,43	0,59	0,25	0,10	0,10	0,64
7. Financiële instellingen totaal	2,17	1,29	0,56	0,10	0,10	0,84

SECTOR	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
8.1. Verhuur (on)roerende goederen	5,96	0,74	0,53	0,10	0,10	1,53
8.2. Computerservice en informatietechnologie	6,02	1,06	0,55	0,16	0,10	1,09
8.3. Juridische en economische dienstverlening	7,38	1,31	0,93	0,28	0,10	1,94
8.4. Architecten- en ingenieursbureaus	2,93	0,63	0,33	0,10	0,10	0,60
8.5. Uitzendwezen	1,14	0,64	0,58	0,60	0,29	0,64
8.6. Ander type zakelijke dienstverlening	6,17	1,57	0,96	0,27	0,11	1,87
8. Zakelijke dienstverlening totaal	5,16	1,03	0,64	0,20	0,12	1,30
9.1. Openbaar bestuur	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
9. Overheid totaal	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
10.1. Basis en speciaal onderwijs	--	0,10	0,10	0,10	0,11	0,10
10.2. Voortgezet onderwijs	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
10.3. Hoger onderwijs	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
10.4. Ander type onderwijs	3,32	0,50	0,21	0,10	0,10	0,68
10. Onderwijs totaal	2,40	0,23	0,12	0,10	0,10	0,22
11.1. Ziekenhuizen	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
11.2. Ander type gezondheidszorg	5,41	1,53	0,79	0,10	0,10	1,73
11.3. Verpleeg- en verzorgingshuizen	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
11.4. Ander type welzijnszorg	3,23	1,05	0,27	0,30	0,13	0,48
11. Gezondheids- en welzijnszorg totaal	4,63	1,22	0,30	0,14	0,11	0,68
12.1. Cultuur, sport en recreatie	5,91	1,69	0,46	0,10	0,10	1,11
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	3,16	1,19	0,68	0,10	0,10	1,20
12. Overige dienstverlening totaal	4,06	1,35	0,55	0,10	0,10	1,15
TOTAAL	4,14	1,26	0,58	0,16	0,11	1,00

Noot. Deze proportionele wegingsfactor weegt 'terug naar de grootte van de steekproef, en staat standaard op 'aan' in de WEA2012 SPSS-dataset.

Deze wegingsfactor wordt centraal berekend en maakt vervolgens deel uit van de WEA2012 dataset (variabele: 'Proportionele_Weefactor'). 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 2012-dataset is ook na weging gelijk aan 5.230.

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 (deze benadering is zowel in Tabel 10 als in Tabel 11 gevolgd). Statistiek in de zin van betrouwbaarheidsintervallen en significantie kan niet worden uitgevoerd als wordt herwogen naar populatieaantallen, met andere woorden naar 376.170 in plaats van naar 5.230 bedrijfsvestigingen. Herweging naar populatieaantallen levert overigens iets minder dan 376.210 cases op, aangezien niet elke subgroep * grootteklasse combinatie in de steekproef is opgenomen, zoals 'Basis en speciaal onderwijs' met 2 tot 4 werkenden.

Met de wijze van weging die in de dataset standaard op 'aan' staat, wordt in SPSS echter niet gecorrigeerd voor de '*designfactor*'. Als het gewenst is om voor specifieke doelen ook de '*designfactor*' te verdisconteren, dan kan dat worden verricht met behulp van de SPSS-module '*Complex Samples*'.

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 vanuit die doelstelling gewerkt, en wordt gefocust op uitspraken in individuele sectoren en/of grootteklassen, dan kan het gewicht (tijdelijk) worden uitgezet (SPSS: '*weight off*'). Percentages, gemiddelden en vooral de bijbehorende 95%-betrouwbaarheidsintervallen worden in dat geval zonder weging berekend, met het 'optimale' aantal respondenten. Weging is in principe alleen 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 'aan' worden gezet.

3.10 Steekproef fractie

De steekproef fractie is het percentage van de bedrijfsvestigingen in de *populatie* dat uiteindelijk in de *steekproef* terecht is gekomen. Om de enquêtedruk in enkele kleine maar onder onderzoeksbureaus 'populaire' sectoren en grootteklassecombinaties te beperken, is er bij aanvang voor gekozen om in principe niet meer dan 20% van de bestaande bedrijfsvestigingen in een cel in het WEA-onderzoek te betrekken.

De totale steekproef fractie is relatief klein, van de 462.538 in aanmerking komende 'LISA'-bedrijfsvestigingen zijn er in 2012 'slechts' 5.230 (1,1%) in het WEA-onderzoek terecht gekomen. De steekproef fractie is in 2012 het kleinste in de sector '*Landbouw, bosbouw en visserij met 24 werkenden*', daar zijn slechts 15 van de 39.938 mogelijke bedrijven in dit onderzoek betrokken. De steekproef fractie is het grootste in de sector '*Logiesverstrekking met 100 of meer werkenden*', waarin 24 respondenten zijn opgenomen. Aangezien er in 2012 in Nederland (volgens het LISA-vestigingenbestand) slechts 63 van deze bedrijven met deze grootte zijn, is de steekproef fractie hier groot

en gelijk aan $24 / 63 = 38\%$. In deze subgroep is het risico op enquêtedruk met andere woorden relatief hoog.

Als de steekproef fractie relatief hoog zou zijn (hoger dan 10%, Kahn & Sempos, 1989) dan zou daar in principe bij de berekening van 95%-betrouwbaarheidsintervallen en/of bij het verrichten van statistische tests rekening mee kunnen worden gehouden. De benodigde 'N' kan in dat geval naar beneden worden bijgesteld, c.q. bij gelijke 'N' kan het 95%-betrouwbaarheidsinterval dan smaller ofwel nauwkeuriger worden ingeschat, en/of zijn statistische vergelijkingen tussen groepen 'eerder' significant. In wezen wordt de '*designfactor*' daarmee kleiner (gunstiger). Om dat aspect daadwerkelijk in de statistiek tot uiting te laten komen zou eveneens de SPSS-module '*Complex Samples*' moeten worden gebruikt, waarin uit kan worden gegaan van een zogeheten '*eindige*' populatie (wat neerkomt op 'steekproeftrekken zonder terugleggen'). Aangezien de steekproef fractie in het WEA-onderzoek ruim onder genoemde 10% valt (de steekproef fractie is alles bij elkaar slechts $5.230 / 462.538 = 1,1\%$), corrigeren we in de WEA-context niet voor de steekproef fractie.

4 Tabellenboek WEA2012

Toelichting. De steekproef is gestratificeerd 'gesampled', naar 41 sectoren en 5 grootteklassen (24, 59, 1049, 5099, en 100+ werkzame personen), met het LISA-vestigingsbestand (21 september 2012) als steekproefkader

In Tabel 10 is elke case volgens dat stratificatieschema *proportioneel* gewogen naar rato van de overeenkomstige verdeling van bedrijven over 41 sectoren en 5 grootteklassen in de CBS-registratie (CBS StatLine - Bedrijven: bedrijfstak/branche (SBI 2008), grootte, rechtsvorm, 1 januari). *Proportioneel* houdt in dat sommige bedrijfsvestigingen meer en andere minder worden meegewogen in de percentages en gemiddelden. Het *totale* aantal cases voor en na weging is bij proportionele weging echter exact hetzelfde ($N = 5.230$). Het ongewogen gemiddelde van de proportionele wegingsfactor is met andere woorden één.

De percentages betreffen als gevolg van deze weging het percentage van het aantal *bedrijfsvestigingen* in Nederland overeenkomstig de verdeling van bedrijven en grootteklassen in de CBS-registratie. Het gaat hier met andere woorden nadrukkelijk niet om het percentage *werknemers*. De vestigingsgrootte is niet in de wegingsfactor betrokken. Bovendien gaat het altijd om de populatie bedrijven *exclusief* de bedrijven met slechts één werkende.

Een voorbeeld ter toelichting. In de ongewogen steekproef is het percentage bedrijven in de handel gelijk aan $793 / 5.230 = 15\%$ (Tabel 6); volgens de CBS-registratie is dat percentage in de populatie gelijk aan $90.985 / 376.210 = 24\%$ (Tabel 8). De cases in de dataset zijn nu zodanig gewogen, dat het percentage 'handel' gelijk is aan het CBS-populatiepercentage: 24% ($1.254 / 5.230$; zie Tabel 10). De (gemiddelde) wegingsfactor voor bijvoorbeeld de handel is daarbij $24\% / 15\% = 1,58$ (Tabel 9). In praktijk heeft elke combinatie tussen sector (41 categorieën) en de *zelfgerapporteerde* vestigingsgrootte (5 categorieën) zijn eigen wegingsfactor. Deze wegingsfactor is actief bij de berekening van alle percentages en gemiddelden, en ook bij de toetsen die in Tabel 10 zijn weergegeven met de symbolen (\blacktriangle , \blacktriangledown , \triangle en \triangledown).

In Tabel 10 zijn alle percentages *kolompercentages* die in principe *verticaal* optellen tot 100%, en zijn getoetst met de *Pearson Chi-kwadraat* test. Alleen bij vragen waarbij meerdere antwoorden konden worden gegeven, tellen de percentages op tot boven de 100%. Gemiddelden zijn getoetst met de *t-test*. Het contrast is zowel bij percentages als gemiddelden telkens: 'subgroep' vs 'overige cases', bijvoorbeeld alle respondenten in de landbouw vs alle respondenten die niet in de landbouw zitten.

De symbolen '▲' en '▼' staan voor:

- Statistisch significant op 5% ($p < 0,05$), en tegelijkertijd:
- Cohen's $d \geq 0,20$; dat wil zeggen dat het om een relatief groot verschil gaat.

Driehoekjes naar boven duiden op verhoudingsgewijs hoge percentages en/of gemiddelden, driehoekjes naar beneden op verhoudingsgewijs lage percentages en/of gemiddelden. 'Verhoudingsgewijs' is hier altijd ten opzichte van de overige respondenten (bedrijfsvestigingen) Alle toetsen en symbolen hebben betrekking op *horizontale* vergelijkingen.

Verhoudingsgewijs *kleine* maar 'toch' *significante* verschillen tussen een subgroep en de overige cases worden weergegeven met open driehoekjes (Δ en ∇). De grens tussen 'kleine' en 'grote' verschillen is gelegd bij een Cohen's d effectgrootte van 0,20 (Cohen, 1988). De grootste verschillen worden met deze conventie dus extra geaccentueerd met '▲' en '▼', maar voor de volledigheid worden óók alle kleinere verschillen getoond (als ze significant zijn), maar dan met de iets minder nadrukkelijke symbolen '△' en '▽').

Aangezien deze driehoekjes uitsluitend zijn gebaseerd op statistische toetsen kunnen exact *dezelfde* percentages en/of gemiddeldes soms wel en soms geen driehoekje krijgen. *Hetzelfde* verschil in percentages is soms niet significant (en krijgt dus geen driehoekje) als de subgroep waarop dat percentage (of gemiddelde) is gebaseerd relatief klein is. Bovendien zijn in praktijk twee percentages die beide dicht bij nul liggen (bijvoorbeeld 4% en 8%) eerder significant verschillend van elkaar, dan twee percentages die beide dicht bij 50% liggen (bijvoorbeeld 44% en 48%).

'Missings' zijn in alle gevallen buiten de berekening van percentages, gemiddelden, en toetsingen gehouden. Dit geldt alleen niet bij de vragen waarbij het antwoord 'Weet niet' expliciet als mogelijk antwoord werd aangeboden, en het percentage 'Weet niet' inhoudelijk relevant is ('Heeft uw bedrijf een RI&E?'). In Tabel 10 wordt dat in alle gevallen waar dat relevant is expliciet weergegeven.

De omschrijvingen bij de vragen zijn (vrijwel) letterlijk overgenomen van de schriftelijke en/of de internetenquête, maar voor de precieze context van elke vraag wordt verwezen naar de originele vragenlijst.

Ten opzichte van de originele vragenlijst zijn een aantal items in Tabel 10 'omgepoold' of 'omgeschaald', om de interpretatie van de resultaten te vereenvoudigen. Dit wordt bij de betrokken vragen expliciet vermeld. Bijvoorbeeld bij vraag 13, 'In hoeverre bent u tevreden of ontevreden met de volgende diensten van uw aanbieder van arbodiensten', was het eerste van de vijf antwoordalternatieven 'Helemaal tevreden', en het vijfde antwoordalternatief 'Helemaal **niet** tevreden'. In de dataset en in Tabel 10 is het antwoord 'Helemaal **niet** tevreden' echter gecodeerd als '1', en 'Helemaal wel tevreden'

als '5'. Een *hoog* gemiddelde op de ontstane schaal duidt daarmee op hoge tevredenheid. Dit omcoderen wordt weerspiegeld in de variabelenamen ('...om').

De eerste gegevens die worden weergegeven in Tabel 10 zijn niet direct afkomstig van de respondenten, maar komen uit het LISA-bestand of hebben betrekking op wervingsinformatie afkomstig van het veldwerkbureau Stratus/Panteia.

TABEL 10

Resultaten WEA2012 naar vestigingsgrootte, aard van het bedrijf (profit of non-profit) en sector.

	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT					SECTOR										
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
N:	5.220	3.011	1.044	910	113	4.387	464	362	504	351	420	1.254	404	216	145	1.090	16	103	384	345	
%:	100%	58%	20%	17%	2,2%	84%	8,9%	6,9%	9,6%	6,7%	8,0%	24%	7,7%	4,1%	2,8%	21%	0,3%	2,0%	7,3%	6,6%	
MODULE 0. DATAVERZAMELINGS-KENMERKEN																					
Sector [12 hoofdgroepen] (N=5.230)																					
· 1 Landbouw, bosbouw & visserij	10%	5%▼	15%▲	21%▲	6%	1%▼	10%▲	10%	0,3%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 2 Industrie	7%	5%▼	7%	10%▲	18%▲	7%▲	5%	13%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 3 Bouwnijverheid	8%	8%	7%	8%	7%	6%	8%	11%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 4 Handel	24%	27%▲	24%	19%▼	16%▼	12%▼	13%▼	2%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 5 Horeca	8%	8%	10%▲	6%	3%	4%	8%▲	10%▲	0%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 6 Vervoer & communicatie	4%	4%	3%	4%	7%	3%	4%	6%	3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 7 Financiële instellingen	3%	3%	4%	3%	1%	3%	3%	2%	3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 8 Zakelijke dienstverlening	21%	24%▲	16%▼	20%	16%	22%▲	13%▼	14%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 9 Overheid	0,3%	0,0%▼	0,1%	0,4%	2%	6%	0,0%▼	0,1%	4%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 10 Onderwijs	2%	2%	1%▼	2%	7%	9%▲	1%▼	2%	10%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 11 Gezondheids- & welzijnszorg	7%	8%▲	6%	4%▼	8%	16%▲	4%▼	18%▲	38%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 12 Overige dienstverlening	7%	8%▲	6%	4%▼	8%	5%	10%▲	22%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SBP2008 letteraanduiding (N=5.230)																					
· A Landbouw, bosbouw en visserij	10%	5%▼	15%▲	21%▲	6%	1%▼	10%▲	10%	0,3%▼	100%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼
· B Delfstofwinning	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0%	0%	0,2%▲	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
· C Industrie	6%	5%▼	6%	10%▲	18%▲	7%▲	5%	0,4%▼	0%▼	95%▲	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼
· D Energievoorziening	0,0%	0%	0%	0%	0%	0,0%	0%	0%	0%	0,0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
· E Waterbedrijven en afvalbeheer	0,2%	0,1%	0%	1%▲	0,2%	1%	0,1%	0,2%	1%	2%▲	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
· F Bouwnijverheid	8%	8%	7%	8%	7%	6%	8%	11%▲	3%▼	0%▼	100%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼
· G Handel	24%	26%▲	23%	18%▼	16%	12%▼	13%▼	2%▼	0%▼	0%▼	99%▲	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼
· H Vervoer en opslag	4%	3%	3%	4%	7%	6%	3%	5%▲	2%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	85%▲	0%▼	0%	0%	0%	0%▼	0%▼	0%▼
· I Horeca	8%	8%	10%▲	6%	3%	4%	8%▲	10%▲	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	100%	0%▼	0%▼	0%	0%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼
· J Informatie en communicatie	3%	3%	2%	3%	3%	4%	4%▲	1%▼	0,4%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	3%	0%▼	12%▲	0%	0%	0%▼	0%▼	3%
· K Financiële dienstverlening	3%	3%	4%	3%	1%	3%	3%	2%▼	3%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	100%	0%	0%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼
· L Verhuur en handel van onroerend goed	4%	6%▲	1%▼	1%▼	2%	4%	0,3%▼	6%▲	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	18%▲	0%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼
· M Specialistische zakelijke diensten	11%	12%▲	10%	8%▼	6%	6%	11%▲	10%	7%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	50%▲	0%	0%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼
· N Verhuur en overige zakelijke diensten	5%	4%	4%	5%	9%▲	7%	5%	4%	2%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	20%▲	0%	0%	0%▼	0%▼	0%▼
· O Openbaar bestuur en overheidsdiensten	0,3%	0,0%▼	0,1%	0,4%	2%	6%	0,0%▼	0,1%	4%▲	0%	0%	0%▼	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
· P Onderwijs	2%	2%	1%▼	2%	7%	9%▲	1%▼	2%	10%▲	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼
· Q Gezondheids- en welzijnszorg	7%	7%	7%	5%▼	8%	16%▲	3%▼	17%▲	38%▲	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼
· R Cultuur, sport en recreatie	3%	4%	2%	2%	1%	3%	2%▼	6%▲	12%▲	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%	0%	0%▼	0%▼	0%▼	44%▲
· S Overige dienstverlening	4%	4%▲	4%	2%▼	2%	2%	3%▼	4%	10%▲	0%▼	0%▼	1%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%	0%	0%▼	0%▼	0%▼	52%▲

WEA METING 2012	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT					SECTOR											
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
Kvk-nummer bekend? [N=5.230]	6%	4%▽	5%	8%△	15%▲	24%▲	3%▼	9%△	34%▲	8%△	4%	1%▼	2%▼	4%	9%	3%▽	67%▲	22%▲	78%▼	24%▲	8%	
• 1 Nee, niet bekend	94%	96%△	95%	92%▽	85%▼	76%▼	97%▲	91%▽	66%▼	92%▽	96%	98%▲	96%	96%	91%	97%△	33%▼	75%▼	76%▼	24%▲	92%	
Provincie [N=5.230]																						
• 1 Groningen	3%	3%	3%▽	4%	3%	3%	3%▽	5%△	4%	6%	4%	3%	1%▽	2%	3%	1%▽	5%	6%	4%	3%	3%	
• 2 Friesland	4%	5%△	4%	3%	4%	3%	4%	4%	4%	5%	5%	5%△	2%	8%△	4%	1%▽	4%	1%	1%	2%▽	9%▲	
• 3 Drenthe	2%	2%	3%	3%	1%	3%	3%△	2%	1%	2%	2%	1%▽	3%	1%	1%	0.1%	4%△	1%	4%	3%	1%	
• 4 Overijssel	7%	14%	7%	6%	6%	7%	7%	5%	4%▽	8%	13%▲	9%△	3%▽	5%	7%	6%	6%	6%	2%▽	5%	5%	
• 5 Gelderland	4%	7%	14%	13%	11%	14%	12%	13%	22%▲	12%	13%	13%	13%	9%▽	7%	17%	15%	10%	18%△	10%▽	10%	
• 6 Utrecht	7%	7%	6%	7%	9%	8%	7%	9%	0%▼	6%	8%	8%	8%	6%	4%▽	7%	9%△	6%	11%△	8%	8%	
• 7 Noord-Holland	15%	15%	16%	13%	15%	15%	15%	12%	14%	6%▼	11%	15%	14%	24%▲	13%	14%	17%△	12%	13%	13%	16%	
• 8 Zuid-Holland	20%	19%▽	20%	23%△	20%	20%	18%	22%	21%	19%	16%▽	18%▽	28%▲	27%△	29%▲	19%	22%	20%	16%▽	22%	22%	
• 9 Zeeland	3%	3%	2%▽	3%	2%	2%	3%△	1%	1%▽	6%	4%	3%	2%	3%	2%	2%	2%	1%	4%	2%	1%	
• 10 Noord-Brabant	15%	15%	15%	15%	20%	15%	15%▽	19%△	17%	20%△	15%	15%	13%	17%	13%	15%	19%	14%	19%△	17%	17%	
• 11 Limburg	8%	7%	8%	7%	7%	8%	7%	9%	6%	8%	7%	9%△	11%△	13%△	2%▼	5%▽	15%	7%	9%	8%	8%	
• 12 Flevoland	3%	3%	3%	4%△	2%	2%	3%	5%△	3%	12%	2%	5%△	1%▽	0.1%▽	2%	0%▽	4%△	1%	2%	2%	0.1%▽	
• 1 internet	84%	83%	79%▽	88%△	92%▲	94%▲	84%	75%▼	93%▲	75%▼	85%	82%▽	71%▼	85%	98%▲	94%▲	91%	90%	84%	81%	81%	
• 2 Schriftelijk	16%	17%	21%△	11%▽	8%	6%▼	16%	25%▲	7%▼	15%	17%	18%△	29%▲	15%	2%▼	6%▼	9%	10%	16%	19%	19%	
MODULE 1. BEDRIJFSKENMERKEN																						
1. Functie van respondent in dit bedrijf [N=5.218]																						
• 1 Directeur/ eigenaar	70%	80%▲	73%△	49%▼	20%▼	12%▼	73%▲	66%	30%▼	78%▲	63%▽	66%▽	87%▲	69%	49%▼	71%	3%	72%	57%	70%	70%	
• 2 Hoofd/ medewerker P&O/ HRM	9%	3%▼	5%▽	20%▲	51%▲	67%▲	8%▼	6%▽	28%▲	4%▽	21%▲	11%	6%▽	2%	14%△	13%	11%	54%▲	15%△	12%	8%	
• 3 Bedrijfsleider/ vestigingsmanager	11%	9%▽	14%△	16%△	14%	11%	11%▽	12%	21%▲	7%▽	9%	5%▼	20%▲	7%▽	11%	26%▲	7%▽	19%	5%▼	12%	11%	
• 4 Anders	10%	8%▽	8%▽	16%▲	15%	10%	8%▼	16%▲	22%▲	11%	7%	10%	8%▽	4%	6%▽	13%	11%	24%	9%	19%▲	11%	
2. Structuur van dit bedrijf [N=5.220]																						
• 1 Zelfstandig (zonder bijkomende vestigingen)	74%	83%▲	79%	60%▼	32%▼	25%▼	76%▲	82%△	42%▼	85%▲	73%	87%▲	64%▼	89%▲	73%	62%▼	78%△	16%▼	60%▼	66%▽	72%	
• 2 Hoofdkantoor van een Nederlands bedrijf met meerdere vestigingen	5%	2%▼	5%	11%▲	22%▲	23%▲	5%▽	4%	13%▲	1%▼	7%	2%▽	7%△	1%▽	5%	8%	6%	8%	4%	12%▲	4%	
• 3 Hoofdkantoor van een Nederlands bedrijf met meerdere vestigingen	0.4%	0.1%▽	1%	1%△	1%	3%	0.4%	0.4%	0%	1%	0.0%	0.1%	1%△	0.3%	0%	1%	0%	0%	0%	0.0%	0.0%	
• 4 Vestiging van een Nederlands bedrijf	13%	10%▼	16%△	17%△	26%▲	26%▲	13%	8%▽	17%▲	9%▽	12%	11%	20%▲	7%▽	15%	16%	11%	31%▲	11%	12%	11%	
• 5 Vestiging van een buitenlands bedrijf	3%	1%▼	2%	6%▲	9%▲	11%▲	3%△	1%▽	1%▽	6%▲	0.2%▽	6%▲	1%	4%	3%	2%	0%	3%	0.5%▽	0.4%▽	0.4%▽	
• 6 Anders	4%	3%▽	4%	6%△	11%▲	12%▲	2%▼	5%	27%▲	5%	1%▽	0.3%▼	3%▽	1%▽	2%	10%▲	2%▽	45%▲	22%▲	9%	13%▲	
3. Profit of non-profit bedrijf [N=5.213]																						
• 1 Vooral een non-profit karakter (streep winst na)	84%	85%△	84%	86%	72%▼	60%▼	--	--	--	91%▲	83%▲	85%	95%▲	88%△	83%	86%	90%△	1%▼	57%▲	42%▼	63%▼	
• 2 Zowel profit als non-profit karakter (afhankelijk van de situatie)	9%	10%△	11%△	6%▽	5%	5%	--	--	--	9%	7%	13%△	5%▽	12%△	12%	7%	6%▽	2%	7%	22%▲	14%△	
• 3 Vooral een non-profit karakter (streep geen winst na)	7%	5%▽	6%	8%	23%▲	35%▲	--	--	--	0.2%▼	1%▼	3%▽	1%▼	0%▲	4%	7%	5%▽	97%▲	35%▲	36%▲	23%▲	
5. Jaar van oprichting (Gemiddelde) [N=4.883]	1.984	1.987▲	1.983	1.978▽	1.968▼	1.960▼	1.984▲	1.983	1.973▼	1.972▼	1.970▼	1.973▼	1.985	1.983	1.981	1.988	1.996▲	1.927▼	1.981	1.989△	1.984	
- Minimum	1.400	1.400	1.400	1.400	1.614	1.400	1.400	1.800	1.400	1.670	1.636	1.400	1.749	1.600	1.799	1.720	1.400	1.400	1.400	1.500	1.570	
- Maximum	2.012	2.012	2.012	2.012	2.012	2.012	2.012	2.012	2.009	2.012	2.012	2.012	2.012	2.012	2.011	2.012	2.012	2.011	2.012	2.012	2.012	

WEA METING 2012

MODULE 2 - ARBEIDSMOMVANGIHEDEN

6. Welk zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw vestiging?

[meerdere antwoorden mogelijk] [N=5.230]

	VESTIGINGSROOTTE						PROFIT OF NON-PROFIT						SECTOR									
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
· a. Werkdruk	44%	41%▽	44%	48%△	63%△	70%△	43%▽	37%▽	67%△	34%▽	31%▽	36%▽	34%▽	52%△	43%	46%	59%△	70%△	71%△	67%△	30%▽	
· b. Emotioneel zwaar werk	8%	7%	8%	7%	15%	20%△	6%	12%△	29%△	9%	2%	3%▽	0%	6%	5%	10%	7%	41%△	20%△	39%△	6%	
· c. Agressie en geweld	5%	4%▽	5%	5%	12%	20%△	4%	6%	20%△	0%	1%	0%	0%	10%△	9%	4%	4%▽	53%△	7%	14%△	1%▽	
· d. Lichamelijke belasting (tillen, duwen en/of trekken)	36%	31%▽	40%△	43%△	47%	50%△	36%	40%△	30%▽	66%△	48%△	74%△	32%▽	40%	32%	9%	14%▽	34%	7%	37%	32%	
· e. Beeldschermwerk	25%	21%▽	22%▽	34%△	47%	50%△	25%	17%▽	35%△	10%	24%	9%	18%▽	2%	22%	59%	55%△	67%	35%△	18%▽	13%▽	
· f. Langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken	14%	13%	13%	17%△	17%	16%	15%△	10%▽	8%▽	13%	10%▽	6%	15%	6%	15%	12%	15%	14%	15%	18%△	16%	
· g. Lawaai	11%	10%▽	10%	13%△	15%	12%	11%	11%	6%▽	20%	30%△	36%△	7%▽	3%	8%	1%	4%	12%	3%	8%	3%	
· h. Knel-, plet-, snijgevaar	5%	4%▽	5%	8%△	8%	7%	5%△	3%	2%▽	9%	18%△	8%△	4%	2%	4%	0,5%▽	1%	6%	0,4%▽	0,1%▽	2%▽	
· i. Valgevaar	6%	5%▽	6%	9%△	8%	7%	6%	4%▽	8%△	4%	38%△	2%	7%	10%	4%	0,2%▽	3%▽	14%	1%	0,2%▽	2%▽	
· j. Aanrijdgevaar	5%	4%▽	3%▽	6%△	12%△	9%	5%△	4%	3%▽	9%	4%	0,3%▽	9%	4%	0,3%▽	26%△	2%▽	21%	11%	0,3%▽	0,3%▽	
· k. Gevaarlijke (chemische of biologische) stoffen	4%	3%▽	3%	6%△	6%	9%	4%	3%	12%△	7%△	5%	1%▽	1%▽	1%▽	5%	0,2%▽	1%▽	16%△	1%	8%△	3%	
· l. Straling	1%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	2%	0%▽	0,2%	0%	0%	0%	0%	0,1%	0%	0%	9%	1%	12%△	0%▽	
· m. Onregelmatige werktijden (bijvoorbeeld nachtarbeid, ploegdienst)	11%	9%▽	12%	13%△	22%△	30%△	11%	11%	15%△	23%	13%	5%	4%	32%	32%	2%	3%	36%△	16%	16%△	6%▽	
· n. Repeterend werk	7%	4%▽	6%	14%△	13%	14%	7%△	5%	4%▽	22%	10%△	5%	5%▽	5%	4%	4%	4%	10%	2%▽	4%▽	6%	
· o. Andere arbeidsrisico's	4%	4%	4%	5%	3%	4%	5%△	2%▽	4%	3%	5%	7%△	5%	2%▽	4%	0,5%▽	2%▽	11%	7%	9%△	5%	
· p. Geen arbeidsrisico's	15%	20%△	12%▽	7%▽	3%▽	4%	15%	16%	13%	3%	14%	7%	30%△	7%	7%	15%	12%▽	1%	12%	7%▽	27%△	
· q. Weet niet	5%	6%△	4%	2%▽	1%	1%▽	5%	7%△	1%▽	4%	4%	5%	13%△	4%	3%	3%▽	2%	4%	2%▽	10%△		

7. Welke nieuwe maatregelen heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar

ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim?

[meerdere antwoorden mogelijk] [N=5.230]

	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
· a. Organisatorische verbeteringen (bijvoorbeeld aanstelling preventiemedewerker)	13%	5%▽	17%△	25%△	44%△	45%△	12%▽	13%	27%△	16%△	18%△	13%	11%▽	8%▽	14%	15%	10%▽	38%△	19%	23%△	9%▽
· b. Technische verbeteringen (bijvoorbeeld afscherming van machineonderdelen)	17%	11%▽	19%	28%△	29%△	31%△	17%	16%	13%	41%△	39%△	19%	13%▽	7%▽	16%	11%▽	9%▽	29%	11%	15%	12%▽
· c. Persoonlijke beschermingsmiddelen (bijvoorbeeld een helm of handschoenen)	20%	15%▽	23%△	30%△	29%△	28%△	21%△	18%	10%▽	37%△	36%△	51%△	15%▽	9%	23%	3%	10%▽	33%	8%▽	18%	12%▽
· d. Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten	10%	4%▽	13%△	19%△	42%△	43%△	9%	10%	24%△	17%△	20%△	11%	7%▽	5%	13%	11%	7%▽	55%△	15%	18%△	7%
· e. Bewornden van een gezonde leefstijl (bijvoorbeeld bedrijfsfitness)	8%	4%▽	7%	12%△	26%△	35%△	7%▽	9%	17%△	9%	9%	4%▽	4%▽	3%▽	9%	11%	9%△	43%△	21%△	13%△	9%
· f. Algemeen/ integraal beleid voor veilig en gezond werken	11%	7%▽	11%	18%△	26%△	31%△	10%▽	11%	17%△	6%▽	14%	19%△	10%	5%▽	13%	7%	10%	31%△	11%	16%△	8%
· g. Prikkels om verzuim te voorkomen of terug te dringen	12%	7%▽	12%	22%△	36%△	41%△	11%▽	7%▽	25%△	7%▽	12%	12%	10%▽	11%	17%△	12%	11%	39%△	18%	18%△	19%△
· h. Begleiding bij verzuim en re-integratie (bijvoorbeeld aanstelling verzuimcoördinator)	14%	6%▽	14%	27%△	49%△	52%△	13%▽	7%▽	29%△	10%▽	19%△	12%	14%	7%▽	16%	16%	12%	45%△	22%△	20%△	13%
· i. Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering	12%	8%▽	12%	17%△	29%△	40%△	11%▽	7%▽	30%△	8%▽	12%	18%△	11%	7%▽	13%	4%	7%▽	43%△	19%△	27%△	18%△
· j. Aanpassingen in het werk (bijvoorbeeld in functies of roosters)	16%	12%▽	22%△	22%△	23%	28%△	16%▽	12%▽	29%△	24%△	16%	9%	13%▽	20%△	10%▽	21%	10%▽	28%	19%	35%△	24%△
· k. Andere maatregelen	8%	7%▽	10%△	8%	8%	8%	8%△	5%▽	7%	12%△	10%	8%	7%	2%	9%	9%	9%	10%	7%	7%	4%▽
· l. Geen maatregelen	37%	48%△	30%▽	18%▽	7%▽	7%▽	38%△	42%△	22%▽	17%▽	25%▽	22%▽	49%△	44%△	28%▽	40%	48%△	4%	32%	27%▽	34%
· m. Weet niet	4%	5%△	3%	2%▽	1%	2%	4%	3%	4%	2%▽	3%	3%	3%	6%△	4%	11%△	3%	2%	5%	3%	7%△

WEA METING 2012	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT					SECTOR											
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
8. Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van medewerkers die niet in loondienst zijn van uw vestiging? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=5.230]																						
· a. Ja, voor ZZP-ers/ freelancers	6%	4%▼	9%△	10%△	10%	9%	6%	7%	3%▼	22%▲	7%	17%▲	2%▼	0.1%▼	5%	1%▼	3%▼	3%	7%	2%▼	3%▼	
· b. Ja, voor uitzendingkrachten en/of gedetacheerden	5%	2%▼	7%△	11%▲	16%▲	20%▲	6%	3%▼	5%	19%▲	10%▲	9%▲	3%▼	1%▼	5%	1%▼	4%▼	10%	3%	3%▼	1%▼	
· c. Ja, voor vrijwilligers	1%	1%▼	2%	2%▲	2%	4%▲	1%▼	1%	10%▲	2%	1%	0.4%▼	1%	0%	1%	0%	0.2%▼	12%▲	1%	4%▲	5%▲	
· d. Nee	85%	91%▲	80%▼	78%▼	74%▼	71%▼	86%▲	82%	83%	58%▼	84%	75%▼	90%▲	97%▲	83%	99%▲	91%▲	73%	89%	89%	86%	
· e. Weet niet	5%	4%	4%	5%	3%	4%	4%	9%	8%	2%▼	10%▲	6%	5%	2%▼	9%	0.3%▼	3%▼	7%	2%	4%	5%	
9. Heeft uw vestiging een Ri&E? [N=5.218]																						
· 1 Ja	46%	31%▼	51%△	76%▲	86%▲	90%▲	45%▼	44%	61%▲	75%▲	63%▲	40%▼	25%▼	32%▼	43%▼	31%▼	32%▼	88%▲	36%▼	52%▲	49%	
· 2 Nee	44%	58%▲	38%▼	16%▼	10%▼	6%▼	46%▲	37%▼	30%▼	10%▼	28%▼	32%▼	49%▲	67%▲	48%▲	43%	58%▲	6%▼	58%▲	40%▼	35%▼	
· 3 Weet niet	10%	11%▲	11%	8%▼	4%▼	4%▼	9%▼	19%▲	9%	12%	8%	5%▼	11%	8%	9%	26%▲	9%	6%	6%	8%	16%▲	
10. Heeft uw vestiging naar aanleiding van de Ri&E een plan van aanpak gemaakt? [N=2.391]																						
· 1 Ja	84%	81%▼	82%	87%▲	92%▲	92%▲	84%	81%	85%	90%△	91%▲	84%	84%	75%▼	80%	78%	80%▼	87%	80%	80%	82%	
· 2 Nee	12%	16%△	15%△	7%▼	4%▼	3%▼	12%△	11%	6%▼	5%▼	6%▼	13%	14%	23%▲	14%	18%	14%	5%	7%	17%△	11%	
· 3 Weet niet	4%	4%	3%	6%△	4%	5%	4%▼	7%▲	9%▲	6%	3%	3%	3%▼	2%	5%	4%	7%△	8%	5%	4%	6%	
11. Zijn er in uw vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen? [N=5.226]																						
· 1 Ja, één werknemer	24%	16%▼	27%▲	39%▲	54%▲	46%▲	23%▼	25%	29%▲	30%△	35%▲	25%	16%▼	25%	14%▼	14%▼	20%▼	33%	22%	16%▼	23%	
· 2 Ja, meerdere werknemers	7%	4%▼	7%	11%▲	20%▲	28%▲	6%▼	11%△	13%▲	9%△	9%	5%	6%	10%△	7%	5%	3%▼	32%▲	9%	9%	9%	
· 3 Nee, de werkgever vervult zelf de taken van de preventiemedewerker	27%	27%	31%△	24%	10%▼	9%▼	28%▲	22%▼	18%▼	36%▲	29%	34%△	26%	23%	24%	29%	22%▼	6%	16%▼	31%▲	24%	
· 4 Nee, alleen op een andere vestiging/ de hoofvestiging	3%	2%▼	3%	5%△	7%▲	6%△	2%▼	3%	8%▲	3%	2%	0.5%▼	3%	1%▼	2%	17%▲	3%	13%▲	4%	4%	1%	
· 5 Nee, er is/ zijn geen preventiemedewerkers aangesteld	36%	47%▲	29%▼	18%▼	8%▼	8%▼	37%▲	34%	30%▼	15%▼	22%▼	24%▼	37%	46%▲	39%	34%	49%▲	9%▼	44%	38%	39%	
· 6 Weet niet	3%	3%	3%	3%	2%	3%	3%	5%△	3%	4%	2%	2%	4%	4%	3%	1%	4%	6%	5%	2%	4%	
12. Hoe heeft u de verplichting tot inschakeling van een bedrijfsarts of arboadvieser geregeld? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=5.230]																						
· a. Ik heb dit geregeld in mijn contract met een externe arboadvieser	39%	29%▼	42%	62%▲	82%▲	74%▲	39%	32%▼	54%▲	26%▼	53%▲	53%▲	36%▼	29%▼	35%	35%	42%▲	73%▲	37%	49%▲	37%	
· b. Ik heb dit geregeld via de interne arboadvieser	2%	1%▼	3%	3%▲	4%	8%▲	2%▼	3%	6%▲	3%	1%	2%	3%	0.4%▼	1%	8%▲	1%▼	15%▲	5%	3%	3%	
· c. Ik heb dit geregeld via mijn verzamverzekeraar/ zorgverzekeraar	24%	25%	28%▲	23%	5%	5%	25%▲	22%	14%▼	32%▲	25%	21%	25%	16%▼	21%	27%	24%	0%	16%	21%	26%	
· d. Ik heb dit geregeld via mijn assuratietussenpersoon/ arboadvieser	9%	10%▲	11%△	11%△	6%▼	1%	9%▼	16%▲	8%	19%▲	10%	10%	9%	9%	12%	3%	4%	1%	4%	12%	12%	
· e. Ik huur zelf een bedrijfsarts in	3%	2%▼	3%	5%△	6%▲	13%▲	2%▼	5%△	8%▲	5%△	3%	1%▼	2%▼	4%	4%	3%	3%	6%	4%	7%▲	2%	
· f. Ik huur zelf een andere gecertificeerde arboadvieser in	1%	1%▼	1%	2%	3%	4%	1%▼	3%▲	3%	0.2%▼	2%	1%	1%	0.2%▼	5%	1%	2%	1%	3%▲	1%	1%	
· g. Ik heb hierover niets geregeld	16%	24%▲	10%▼	3%▼	0.3%▼	1%	17%▲	12%▼	7%▼	16%	13%▼	14%	13%▼	31%▲	17%	11%	21%▲	1%	28%▲	5%▼	17%	
· h. Anders	3%	4%	4%	2%	3%	2%	3%▼	5%△	4%	3%	1%▼	2%	6%△	4%	10%▲	0.3%▼	1%▼	4%	4%	3%	4%	
· i. Weet niet	7%	9%▲	7%	3%▼	2%▼	1%▼	8%△	6%	3%▼	7%	1%▼	1%	11%▲	9%	5%	15%▲	8%	3%	4%	4%▼	4%▼	
13. In hoeverre bent u tevreden of ontevreden met de volgende diensten van uw aanbieder van arbodiensten?																						
· a. Adviesing over uw Ri&E [N=1.749] [% tevreden of helemaal tevreden]	67%	63%▼	69%	70%	66%	76%	67%	66%	71%	74%△	64%	68%	68%	75%	63%	67%	61%▼	69%	68%	71%	60%	
· b. Toetsing van uw Ri&E [N=1.695] [% tevreden of helemaal tevreden]	62%	54%▼	66%	65%	66%	76%▲	62%	55%	68%	68%△	69%	63%	58%	76%▲	58%	52%	58%	74%	65%	60%	51%▼	
· c. Begeleiding van zieke werknemers bij terugkeer naar werk [N=2.531] [% tevreden of helemaal tevreden]	62%	58%▼	60%	64%	73%▲	76%▲	60%▼	60%	76%▲	70%▲	63%	62%	77%▲	61%	61%	55%	55%▼	70%	77%▲	56%	61%	
· d. Uitvoeren van PAGO [N=1.196] [% tevreden of helemaal tevreden]	56%	57%	53%	55%	66%	69%▲	55%	62%	58%	48%	60%	69%▲	51%▼	58%	70%▲	52%	56%	67%	66%	51%	42%▼	
· e. Uitvoeren van aanstellingskeuring(en) [N=798] [% tevreden of helemaal tevreden]	51%	50%	48%	49%	61%	70%▲	49%	56%	58%	41%▼	61%	50%	45%	62%	71%▲	40%	50%	78%	68%	37%	44%	

WEA METING 2012

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

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT					SECTOR									
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
• 1 Oneens of helemaal oneens	14%	8%	5%	2%	2%	11%	11%	7%	8%	7%	6%	11%	11%	6%	6%	15%	2%	20%	10%	9%
• 2 Neutraal	38%	35%	30%	19%	13%	36%	29%	33%	39%	28%	28%	31%	34%	38%	53%	33%	20%	36%	37%	37%
• 3 Eens of helemaal eens	48%	57%	65%	79%	85%	54%	60%	61%	53%	65%	63%	55%	51%	61%	41%	52%	78%	44%	52%	54%
• a. De administratie rond de Arboret kost veel tijd [N=5,173]																				
• 1 Oneens of helemaal oneens	14%	15%	17%	10%	13%	14%	18%	17%	15%	8%	14%	12%	19%	9%	14%	15%	13%	20%	18%	18%
• 2 Neutraal	50%	54%	47%	45%	39%	51%	44%	48%	46%	51%	45%	53%	33%	48%	51%	55%	46%	55%	51%	54%
• 3 Eens of helemaal eens	36%	31%	36%	45%	44%	35%	38%	35%	39%	41%	40%	40%	48%	43%	35%	29%	41%	25%	31%	28%
• b. De administratie rond de Arboret moet veel tijd [N=5,158]																				
• 1 Oneens of helemaal oneens	17%	15%	18%	19%	27%	16%	19%	30%	15%	15%	18%	14%	14%	14%	20%	19%	37%	26%	21%	23%
• 2 Neutraal	57%	59%	56%	57%	49%	58%	53%	52%	64%	57%	51%	60%	49%	58%	40%	58%	50%	62%	57%	60%
• 3 Eens of helemaal eens	25%	26%	26%	24%	18%	26%	27%	18%	21%	27%	31%	26%	37%	28%	41%	23%	13%	11%	22%	17%
• c. De Arboret- en regelgeving is onduidelijk [N=5,156]																				
• 1 Oneens of helemaal oneens	42%	44%	40%	40%	46%	42%	43%	46%	26%	40%	25%	44%	44%	38%	55%	53%	47%	44%	46%	41%
• 2 Neutraal	42%	42%	45%	40%	33%	43%	42%	38%	44%	43%	38%	45%	42%	39%	39%	37%	31%	46%	47%	46%
• 3 Eens of helemaal eens	16%	14%	15%	20%	21%	16%	15%	16%	29%	17%	37%	12%	14%	23%	6%	10%	23%	10%	6%	13%
• d. Onze vestiging ervaart regelmatig obstakels om te voldoen aan de Arboret- en regelgeving [N=5,154]																				
• 1 Oneens of helemaal oneens	11%	14%	7%	7%	5%	11%	11%	6%	5%	9%	11%	10%	18%	8%	8%	12%	2%	18%	13%	10%
• 2 Neutraal	33%	35%	36%	28%	15%	33%	39%	28%	42%	44%	30%	29%	28%	28%	28%	48%	33%	17%	45%	37%
• 3 Eens of helemaal eens	56%	51%	57%	66%	80%	56%	50%	65%	53%	65%	59%	61%	54%	64%	44%	55%	80%	36%	47%	53%
• e. Onze vestiging is goed op de hoogte van de Arbeidsijdenwet (ATW) [N=5,176]																				
• 1 Oneens of helemaal oneens	49%	49%	48%	49%	56%	51%	49%	55%	36%	54%	44%	49%	49%	36%	59%	58%	36%	39%	46%	52%
• 2 Neutraal	41%	43%	45%	37%	31%	42%	39%	30%	47%	36%	44%	44%	41%	34%	37%	38%	25%	54%	40%	42%
• 3 Eens of helemaal eens	10%	8%	9%	14%	16%	9%	13%	15%	17%	10%	12%	8%	11%	29%	4%	5%	39%	6%	13%	6%
• f. Onze vestiging ervaart regelmatig obstakels om aan de ATW te voldoen [N=5,158]																				
• 1 Oneens of helemaal oneens	62%	58%	62%	72%	74%	63%	55%	57%	80%	70%	68%	59%	64%	76%	40%	47%	44%	43%	78%	61%
• 2 Nee	22%	24%	20%	18%	17%	15%	25%	29%	7%	15%	15%	21%	25%	9%	33%	36%	41%	29%	11%	26%
• 3 Weet niet	16%	18%	18%	10%	9%	16%	20%	14%	13%	15%	17%	20%	10%	15%	27%	16%	15%	27%	11%	13%
• g. Is deze brancheorganisatie actief op het gebied van arbo? [N=5,218]																				
• 1 Ja	30%	24%	33%	42%	43%	31%	23%	28%	51%	42%	48%	27%	34%	43%	8%	11%	28%	14%	31%	32%
• 2 Nee	31%	34%	29%	27%	24%	30%	38%	43%	8%	18%	22%	30%	32%	16%	43%	51%	46%	36%	32%	36%
• 3 Weet niet	39%	42%	37%	31%	32%	40%	39%	28%	41%	40%	30%	43%	34%	41%	49%	38%	26%	50%	36%	33%

WEA METING 2012

17. Van welke diensten van uw brancheorganisatie maakt u gebruik? (meerdere antwoorden mogelijk) [N=1.552]

- a. BrancheRi&E
- b. Verzuimindeling via branchelohet
- c. Collectief contract met verzekeraar
- d. Collectief contract met arbo dienst
- e. Cursusaanbod over arbo en verzuim
- f. Informatie en advies over arbo, verzuim en/of re-integratie
- g. Geen van deze
- h. Anders
- j. Weet niet

18. Hoe beoordeelt u de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van uw vestiging (andom aangevinkt) [N=1.141]

- 1 Slecht
- 2 Matig
- 3 Voldoende
- 4 Goed
- Gemiddelde [N=1.141]
- 19. Is er in uw branche een arbocatalogus opgesteld? [N=5.218]
- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Weet niet

20. Wordt deze arbocatalogus door uw vestiging gebruikt? [N=1.158]

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Weet niet

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

• a. Brancheafspraken in CAO's of arbocatalogi leiden tot veranderingen die werknemers echt merken [N=5.177]

• 1 Oneens of helemaal oneens

• 2 Neutraal

• 3 Eens of helemaal eens

• b. Werkgevers kunnen zelf het ziekteverzuim beperken [N=5.195]

• 1 Oneens of helemaal oneens

• 2 Neutraal

• 3 Eens of helemaal eens

• c. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbeids- en rusttijden [N=5.173]

• 1 Oneens of helemaal oneens

• 2 Neutraal

• 3 Eens of helemaal eens

• d. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzuim [N=5.154]

• 1 Oneens of helemaal oneens

• 2 Neutraal

• 3 Eens of helemaal eens

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT					SECTOR										
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
24	20%	25%	28%	31%	26%	25%	7%	27%	22%	36%	24%	25%	7%	21%	33%	27%	35%	19%	26%	23%	
8	5%	13%	11%	6%	3%	9%	7%	3%	17%	8%	6%	9%	0%	3%	0%	2%	2%	6%	3%	20%	
25	29%	24%	22%	20%	22%	20%	27%	25%	37%	17%	17%	19%	15%	21%	34%	20%	28%	28%	28%	42%	
16	13%	21%	20%	13%	11%	17%	14%	9%	23%	12%	15%	20%	5%	10%	35%	23%	15%	17%	8%	20%	
15	16%	15%	13%	20%	22%	15%	11%	23%	13%	17%	27%	12%	9%	13%	5%	16%	30%	38%	18%	14%	
33	26%	36%	40%	50%	46%	40%	52%	29%	39%	31%	31%	31%	19%	31%	38%	38%	54%	57%	43%	47%	
28	32%	26%	27%	16%	20%	29%	25%	15%	29%	27%	27%	27%	52%	40%	30%	17%	9%	10%	22%	15%	
4	3%	4%	5%	5%	6%	4%	2%	3%	3%	4%	4%	1%	12%	3%	28%	2%	13%	2%	2%	3%	
5	6%	4%	4%	7%	7%	5%	8%	5%	0%	6%	5%	9%	1%	4%	2%	8%	2%	6%	5%	6%	
1	1%	1%	1%	4%	1%	1%	0%	0%	1%	0.3%	0.2%	1%	0.2%	3%	0%	0%	0%	0%	6%	0.1%	
11	8%	10%	16%	18%	19%	12%	6%	8%	10%	8%	17%	12%	3%	10%	4%	9%	18%	10%	22%	4%	
59	61%	56%	58%	55%	58%	58%	61%	62%	66%	57%	56%	55%	83%	57%	31%	51%	63%	62%	50%	62%	
29	30%	34%	26%	23%	22%	29%	33%	30%	23%	35%	27%	32%	14%	30%	65%	39%	18%	27%	22%	33%	
3.2	3.2	3.2	3.1	3.0	3.0	3.1	3.3	3.2	3.1	3.3	3.1	3.2	3.1	3.1	3.6	3.3	3.0	3.2	2.9	3.3	
22	18%	24%	28%	38%	43%	21%	28%	28%	41%	25%	40%	19%	17%	23%	12%	10%	45%	15%	25%	30%	
33	35%	32%	28%	26%	21%	32%	30%	41%	10%	24%	21%	34%	32%	25%	30%	51%	25%	45%	34%	32%	
45	46%	43%	44%	36%	36%	46%	42%	31%	49%	51%	39%	47%	51%	53%	59%	39%	30%	40%	41%	38%	
69	70%	71%	68%	62%	74%	67%	81%	76%	67%	70%	60%	63%	95%	60%	58%	69%	76%	74%	80%	85%	
22	24%	17%	23%	31%	16%	24%	16%	15%	22%	22%	28%	29%	1%	37%	19%	28%	12%	13%	13%	8%	
8	6%	12%	10%	7%	10%	9%	4%	9%	12%	8%	12%	8%	4%	4%	23%	3%	12%	13%	7%	7%	
13	12%	15%	15%	17%	14%	13%	13%	14%	15%	14%	7%	14%	16%	12%	14%	14%	12%	14%	11%	12%	
62	64%	61%	57%	51%	53%	62%	64%	54%	66%	60%	55%	59%	58%	62%	67%	67%	48%	72%	60%	63%	
25	23%	25%	27%	32%	33%	25%	22%	31%	19%	26%	38%	27%	26%	26%	18%	19%	40%	14%	29%	25%	
7	8%	7%	6%	3%	2%	7%	9%	3%	11%	4%	4%	9%	12%	7%	1%	4%	0%	8%	2%	7%	
26	31%	19%	23%	13%	11%	25%	26%	22%	25%	25%	30%	30%	31%	30%	22%	27%	20%	18%	26%	31%	
67	61%	73%	71%	84%	87%	67%	96%	76%	64%	71%	58%	68%	57%	63%	77%	70%	91%	75%	72%	62%	
11	11%	11%	11%	11%	10%	11%	13%	9%	7%	11%	4%	11%	8%	7%	17%	18%	9%	23%	5%	9%	
23	27%	16%	19%	18%	20%	24%	20%	20%	13%	26%	26%	23%	29%	27%	25%	24%	18%	24%	14%	27%	
66	62%	73%	70%	70%	70%	65%	67%	71%	80%	63%	69%	66%	63%	66%	58%	56%	72%	53%	81%	65%	
13	14%	14%	9%	6%	3%	13%	11%	7%	5%	11%	8%	15%	17%	11%	16%	16%	2%	19%	5%	16%	
31	36%	23%	23%	13%	10%	32%	17%	28%	28%	28%	32%	42%	39%	31%	30%	10%	25%	25%	25%	27%	
57	50%	58%	68%	82%	87%	58%	56%	76%	67%	61%	64%	53%	41%	50%	53%	54%	87%	56%	70%	57%	

WEA METING 2012

	VESTIGINGSROOTTE						PROFIT OF NON-PROFIT						SECTOR									
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
e. In onze vestiging wordt een medewerker met een ongezonde leefstijl en werkstijl daaronder aangesproken [N=5,154]																						
• 1 Oneens of helemaal oneens	19%	19%	19%	17%	19%	20%	18%	22%	25%	20%	12%	12%	19%	18%	21%	23%	20%	21%	24%	15%	23%	23%
• 2 Neutraal	35%	37%	30%	32%	31%	34%	34%	37%	38%	37%	43%	39%	33%	33%	29%	43%	33%	36%	38%	33%	33%	35%
• 3 Eens of helemaal eens	47%	44%	51%	51%	50%	46%	48%	42%	38%	43%	45%	49%	48%	48%	50%	34%	47%	43%	38%	52%	41%	41%
f. In onze vestiging treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken [N=5,163]																						
• 1 Oneens of helemaal oneens	16%	16%	19%	14%	14%	14%	17%	11%	19%	14%	13%	9%	19%	21%	19%	19%	18%	13%	20%	10%	14%	14%
• 2 Neutraal	47%	51%	43%	43%	39%	36%	47%	49%	43%	36%	48%	48%	50%	49%	47%	37%	49%	40%	50%	48%	46%	46%
• 3 Eens of helemaal eens	37%	33%	39%	43%	47%	51%	36%	40%	38%	49%	39%	43%	31%	30%	34%	44%	32%	47%	30%	42%	40%	40%
22. Hoe groot of klein acht u de kans dat de inspectie SZW (Arbeidsinspectie) uw vestiging controleert? [N=5,227]																						
• 1 Zeer klein	22%	28%	16%	11%	11%	9%	22%	18%	25%	14%	12%	12%	20%	24%	15%	31%	32%	16%	49%	15%	22%	22%
• 2 Klein	25%	27%	23%	20%	20%	17%	24%	27%	31%	16%	20%	24%	28%	21%	22%	33%	25%	20%	22%	34%	20%	20%
• 3 Groot noch klein	46%	41%	50%	56%	54%	53%	47%	47%	37%	53%	49%	47%	45%	45%	53%	35%	39%	38%	26%	44%	54%	54%
• 4 Groot	7%	4%	10%	11%	13%	16%	7%	6%	6%	16%	10%	15%	5%	6%	9%	1%	3%	22%	3%	6%	4%	4%
• 5 Zeer groot	1%	1%	2%	2%	2%	5%	1%	2%	1%	3%	1%	1%	4%	1%	4%	1%	0%	4%	0%	1%	0%	0%
• Gemiddelde [N=5,227]	2,4	2,2	2,6	2,7	2,8	2,9	2,4	2,5	2,3	2,7	2,7	2,7	2,4	2,4	2,6	2,1	2,1	2,8	1,8	2,4	2,4	2,4
23. Stelt uw verzekeraar uw vestiging (extra) premiekorting in het voorzicht bij het aantoonbaar verbeteren van arbeidsomstandigheden en verzuim? [N=5,223]																						
• 1 Ja, onze zorgverzekeraar doet dat	2%	2%	3%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	5%	2%	1%	3%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	2%	2%	2%
• 2 Ja, onze verzumverzekeraar doet dat	3%	4%	2%	4%	3%	4%	4%	2%	3%	2%	2%	7%	3%	1%	3%	4%	4%	0%	5%	5%	3%	3%
• 3 Ja, onze zorgverzekeraar en verzumverzekeraar doen dat	2%	2%	3%	2%	3%	2%	2%	5%	2%	6%	3%	1%	1%	3%	3%	0%	2%	1%	0%	0%	4%	4%
• 4 Nee	43%	42%	43%	45%	43%	45%	43%	42%	38%	39%	45%	55%	41%	51%	40%	42%	42%	46%	47%	48%	29%	29%
• 5 Weet niet	50%	51%	49%	46%	49%	48%	49%	50%	55%	49%	48%	36%	52%	44%	53%	54%	52%	53%	45%	45%	62%	62%
24. Heeft uw vestiging wel eens gebruik gemaakt van de mogelijkheid om het loon van zieke werknemers (gedeelte) in te houden of hen te ontslaan, indien zij onvoldoende meewerken aan hun re-integratie? [N=5,217]																						
• 1 Ja, wel eens loon ingehouden	3%	1%	3%	6%	15%	22%	3%	1%	10%	2%	5%	2%	3%	1%	7%	3%	3%	9%	6%	5%	5%	5%
• 2 Ja, wel eens ontslag	1%	1%	2%	1%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	1%	5%	1%	3%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
• 3 Ja, zowel wel eens loon ingehouden als wel eens ontslag	2%	1%	1%	2%	4%	14%	2%	1%	3%	0%	3%	1%	2%	3%	2%	1%	2%	9%	1%	2%	0%	0%
• 4 Nee, maar dat sluiten wij niet uit	39%	31%	42%	59%	61%	46%	40%	38%	34%	42%	45%	44%	37%	41%	39%	30%	42%	49%	27%	38%	35%	35%
• 5 Nee, vinden wij niet nodig	41%	49%	41%	22%	11%	10%	41%	43%	30%	45%	35%	41%	38%	31%	31%	45%	43%	14%	40%	41%	43%	43%
• 6 Weet niet	14%	16%	12%	9%	8%	6%	13%	15%	21%	10%	16%	17%	12%	21%	18%	18%	9%	18%	25%	13%	16%	16%

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT					SECTOR											
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
WEA METING 2012																						
25. Bent u bekend met de volgende regelingen voor ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten?																						
• a. 'Premiekorting bij aanname van 50-plusser' [N=5.217] [% ja]	50%	43%▼	53%△	60%▲	72%▲	72%▲	50%	44%▽	53%	54%△	47%	46%▽	49%	52%	58%△	54%△	42%	43%	44%▽	43%	43%▽	
• b. 'Loonkostencompensatie bij ziekte van aangenomen werkloze 55-plusser' [N=5.217] [% ja]	37%	31%▼	40%△	44%▲	57%▲	63%▲	36%▽	36%	46%▲	40%	34%	33%▽	39%	36%	35%	43%△	29%	40%	28%▽	31%▽	31%▽	
• c. 'No-rispolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (in de eerste 5 jaar na aanname)' [N=5.204] [% ja]	32%	26%▼	32%	40%▲	61%▲	67%▲	31%▽	33%	44%▲	30%	32%	28%▽	25%▽	33%	46%▲	38%△	30%	35%	28%	26%▽	26%▽	
• d. 'Subsidie voor aanpassing van de werkplek' [N=5.216] [% ja]	42%	36%▼	42%	53%▲	73%▲	77%▲	41%▽	43%	59%▲	47%	37%▽	38%▽	28%▼	41%	47%	47%△	66%	53%▲	48%△	30%▲	30%▲	
• e. 'Jobcoach: vergoeding voor extra begeleiding op het werk' [N=5.209] [% ja]	31%	25%▼	35%△	38%▲	51%▲	60%▲	30%▽	31%	44%▲	37%△	29%▽	26%▽	23%▽	25%	32%	34%△	42%	44%▲	34%	25%▽	25%▽	
• f. 'Proefplaatsing van maximaal 3 maanden zonder salaris te hoeven betalen' [N=5.213] [% ja]	33%	26%▼	32%	46%▲	65%▲	70%▲	32%▽	31%	43%▲	30%	31%	29%▽	23%▼	31%	37%	40%△	30%	44%▲	34%	21%▼	21%▼	
• g. 'Loonkostencompensatie voor Wajonger' [N=5.211] [% ja]	48%	40%▼	51%△	61%▲	72%▲	80%▲	48%	41%▽	58%▲	57%▲	54%△	43%▽	41%▽	40%▽	51%	54%△	52%	49%	47%	47%	42%▽	
• h. 'Premiekortingen of vrijstellingen bij aanname van arbeidshandicapte Wajonger' [N=5.213] [% ja]	52%	44%▼	55%△	65%▲	79%▲	83%▲	51%	47%▽	62%▲	61%▲	46%▽	46%▽	44%▽	48%	55%	58%△	55%	53%	52%	44%▽	44%▽	
26. Heeft uw vestiging een of meer van deze regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten?																						
• a. 'Premiekorting bij aanname van 50-plusser' [N=2.543]																						
• 1 Ja	21%	17%▽	15%▽	28%▲	36%▲	39%▲	21%	19%	21%	17%	27%△	22%	15%	34%▲	31%▲	18%▽	23%	12%	17%	16%	16%	
• 2 Nee	75%	78%△	82%▲	69%▽	56%▼	49%▼	76%	72%	70%	76%	66%▼	73%	76%	60%▼	66%	80%△	57%	82%	79%	82%△	82%△	
• 3 Weet niet	5%	5%	3%▽	4%	8%	12%▲	4%▼	10%▲	8%▲	8%▲	7%△	5%	8%	6%	2%	2%▽	20%▲	5%	5%	2%	2%	
• b. 'Loonkostencompensatie bij ziekte van aangenomen werkloze 55-plusser' [N=1.877]																						
• 1 Ja	8%	9%	5%▽	8%	12%	19%▲	8%	12%	9%	4%▽	21%▲	9%	7%	23%▲	6%	6%	10%	4%	5%	1%	1%	
• 2 Nee	87%	87%	91%△	88%	77%▼	68%▼	88%▲	76%▼	83%	85%	69%▼	84%	85%	70%▼	93%	91%△	69%	69%	88%	91%	88%	
• 3 Weet niet	5%	5%	4%	4%	11%▲	13%▲	4%▼	12%▲	8%	11%▲	3%	7%	8%	7%	1%	2%▽	21%	5%	7%	5%	0.5%▼	
• c. 'No-rispolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (in de eerste 5 jaar na aanname)' [N=1.634]																						
• 1 Ja	18%	14%▼	15%▽	22%▲	31%▲	44%▲	18%	21%	20%	22%	27%▲	16%	19%	27%	9%▼	15%▽	35%	16%	24%	12%	12%	
• 2 Nee	76%	82%▲	80%	72%	57%▼	46%▼	77%△	75%	67%▼	75%	64%▼	70%	77%	80%	63%▼	90%▲	83%▲	53%	78%	61%▼	81%	
• 3 Weet niet	5%	4%▽	6%	5%	12%▲	11%▲	5%▽	4%	12%▲	3%	11%▲	4%	7%	1%	10%	1%	12%	6%	15%▲	6%	6%	
• d. 'Subsidie voor aanpassing van de werkplek' [N=2.180]																						
• 1 Ja	10%	7%▽	6%▽	11%	25%▲	36%▲	9%▽	7%	22%▲	3%▼	15%△	10%	1%	7%	14%	21%▲	8%	41%▲	20%▲	15%△	10%	
• 2 Nee	84%	87%△	88%△	85%	65%▼	50%▼	87%▲	81%	65%▼	88%▲	81%	81%	85%	87%	79%	77%	89%△	45%▼	73%▼	76%▼	78%	
• 3 Weet niet	6%	6%	6%	4%▽	10%	14%▲	4%▼	11%▲	13%▲	8%	6%	4%	5%	12%▲	7%	1%	3%▽	14%	6%	9%	13%▲	
• e. 'Jobcoach: vergoeding voor extra begeleiding op het werk' [N=1.587]																						
• 1 Ja	18%	9%▼	24%△	24%▲	30%▲	39%▲	18%	14%	18%	29%▲	24%	15%	17%	19%	26%	42%▲	11%▼	27%	13%	14%	9%▼	
• 2 Nee	77%	85%▲	74%	73%	61%▼	50%▼	78%	76%	72%	66%▼	68%▼	76%	77%	74%	64%▼	57%▼	86%▲	55%	81%	77%	89%▲	
• 3 Weet niet	5%	6%▲	3%▽	3%	9%	11%▲	4%▼	10%▲	10%	5%	8%	9%△	6%	8%	10%	1%	1%	18%	5%	9%	2%	
• f. 'Proefplaatsing van maximaal 3 maanden zonder salaris te hoeven betalen' [N=1.686]																						
• 1 Ja	22%	17%▼	16%▽	27%△	35%▲	45%▲	22%	9%▼	27%	7%▼	32%▲	20%	28%△	14%	36%▲	11%▼	24%	22%	10%	15%▽	13%	
• 2 Nee	74%	79%△	82%▲	70%▽	57%▼	45%▼	74%	85%▲	64%▼	93%▲	62%▼	72%	67%▼	78%	56%▼	88%▲	75%	53%	86%	80%	84%	
• 3 Weet niet	4%	4%	2%▽	3%	8%	10%▲	3%▼	6%	8%▲	0%▼	6%	8%▲	5%	8%	7%	1%	1%▽	24%▲	4%	6%	3%	

25. Bent u bekend met de volgende regelingen voor ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten?

• a. 'Premiekorting bij aanname van 50-plusser' [N=5.217] [% ja]

• b. 'Loonkostencompensatie bij ziekte van aangenomen werkloze 55-plusser' [N=5.217] [% ja]

• c. 'No-rispolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (in de eerste 5 jaar na aanname)' [N=5.204] [% ja]

• d. 'Subsidie voor aanpassing van de werkplek' [N=5.216] [% ja]

• e. 'Jobcoach: vergoeding voor extra begeleiding op het werk' [N=5.209] [% ja]

• f. 'Proefplaatsing van maximaal 3 maanden zonder salaris te hoeven betalen' [N=5.213] [% ja]

• g. 'Loonkostencompensatie voor Wajonger' [N=5.211] [% ja]

• h. 'Premiekortingen of vrijstellingen bij aanname van arbeidshandicapte Wajonger' [N=5.213] [% ja]

26. Heeft uw vestiging een of meer van deze regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten?

• a. 'Premiekorting bij aanname van 50-plusser' [N=2.543]

• 1 Ja

• 2 Nee

• 3 Weet niet

• b. 'Loonkostencompensatie bij ziekte van aangenomen werkloze 55-plusser' [N=1.877]

• 1 Ja

• 2 Nee

• 3 Weet niet

• c. 'No-rispolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (in de eerste 5 jaar na aanname)' [N=1.634]

• 1 Ja

• 2 Nee

• 3 Weet niet

• d. 'Subsidie voor aanpassing van de werkplek' [N=2.180]

• 1 Ja

• 2 Nee

• 3 Weet niet

• e. 'Jobcoach: vergoeding voor extra begeleiding op het werk' [N=1.587]

• 1 Ja

• 2 Nee

• 3 Weet niet

• f. 'Proefplaatsing van maximaal 3 maanden zonder salaris te hoeven betalen' [N=1.686]

• 1 Ja

• 2 Nee

• 3 Weet niet

WEA METING 2012

- g. 'Loondispensatie voor Wajonger' [N=2.457]
- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Weet niet
- h. 'Premiekortingen of vrijstellingen bij aanname van arbeidsgerechtigde of Wajonger' [N=2.662]

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Weet niet

MODULE 3. ARBEIDSVERHOUDINGEN EN ARBEIDSVORWAARDEN

- 27. Is er in uw vestiging een OR of PVT? [N=5.228]

- 1 Ja, een OR
- 2 Ja, een PVT
- 3 Nee
- 4 Weet niet

28. Hoe tevreden of ontevreden bent u over het functioneren van de OR en/of PVT? [1=zeer ontevreden – 10=zeer tevreden] [Gemiddelde] [N=588]

29. Is uw vestiging lid van een werkgeversvereniging (ook wel: branchevereniging)? [N=5.223]

- 1 Ja
 - 2 Nee
 - 3 Weet niet
30. Hoe tevredenheid of ontevreden bent u met de behartiging van uw belangen door de werkgeversorganisatie? [1=zeer ontevreden – 10=zeer tevreden] [Gemiddelde] [N=2.181]

31. Valt uw vestiging onder een CAO? [N=5.216]

- 1 Ja, vestiging valt onder ondernemings-CAO
- 2 Ja, vestiging valt onder bedrijfstak-CAO
- 3 Ja, vestiging valt onder arbeidsvoorwaardenregeling voor overnemerpersoneel
- 4 Ja, vestiging valt onder andere CAO-vorm
- 5 Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel geheel
- 6 Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel gedeeltelijk
- 7 Nee, vestiging valt niet onder een CAO
- 8 Weet niet

32a. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling? [1=zeer ontevreden – 10=zeer tevreden] [Gemiddelde] [N=L870]

32b. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling? [N=3.211]

- 1 Ik geef wel een rapportcijfer
- 2 Ik geef geen rapportcijfer, want ik heb daarover geen mening
- 3 Ik geef geen rapportcijfer, want ik ben onvoldoende bekend met de CAO

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT					SECTOR										
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
	17%	11%▼	19%	21%▲	28%▲	36%▲	17%	18%	17%	24%▲	24%▲	20%	17%	15%	24%	24%	10%▼	24%	17%	12%	15%
	5%	6%	2%▼	4%	9%	12%▲	5%▼	4%	11%▲	8%▲	9%▲	8%	6%	8%	68%▼	75%	86%▲	55%	78%	81%	84%
															8%	1%	1%	21%▲	5%	8%	2%▼
	18%	13%▼	17%	22%▲	31%▲	40%▲	17%	20%	20%	23%▲	28%▲	21%	16%	23%▲	24%	23%	11%▼	26%	19%	15%	14%
	77%	82%▲	78%	74%	59%▼	48%▼	78%▲	73%	71%▼	67%▼	67%▼	72%	78%	72%	64%▼	76%	88%▲	48%▼	77%	80%	81%
	5%	5%	5%	3%▼	10%▲	12%▲	4%▼	7%	9%▲	7%	5%	7%	6%	5%	12%▲	1%	1%	26%▲	4%	5%	6%
	8%	3%▼	6%▼	12%▲	52%▲	73%▲	6%▼	7%	41%▲	4%▼	13%▲	4%▼	7%	2%▼	10%	11%	6%▼	78%▲	24%▲	20%▲	8%
	3%	1%▼	3%	10%▲	17%▲	7%▲	3%▼	2%	7%▲	4%	5%▲	4%	3%	1%▼	4%	4%	3%	12%	9%▲	2%	2%
	88%	96%▲	90%▲	78%▼	31%▼	19%▼	91%▲	88%	52%▼	92%▲	81%▼	92%▲	89%	96%▲	86%	84%	92%▲	10%▼	67%▼	77%▼	88%
	1%	0.4%	1%	0.4%	0.3%	0.3%	3%▲	0.1%	0%	0.3%	0%	1%▲	1%▲	1%▲	0.1%	1%	0.1%▼	1%	0.1%	0.0%	2%▲
	6.7	7.2▲	6.8	6.7	6.5▼	6.6	6.8	6.6	6.7	6.7	6.7	6.7	6.8	7.0	6.4	7.0	6.7	6.5	6.5	6.7	7.2▲
	42%	34%▼	46%▲	55%▲	66%▲	69%▲	41%▼	45%	46%	55%▲	58%▲	54%▲	43%	47%▲	47%	17%▼	18%▼	51%	34%	59%▲	43%
	51%	59%▲	45%▼	38%▼	28%▼	23%▼	52%▲	45%▼	47%	27%▼	36%▼	44%▼	47%▼	45%▼	45%	78%▲	79%▲	35%	62%▲	32%▼	53%
	7%	7%▼	7%▼	9%▲	7%	6%	8%	7%▼	10%▲	7%	18%▲	2%	10%▲	8%	8%	5%	2%	14%	4%	8%	3%▼
	6.6	6.5▼	6.6	6.8▲	6.6	6.7	6.6	6.6	6.6	6.9▲	6.7	6.7	6.5▼	6.4▼	6.9	6.7	6.6	6.5	6.7	6.5	6.8
	7%	4%▼	12%▲	7%	8%	16%▲	7%	8%	8%	11%▲	10%▲	4%▼	7%	10%▲	16%▲	7%	3%▼	10%	3%	3%▼	8%
	41%	34%▼	44%▲	55%▲	54%▲	53%▲	42%▲	31%▼	34%▼	59%▲	59%▲	62%▲	46%▲	59%▲	54%▲	11%▼	18%▼	9%▼	13%▼	28%▼	28%▼
	1%	1%▼	1%▼	2%▲	6%▲	7%▲	0.1%▼	1%	14%▲	1%	0.1%	0.2%▼	0%▼	0%▼	0.4%	0.1%	1%▼	72%▲	11%▲	1%	6%▲
	5%	5%	7%▲	4%▼	6%	6%	5%▼	5%	10%▲	12%▲	5%	7%	5%	4%	2%▼	0.1%▼	3%▼	5%	9%	8%▲	6%
	4%	5%▲	2%▼	1%▼	1%	1%	4%▲	3%	1%▼	0%▼	2%▼	5%	5%▲	3%	4%	0.1%▼	3%	0%	4%	9%▲	3%
	4%	4%▼	6%▲	5%	6%	2%	4%▼	10%▲	5%	0%▼	4%	3%	4%	2%▼	3%	8%▲	5%	1%	3%	10%▲	4%
	32%	39%▲	23%▼	24%▼	20%▼	14%▼	33%▲	29%	26%▼	9%▼	14%▼	11%▼	24%▼	16%▼	15%▼	66%▲	63%▲	1%▼	53%▲	36%	39%▲
	7%	8%▲	6%	2%▼	1%▼	1%▼	6%▼	14%▲	3%▼	8%	6%	7%	9%▲	6%	5%	9%	4%▼	1%	4%	7%	6%
	6.6	6.5▼	6.6	6.8▲	6.7	6.8	6.6	6.4▼	7.0▲	6.6	6.3▼	6.5▼	6.7	6.0▼	7.3▲	6.8▲	6.7	6.5	6.9▲	6.9▲	6.9▲
	58%	50%▼	61%	68%▲	80%▲	83%▲	58%	44%▼	75%▲	59%	63%	58%	56%	46%▼	56%	49%	55%	85%▲	66%	69%▲	73%▲
	30%	34%▲	29%	25%▼	18%▼	15%▼	29%	46%▲	20%▼	31%	25%▼	31%	27%▼	41%▲	40%▲	38%	34%	11%	22%	20%▼	22%▼
	12%	17%▲	10%▼	7%▼	2%▼	2%▼	13%▲	10%	5%▼	12%	11%	17%▲	13%	17%▲	4%▼	12%	12%	4%	12%	10%	5%▼

WEA METING 2012

33. Heeft u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van gelden van een O&O fonds? [N=5,220]

- 1 Nee, er bestaat geen O&O-fonds in onze bedrijfsstak
- 2 Nee, ik heb er nog nooit van gehoord
- 3 Er bestaat wel een O&O-fonds maar ik heb er geen gebruik van gemaakt
- 4 Ja, ik heb gebruik gemaakt van een O&O-fonds

34. Is er in uw vestiging werkovertreding met medewerkers? [N=5,215]

- 1 Nee, nooit
- 2 Ja, eens in de paar jaar
- 3 Ja, jaarlijks
- 4 Ja, meerdere keren per jaar
- 5 Ja, meerdere keren per maand
- 6 Ja, meerdere keren per week
- 7 Ja, maar weet niet hoe vaak

35. Is er in uw vestiging een klachtenregeling voor het personeel? [N=5,222]

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Weet niet

36. Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden of ontevreden u bent over de wijze waarop de volgende arbeidsvoorwaarden in uw vestiging geregeld zijn? [1=zeer ontevreden – 10=zeer tevreden]

- a. 'Salariissysteem' [Gemiddelde] [N=4,165]
- b. 'Resultaatsgerichte beloning/ prestatiebeloning' [Gemiddelde] [N=3,037]
- c. 'Pensioenregeling' [Gemiddelde] [N=4,101]
- d. 'Reiskostenvergoeding' [Gemiddelde] [N=3,603]
- e. 'Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen' [Gemiddelde] [N=2,768]
- f. 'Functionerings- en/of beoordelingsgesprekken' [Gemiddelde] [N=3,931]
- g. 'Promotie en loopbaanmogelijkheden' [Gemiddelde] [N=3,157]
- h. 'Scholings- en opleidingsmogelijkheden' [Gemiddelde] [N=3,926]
- i. 'Mogelijkheden om in deeltijd te werken' [Gemiddelde] [N=3,825]
- j. 'Flexibele werktijden' [Gemiddelde] [N=3,849]
- k. 'Thuiswerkregeling' [Gemiddelde] [N=2,271]
- l. 'Verlof en vakantiemogelijkheden' [Gemiddelde] [N=4,705]
- m. 'Overlegmogelijkheden' [Gemiddelde] [N=4,613]

	VESTIGINGSROOTTE				PROFIT OF NON-PROFIT				SECTOR												
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
Totaal																					
	20%	20%	18%	17%	20%	19%	18%	25%	21%	12%	8%	13%	16%	13%	25%	32%	22%	33%	27%	20%	
	57%	63%	57%	44%	36%	57%	62%	50%	49%	44%	38%	65%	71%	50%	65%	58%	38%	55%	60%	58%	
	13%	12%	14%	17%	14%	13%	14%	12%	19%	23%	30%	12%	11%	23%	6%	5%	20%	4%	7%	17%	
	10%	4%	9%	21%	33%	10%	6%	12%	12%	21%	24%	10%	2%	14%	5%	21%	7%	6%	7%	5%	
	5%	7%	1%	3%	1%	6%	2%	2%	2%	11%	4%	7%	3%	8%	6%	5%	0%	13%	0.1%	2%	
	2%	1%	3%	3%	1%	1%	2%	1%	2%	4%	1%	2%	2%	5%	2%	0.4%	1%	0.3%	0.4%	2%	
	5%	6%	4%	6%	5%	6%	6%	6%	6%	6%	3%	6%	4%	8%	8%	3%	0%	2%	6%	10%	
	37%	30%	43%	50%	52%	36%	40%	43%	38%	38%	25%	39%	48%	36%	28%	40%	26%	26%	58%	38%	
	20%	18%	20%	29%	32%	19%	21%	31%	7%	13%	20%	16%	22%	13%	23%	30%	50%	36%	18%	19%	
	22%	27%	19%	13%	7%	7%	23%	14%	19%	36%	21%	33%	18%	11%	17%	20%	27%	7%	14%	14%	
	9%	11%	10%	5%	4%	9%	16%	1%	8%	10%	13%	12%	10%	14%	3%	6%	3%	8%	4%	10%	
	33%	24%	37%	45%	70%	30%	40%	55%	30%	31%	28%	31%	41%	33%	52%	29%	90%	48%	50%	27%	
	63%	72%	60%	50%	26%	66%	55%	42%	64%	68%	70%	64%	58%	63%	43%	69%	6%	47%	49%	67%	
	4%	3%	4%	5%	4%	4%	5%	3%	7%	1%	4%	5%	1%	4%	5%	2%	5%	5%	1%	6%	
	7.2	7.2	7.3	7.2	7.1	7.2	7.2	7.5	7.2	7.2	7.2	7.1	7.2	7.2	7.2	7.4	7.3	6.7	7.4	7.1	
	6.7	6.9	6.7	6.5	6.3	6.2	6.8	6.1	6.3	6.4	6.9	6.6	6.5	6.6	6.9	7.1	6.0	6.0	6.6	6.7	
	7.0	6.8	7.1	7.2	7.2	7.4	6.8	7.4	7.1	7.1	7.2	7.2	6.8	6.7	5.8	6.8	7.5	6.9	7.2	6.8	
	7.2	7.2	7.1	7.2	7.0	7.2	7.1	7.2	6.7	7.2	7.2	7.1	7.1	7.0	7.1	7.6	6.8	6.5	7.3	7.0	
	6.5	6.8	6.4	6.0	5.6	5.7	6.5	6.6	6.1	6.2	6.2	6.4	5.9	6.3	7.0	6.7	5.6	5.6	6.8	6.5	
	6.9	7.0	6.9	7.0	7.0	6.9	7.2	6.6	6.6	6.8	6.9	6.9	6.9	6.7	7.2	7.1	7.0	6.5	7.1	7.0	
	6.5	6.6	6.5	6.5	6.6	6.6	6.7	6.1	6.6	6.5	6.6	6.4	6.3	6.3	6.8	6.7	6.5	6.1	6.7	6.3	
	7.2	7.3	7.2	7.3	7.4	7.2	7.3	7.4	6.9	7.2	7.2	7.1	6.8	6.9	7.5	7.4	7.4	7.1	7.4	7.2	
	7.4	7.5	7.3	7.2	7.4	7.5	7.4	8.1	7.0	7.1	6.8	7.2	7.4	6.6	7.5	7.7	8.0	8.0	8.0	7.7	
	7.3	7.4	7.2	7.1	6.9	7.1	7.3	7.1	6.9	7.1	6.9	7.1	7.3	6.9	7.4	7.7	7.6	7.1	7.5	7.6	
	6.1	6.4	5.8	6.0	5.9	6.0	6.0	6.4	6.6	5.5	5.8	5.3	5.2	5.0	6.3	7.1	6.6	6.5	6.4	6.5	
	7.7	7.7	7.6	7.6	7.7	7.6	7.7	7.8	7.3	7.6	7.4	7.7	7.5	7.3	7.9	7.9	8.0	7.4	7.8	7.8	
	7.9	8.0	7.9	7.8	7.8	7.8	7.9	7.8	8.1	7.8	7.8	7.7	7.7	7.7	8.0	8.2	7.9	8.1	8.1	8.0	

WEA METING 2012

	VESTIGINGSROOTTE						PROFIT OF NON-PROFIT						SECTOR									
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
37. Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe belangrijk u de volgende onderwerpen vindt voor uw vestiging? [1=zeer onbelangrijk – 10=zeer belangrijk]																						
• a. 'Het bestaan van vakbonden' [Gemiddelde] [N=3.905]	4,9	4,8▽	4,9	5,0	5,4▲	5,9▲	4,7▼	5,2△	6,5▲	4,9	5,2△	5,2△	5,1△	4,8	5,2	4,2▼	3,9▼	6,8▲	5,8▲	5,7▲	5,4▲	
• b. 'Het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen (zoals een OR)' [Gemiddelde] [N=3.283]	4,9	4,4▼	4,8	5,4▲	6,7▲	7,2▲	4,7▼	4,8	7,1▲	4,9	5,5▲	4,9	5,1△	4,6	5,2	4,5	4,1▼	7,5▲	6,1▲	5,4▲	5,8▲	
• c. 'Het bestaan van CAO's (collectieve arbeidsovereenkomsten)' [Gemiddelde] [N=4.149]	6,4	6,1▼	6,5△	6,7△	6,9△	7,3△	6,2▼	6,4	7,6▲	6,9▲	6,8▲	6,8▲	6,6△	6,9	6,6	5,6▼	4,9▼	7,9▲	6,5	7,0▲	6,7△	
• d. 'Het bestaan van werkgeversorganisaties' [Gemiddelde] [N=3.989]	6,2	6,0▼	6,3	6,5△	6,7▲	7,1▲	6,1▼	6,2	7,3▲	6,5△	6,7▲	6,8▲	6,1▼	6,4	6,5	5,4▼	5,2▼	7,2	6,4	7,2▲	6,8▲	
• e. 'Het bestaan van PBO's (publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie), zoals productieschappen en bedrijfschappen' [Gemiddelde] [N=3.124]	5,0	4,9▼	5,0	5,3△	5,5	5,6▲	5,0	4,8	5,7▲	5,4△	5,5▲	5,3△	5,6▲	5,1	4,3▼	3,8▼	6,0	4,7	4,7	5,5▲	5,5▲	
• f. 'Het bestaan van Opleidings- & Ontwikkelingsfondsen (O&O)' [Gemiddelde] [N=3.470]	6,2	5,9▼	6,3△	6,5△	6,7▲	6,7▲	6,1▼	6,2	6,9▲	6,3	6,6▲	6,3△	6,2	6,5	5,4▼	5,4▼	6,9	6,3	6,1	6,8▲	6,8▲	
38. Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden u bent over de behartiging van werknemersbelangen door de onderstaande personen of partijen? [1=zeer ontevreden – 10=zeer tevreden]																						
• a. 'Personeelszaken' [Gemiddelde] [N=2.581]	7,0	6,9▼	6,9▼	7,2△	7,4△	7,6▲	7,0▼	7,1	7,2△	7,0	7,2△	6,9	6,9▼	6,9	7,0	6,9	7,1	7,0	7,1	7,4▲	6,9	
• b. 'Direct leidinggevenden van medewerkers' [Gemiddelde] [N=3.179]	7,3	7,3	7,3	7,3	7,3	7,3	7,3	7,3	7,4	7,3	7,3	7,0▼	7,2▼	7,4	7,2	7,2	7,5△	7,1	7,4	7,4	7,4	
• c. 'Ondernemingsraad (OR), medezeggenschapsraad (MR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)' [Gemiddelde] [N=1.291]	6,1	5,6▼	6,1	6,5▲	6,8▲	6,9▲	5,9▼	6,5▲	6,9▲	6,3	6,4	6,2	6,1	6,1	6,2	5,7	5,6▼	6,9	6,3	6,8▲	6,4	
• d. 'De vakbond' [Gemiddelde] [N=1.499]	5,4	5,3▼	5,3	5,6	5,6	5,8▲	5,2▼	5,9▲	6,2▲	5,1	5,6	5,7▲	5,3	6,0▲	5,7	4,9	4,7▼	6,2	5,7	5,9▲	5,5	
39. In hoeverre is er veel of weinig ruimte in uw situatie voor individueel maatwerk over de volgende onderwerpen?																						
• a. 'Salaries van medewerkers' [N=4.793] [% veel of heel veel ruimte]	38%	40%▲	38%	35%	23%▼	19%▼	39%▲	37%	17%▼	34%	31%▼	34%	34%▼	37%	22%▼	38%	57%▲	3%▼	28%	28%▼	31%▼	
• b. 'Werktijden van medewerkers' [N=4.884] [% veel of heel veel ruimte]	53%	55%△	55%	50%▼	43%▼	43%▼	53%	54%	55%	59%△	41%▼	36%▼	49%▼	55%	36%▼	68%▲	64%▲	54%	48%	57%	59%△	
• c. 'Werkprestaties van medewerkers' [N=4.820] [% veel of heel veel ruimte]	55%	57%△	56%	50%▼	46%	52%	54%	60%△	54%	46%▼	46%▼	47%▼	49%▼	57%	38%▼	74%▲	68%▲	55%	51%	61%△	60%	
• d. 'Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers' [N=4.771] [% veel of heel veel ruimte]	54%	51%▼	54%	57%△	67%▲	69%▲	53%▼	59%△	63%△	41%▼	56%	52%	47%▼	43%▼	38%▼	66%▲	66%▲	69%	61%	69%▲	53%	
• e. 'Flexibele inzet van medewerkers' [N=4.810] [% veel of heel veel ruimte]	58%	57%	63%△	57%	58%	55%	58%▼	65%△	58%	61%	55%	45%▼	53%▼	60%	47%▼	65%	67%▲	51%	53%	65%△	64%△	
40. In welke mate gebruiken leidinggevenden de bestaande ruimte voor individueel maatwerk bij onderstaande onderwerpen?																						
• a. 'Salaries van medewerkers' [N=3.798] [% in sterke of zeer sterke mate]	31%	36%▲	27%▼	25%▼	19%▼	16%▼	31%	35%	18%▼	18%▼	24%▼	29%	32%	19%▼	28%	47%▲	6%	24%	24%▼	37%	37%	
• b. 'Werktijden van medewerkers' [N=4.064] [% in sterke of zeer sterke mate]	43%	47%△	42%	38%▼	36%	33%▼	43%▼	55%▲	40%	40%	31%▼	25%▼	42%	48%	33%▼	38%	53%▲	37%	52%	46%	52%△	
• c. 'Werkprestaties van medewerkers' [N=4.139] [% in sterke of zeer sterke mate]	41%	43%△	38%	39%	43%	37%	41%	47%△	37%	22%▼	36%	31%▼	41%	47%△	34%	46%	53%▲	28%	41%	38%	42%	
• d. 'Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers' [N=4.048] [% in sterke of zeer sterke mate]	38%	38%	35%▼	38%	45%	48%▲	37%▼	40%	47%△	19%▼	36%	31%▼	34%▼	35%	25%▼	47%△	51%▲	48%	45%	45%△	41%	
• e. 'Flexibele inzet van medewerkers' [N=4.085] [% in sterke of zeer sterke mate]	44%	44%	43%	45%	43%	43%	43%	50%△	43%	40%	40%	27%▼	42%	46%	42%	40%	52%▲	36%	39%	44%	51%△	
41. Percentage beëindigde arbeidsovereenkomsten (afgelopen 12 maanden) [op het totale personeel + beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=5.055]	9,2	8,8▼	10▲	9,6	8,9	7,7	9,4	7,5▼	10	8,2	8,7	10▲	13▲	10▲	11▲	7,9	8,9	4,5	7,1	9,5	11▲	
- Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- Maximum	97	97	93	92	73	67	97	71	93	71	92	50	91	82	77	58	97	67	60	93	69	

	VESTIGINGSROOTTE							PROFIT OF NON-PROFIT				SECTOR									
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
40	38	43	40	38	36	40	40	44	37	44	37	27▼	39	49▲	47	37	37	38	36	45	44
5.9	7.9▲	4.3	5.3	4.9	3.5	6.1	6.1	4.4	5.5	2.9▼	8.3	7.2	7.4	0.51▼	2.4	3.3	10▲	6.5	2.5	1.5▼	4.0
1.3	0.91	1.4	1.4	2.6	2.6	1.2	0.89	2.8▲	0.24	1.9	0.80	2.1▲	0.14	1.3	2.6	1.0	1.3	1.5	1.1	2.1	2.1
2.2	2.0	2.7▲	2.2	2.0	1.9	2.3▲	1.7	1.7	1.7	1.7	3.6▲	1.9	3.1▲	2.0	2.5	2.1	1.4	2.2	1.6▼	2.2	2.2
4.7	5.3	1.3▼	4.8	7.3	9.7▲	4.4	1.9	8.8▲	4.9	8.3▲	6.0	5.4	0.13▼	4.9	2.3	1.3▼	2.6▲	12▲	5.8	6.2	6.2
2.0	2.7▲	0.84▼	2.2	1.6	1.1	2.0	5.0▲	0.43	2.4	1.1	0.22▼	2.0	6.4▲	2.1	0.01	1.1	1.4	0.54	0.37	4.3▲	4.3▲
25	23	28▲	24	25	26	24	25	24	25	27	25	29	25	18▼	21	20	26	13	25	27	23
2.9	3.0	2.6	3.1	3.1	2.4	3.2▲	1.3	1.1▼	4.0	1.6	0.91▼	4.0▲	3.9	4.4	2.0	3.5	2.9	0.99	1.0	0.69▼	0.69▼
1.4	0.95	1.5	1.7	1.3	2.7	1.1▼	5.1▲	1.6	2.4	1.2	0.80	0.58▼	1.8	2.4	3.3	1.9	3.3	4.2	0.98	0.10	0.10
33%	45▲	27%▼	25%	29%	23%	33%	36%	31%	17%	29%	52%	35%	22%	18%	31%	41%	10%	17%	28%	37%	37%
27%	20%	30%	31▲	32%	36%	28%	20%	23%	30%	27%	16%	31%	28%	26%	31%	31%	22%	19%	21%	24%	24%
5%	4%	5%	6%	6%	7%	5%	12%	3%	0.13▼	6%	2%	6%	11%	7%	7%	3%	2%	3%	5%	7%	7%
3%	1%▼	2%	4%	5%	4%	3%	6%	2%	6%	5%	2%	1%	1%	7%	1%	3%	4%	3%	2%	1%	1%
18%	16%	23%	19%	11%	12%	18%	14%	15%	23%	18%	15%	17%	23%	20%	18%	13%	17%	29%	20%	1%	1%
5%	5%	2%	6%	10%	10%	4%	7%	12%	7%	9%	8%	4%	0.1%	10%	3%	2%	36%	15%	8%	3%	3%
10%	8%	13%	9%	7%	9%	9%	10%	13%	17%	6%	5%	5%	16%	12%	10%	7%	8%	14%	16%	15%	15%

WEA METING 2012

42. Kunt u schatten hoeveel keer de volgende manieren van beëindiging in de afgelopen 12 maanden zijn toegepast? Omgerekend naar het percentage van het aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten bij vraag 4.1.

- a. 'Beëindiging door werknemer' (Gemiddelde percentage) [N=2.179]
 - b. 'Opzegging met toestemming van het UWV WERKbedrijf' (Gemiddelde percentage) [N=2.179]
 - c. 'Ontbinding door de rechter' (Gemiddelde percentage) [N=2.179]
 - d. 'Met wederzijds goedvinden' (Gemiddelde percentage) [N=2.179]
 - e. 'Pensioenslag' (Gemiddelde percentage) [N=2.179]
 - f. 'Ontslag op staande voet' (Gemiddelde percentage) [N=2.179]
 - g. 'Niet verlengen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd' (Gemiddelde percentage) [N=2.179]
 - h. 'Ontslag tijdens proeftijd' (Gemiddelde percentage) [N=2.179]
 - i. 'Overig/ niet bekend' (Gemiddelde percentage) [N=2.179]
43. Wat was de voornaamste reden voor beëindiging door de werkgever bij de meest recente beëindiging? [N=1.831]
- 1 Bedrijfseconomisch (individueel/ collectief)
 - 2 Persoonlijk (disfuncties) of verwijbaar handelen van werknemer
 - 3 Verstoorde arbeidsverhouding
 - 4 Arbeidsgeschiktheid
 - 5 Vrijwillige uitreding door werknemer
 - 6 Pensionering en/of overlijden
 - 7 Anders

MODULE 4. BEDRIJFSBEELD

44. Hoeveel verschillende hiërarchische niveaus zijn er in deze vestiging? [N=5.133]

- 1 Een hiërarchisch niveau
- 2 Twee hiërarchische niveaus
- 3 Drie hiërarchische niveaus
- 4 Vier hiërarchische niveaus
- 5 Vijf hiërarchische niveaus
- 6 Zes of meer hiërarchische niveaus
- Gemiddelde [N=5.133]

45. In welke mate kunnen uitvoerende medewerkers zelf beslissen over de volgende onderwerpen?

- a. Het bepalen van de werkmethode [N=5.061] [% in sterke of zeer sterke mate]
- b. Het bepalen van de werkverdeling [N=5.056] [% in sterke of zeer sterke mate]
- c. Het bepalen van de werktijden en pauzes [N=5.040] [% in sterke of zeer sterke mate]
- d. Het oplossen van operationele problemen/ storingen in het productieproces of werkproces [N=4.934] [% in sterke of zeer sterke mate]

WEA METING 2012

46. Is teamwerk een belangrijk kenmerk van de werkgroeporganisatie in uw vestiging? [N=5.223]

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT					SECTOR										
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
• 1 Ja	83%	92%	92%	92%	93%	93%	86%	85%	89%	89%	88%	90%	86%	98%	69%	86%	86%	92%	77%	86%	82%
• 2 Nee	13%	7%	8%	7%	6%	6%	11%	10%	9%	10%	8%	10%	2%	23%	12%	12%	6%	23%	12%	15%	
• 3 Weet niet	4%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	2%	1%	2%	4%	0%	8%	2%	3%	2%	0.5%	2%	3%	
47. Beslissen teamleden onderling hoe en door wie de taken moeten worden uitgevoerd of is er gewoonlijk een leidinggevende die de taken onder de teamleden verdeelt? [N=4.512]																					
• 1 De teamleden beslissen zelf onderling	54%	54%	44%	43%	43%	50%	55%	64%	46%	45%	43%	48%	45%	47%	69%	58%	36%	67%	59%	58%	
• 2 De taken worden verdeeld door een leidinggevende	49%	46%	46%	56%	57%	50%	45%	36%	54%	55%	57%	52%	55%	53%	31%	42%	64%	33%	41%	42%	
48. Welk percentage van de werknemers binnen deze vestiging werkt momenteel in teams? [N=4.473]																					
• 1 Minder dan de helft van het personeel	30%	25%	25%	21%	17%	27%	35%	17%	23%	29%	32%	32%	34%	40%	28%	21%	13%	17%	19%	28%	
• 2 De helft van het personeel of meer	70%	75%	75%	79%	83%	73%	65%	83%	77%	71%	68%	68%	66%	60%	72%	79%	87%	83%	81%	72%	
49. In de omvang van dit team/ deze teams groter of kleiner dan 10 personen? [N=4.491]																					
• 1 De meeste teams zijn groter of gelijk aan 10 personen	1%	0.3%	10%	23%	41%	3%	3%	22%	6%	4%	1%	3%	7%	9%	3%	1%	44%	21%	12%	5%	
• 2 De meeste teams zijn kleiner dan 10 personen	99%	100%	90%	77%	59%	97%	97%	78%	94%	96%	99%	97%	93%	91%	97%	99%	56%	79%	88%	95%	
50. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over uw vestiging?																					
• a. Onze vestiging probeert vaak nieuwe ideeën uit [N=5.122] [% eens of helemaal eens]	60%	64%	57%	61%	60%	59%	62%	64%	52%	63%	46%	65%	65%	37%	58%	62%	43%	73%	61%	69%	
• b. Onze vestiging is creatief in zijn wijze van werken [N=5.132] [% eens of helemaal eens]	71%	72%	75%	67%	63%	71%	73%	67%	67%	70%	68%	75%	68%	55%	71%	75%	45%	80%	67%	75%	
• c. Onze vestiging is vaak een van de eerste met nieuwe diensten of producten [N=5.116] [% eens of helemaal eens]	33%	32%	37%	32%	35%	33%	37%	38%	23%	32%	24%	37%	31%	16%	31%	41%	19%	41%	33%	37%	
• d. Onze vestiging biedt innovatieve oplossingen voor onze consumenten/afnemers/ klanten [N=5.109] [% eens of helemaal eens]	53%	52%	51%	55%	61%	53%	51%	51%	60%	60%	53%	56%	44%	34%	38%	66%	30%	61%	45%	56%	
• e. Onze vestiging zoekt naar nieuwe manieren om problemen op te lossen [N=5.113] [% eens of helemaal eens]	70%	67%	75%	71%	78%	70%	68%	74%	63%	72%	67%	67%	64%	56%	69%	79%	65%	81%	68%	72%	
51. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een... [N=5.125]																					
• a. nieuw of in belangrijke mate verbeterd product of dienst geïntroduceerd? [N=5.125]	51%	47%	54%	59%	66%	52%	44%	58%	46%	55%	33%	51%	47%	27%	64%	58%	53%	71%	65%	59%	
• 2 Nee	43%	48%	39%	35%	27%	43%	46%	37%	41%	39%	58%	43%	50%	62%	30%	39%	35%	26%	30%	41%	
• 3 Weet niet	6%	6%	7%	7%	8%	6%	10%	4%	14%	6%	9%	6%	3%	11%	6%	3%	11%	3%	5%	4%	
• b. nieuw of in belangrijke mate verbeterd proces ingevoerd voor het produceren van goederen of het leveren van diensten? [N=5.125]	47%	41%	54%	54%	64%	46%	49%	58%	50%	56%	34%	44%	40%	33%	64%	51%	60%	58%	60%	42%	
• 2 Nee	45%	51%	39%	38%	29%	47%	39%	36%	35%	36%	57%	48%	55%	60%	29%	45%	31%	34%	32%	47%	
• 3 Weet niet [N=5.124]	8%	8%	7%	8%	7%	7%	12%	6%	15%	8%	10%	7%	5%	8%	7%	4%	8%	9%	8%	10%	
• c. nieuw of in belangrijke mate verbeterde marketingmethode ingevoerd? [N=5.124]	31%	29%	35%	33%	35%	32%	25%	28%	20%	28%	14%	39%	34%	10%	33%	36%	14%	40%	28%	39%	
• 2 Nee	59%	61%	53%	58%	52%	58%	60%	65%	55%	63%	71%	54%	58%	75%	54%	58%	88%	55%	63%	52%	
• 3 Weet niet	10%	10%	12%	9%	12%	14%	10%	7%	25%	10%	15%	7%	8%	15%	13%	5%	18%	5%	9%	9%	

WEA METING 2012

• d. nieuwe of belangrijke organisatorische verandering doorgevoerd? [N=5,125]

• 1 Ja
 • 2 Nee
 • 3 Weet niet

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

• a. De arbeidsproductiviteit in onze vestiging is [N=5,106]

• 1 Afgenomen of sterk afgenomen
 • 2 Geleijk gebleven
 • 3 Toegenomen of sterk toegenomen

• b. De kwaliteit van de producten/ diensten van onze vestiging is [N=5,110]

• 1 Afgenomen of sterk afgenomen
 • 2 Geleijk gebleven
 • 3 Toegenomen of sterk toegenomen

• c. De tevredenheid van de klanten van onze vestiging is [N=5,113]

• 1 Afgenomen of sterk afgenomen
 • 2 Geleijk gebleven
 • 3 Toegenomen of sterk toegenomen

• d. De omzet van onze vestiging is [N=5,106]

• 1 Afgenomen of sterk afgenomen
 • 2 Geleijk gebleven
 • 3 Toegenomen of sterk toegenomen

• e. De winst/ het positieve financiële resultaat van onze vestiging is [N=5,105]

• 1 Afgenomen of sterk afgenomen
 • 2 Geleijk gebleven
 • 3 Toegenomen of sterk toegenomen

53. Hoe zou u de arbeidsproductiviteit van uw vestiging inschatten ten opzichte van de arbeidsproductiviteit van uw concurrenten in de markt/ andere organisaties die een vergelijkbare dienst verlenen? [N=5,093]

• 1 Ruim onder het gemiddelde
 • 2 Onder het gemiddelde
 • 3 Gemiddeld
 • 4 Boven het gemiddelde
 • 5 Ruim boven het gemiddelde

54. Past uw vestiging in sterke of geringe mate de volgende vormen van flexibilisering van de afdel toe?

• a. Brede inzetbaarheid van personeel [N=4,872] [% in sterke of zeer sterke mate]

• b. Flexibele werktijden [N=4,938] [% in sterke of zeer sterke mate]

• c. Flexibele contracten [N=4,693] [% in sterke of zeer sterke mate]

• d. Zelf roosteren (werknemers zelf de werktijden laten bepalen) [N=4,915] [% in sterke of zeer sterke mate]

• e. Telewerken/ thuiswerken [N=4,773] [% in sterke of zeer sterke mate]

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT					SECTOR										
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
	32	23▼	36△	45△	63▲	69▲	30▼	29	57▲	24▼	37△	20▼	32	25▼	28	36△	62▲	37	43▲		34
	61	69▲	56▼	50▲	32▼	28▼	63▲	59	39▼	61	56	68△	63	71▲	60	51▼	60	33▼	61	52▼	57
	7	8▲	8	5▼	4	4	7	12△	4▼	15▲	7	13▲	5▼	5▼	12△	4▼	4	2	5	8	
	19	22△	20	12▼	14	10▼	20▲	20	7▼	12▼	24△	31▲	20	21	24△	18	16▼	7	13	14△	21
	50	51	49	36▼	36▼	36▼	50	47	47	55△	38▼	50	53△	56△	50	48	44▼	43	53	44▼	57△
	31	27▼	29	39▲	49▲	54▲	30▼	33	45▲	30	38△	19▼	28▼	23▼	25	34	39▲	5	34	41▲	22▼
	2	2	3△	1	3	2	2	3	2	2	3	1▼	2	2	3	1	3	5	1	1	2
	52	56▲	48▼	44▼	45	43▼	53△	50	39▼	55	53	61△	54	57△	63▲	49	42▼	51	46	47	52
	46	42▼	49	54△	52	55△	45▼	46	59▲	43	44	38▼	44	41▼	33▼	49	55▲	44	55	52△	46
	2	1▼	2	2	5▲	3	1▼	3	3▲	1	2	2	2	1	3	2	1	6	2	2	0,4
	58	60▲	55	54▼	53	50	58	61	52▼	71▲	56	61	52▼	58	60	51	56	59	49	62	62
	41	38▼	43	44△	42	46	41	37	45	28▼	42	38	46	41	37	48	42	35	49	36	38
	36	38△	34	33	32	25▼	37△	32	21▼	27	43△	40	39△	43△	45	31	34	12▼	35	25▼	32
	33	33	34	30	31	38	31	35	53▲	40▲	28	36	28	33	26▼	31	30▼	76▲	37	40△	43▲
	32	29▼	32	37△	36	37	32	33	27▼	34	29	25▼	32	24▼	29	37	37△	12	28	36	25▼
	40	40	39	42	43	31▼	42▲	32▼	26▼	43	42	50▲	42	48△	48△	34	34▼	21	37	29▼	33▼
	32	33	33	29▼	30	37	30▼	39△	53▲	33	33	29	28	30	27	30	32	70▲	36	40△	46▲
	28	27	28	29	27	33	28	29	21	24	24	21	29	21	25	36	34△	9	26	31	20
	1	1△	0▼	1	1	0,3	1△	0,0	0,1	1	0,2	1	1	3▲	0,1	0,1	0,2▼	0	0,1	1△	0
	4	5△	4	4	4	4	5△	4	2	3	6	3	5	6	11▲	1	3▼	4	1	5	7△
	50	53△	46▼	45▼	49	47	50	53	49	46	54	52	49	54△	55	49	58	46	50	52	56
	35	32▼	39△	41△	37	41	35	31▼	41△	42	32	36	38	29▼	30	41	39△	32	29	31	27
	10	9	12△	9	10	8	10	12	8	8	9	8	9	9	5▼	9	13△	6	20▲	11	9
	3,5	3,4▼	3,6△	3,5△	3,5	3,5	3,5	3,5	3,6	3,5	3,4	3,5	3,5	3,4	3,3▼	3,6	3,6△	3,4	3,7▲	3,4	3,4
	48	49	50	48	45	38▼	49	50	43▼	47	51	44▼	46	45	44	44	56▲	39	55	43▼	50
	36	38△	35	32▼	34	36	35▼	45▲	36	34	22▼	24▼	31▼	44△	47▲	32	45▲	48	49▲	33	40
	21	21	21	22	30▲	33▲	21△	30	22	21	10▼	16	20	35▲	26	11▲	24△	12	22	20	27△
	19	23△	18	12▼	13	14	18▼	27△	29▲	13	10	8	16	14	17	19	30	27	28	31▲	19
	10	12△	7▼	8▼	10	11	10	9	12	3	2	2	9	3	3	7	25▲	19	26	8	7

WEA METING 2012

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT					SECTOR										
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
55. Uw vestiging heeft flexibele werktijden. Is er sprake van: • a. Werk op onregelmatige werkdagen buiten kantooruren [N=4.005] [% in sterke of zeer sterke mate] • b. Keuzemogelijkheden in werkdagen voor medewerkers [N=4.039] [% in sterke of zeer sterke mate]	22%	22%	20%	23%	28%	35%	21%	23%	25%	13%	8%	13%	61%	41%	14%	18%	36%	48%	24%	31%	
56. Uw vestiging heeft werk op onregelmatige werkdagen buiten kantooruren. Hoe groot schat u het percentage werknemers in dat (regelmatig) verticaal is.	22%	25%	20%	15%	16%	21%	20%	31%	14%	10%	13%	19%	23%	10%	19%	33%	33%	35%	32%	19%	
57. Uw vestiging maakt gebruik van flexibele contracten. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen? • a. Wij bieden onze flexibele werknemers uitdagende functies [N=3.052] [% eens of helemaal eens] • b. Wij bieden heldere werkinstructies voor nieuwe flexibele werknemers [N=3.039] [% eens of helemaal eens] • c. Wij bieden flexibele werknemers ontwikkelmogelijkheden [N=3.041] [% eens of helemaal eens] • d. Wij nemen onze flexibele werknemers makkelijk op in onze bedrijfscultuur [N=3.043] [% eens of helemaal eens]	33	34	34	30%	32	32	33%	38%	31	25%	27%	24%	68%	39%	27%	29%	31	48%	37	41%	
58. Kunt u aangeven welke automatiseringssituatie voor uw vestiging van toepassing is? • a. In mijn vestiging zijn computers aanwezig [N=5.098] • 1. Ja • 2. Nee • 3. Weet niet • b. In mijn vestiging zijn computers aanwezig, en die zijn niet elkaar verbonden in een computernetwerk (via kabels, via de ether [bijvoorbeeld WiFi]) [N=5.085] • 1. Ja • 2. Nee • 3. Weet niet • c. In mijn vestiging hebben we een computernetwerk met minstens de volgende software-functies: e-mail, internet, LAN (lokaal netwerk van computers) [N=5.086] • 1. Ja • 2. Nee • 3. Weet niet • d. In mijn vestiging worden de bedrijfsprocessen (ook) door de volgende software aangestuurd: workflow software, ERP [N=5.082]	64	60	88%	4,4%	7,2	9,7%	6,3	4,3	60	12%	5,2	3,5%	1,9%	20%	14%	2,2%	19%	5,5	6,0	6,5	
	43%	44%	42%	39%	49%	52%	41%	48%	29%	35%	28%	39%	39%	35%	47%	55%	54%	67%	55%	46%	
	55%	54%	52%	59%	63%	69%	56%	56%	43%	55%	57%	55%	54%	52%	60%	55%	59%	58%	67%	65%	
	45%	44%	44%	44%	51%	55%	43%	53%	28%	39%	43%	41%	38%	41%	57%	52%	53%	39%	68%	43%	
	68%	64%	66%	77%	78%	80%	67%	72%	62%	69%	63%	62%	70%	64%	67%	71%	67%	77%	83%	71%	
	93%	91%	95%	98%	100%	100%	93%	93%	97%	98%	100%	91%	68%	97%	100%	98%	99%	100%	100%	87%	
	6%	9%	4%	1%	0%	0,2%	6%	7%	3%	2%	2%	8%	31%	1%	0%	2%	0%	0,1%	0,5%	13%	
	0,5%	1%	0,1%	0,3%	0,1%	0,2%	1%	0%	0%	0,1%	0%	1%	1%	2%	0%	0%	1%	0,3%	0%	0,0%	
	71%	63%	76%	85%	96%	97%	71%	65%	62%	81%	58%	68%	37%	66%	90%	91%	98%	84%	83%	60%	
	28%	36%	23%	13%	3%	3%	28%	35%	37%	18%	42%	30%	62%	36%	10%	9%	1%	16%	17%	38%	
	1%	1%	0,5%	1%	0,3%	1%	1%	0,4%	1%	1%	0,0%	2%	1%	3%	0%	0%	0,1%	1%	0,1%	1%	
	79%	74%	83%	87%	98%	98%	79%	78%	71%	90%	70%	76%	45%	82%	97%	95%	89%	86%	89%	67%	
	19%	24%	16%	12%	1%	2%	20%	20%	8%	26%	9%	21%	54%	15%	3%	5%	0%	11%	10%	32%	
	2%	2%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	0,3%	1%	3%	3%	1%	3%	0%	0,2%	1%	1%	0,3%	1%	
	23%	14%	24%	38%	61%	66%	23%	17%	14%	37%	16%	26%	5%	16%	33%	31%	56%	23%	22%	15%	
	60%	70%	59%	44%	23%	17%	61%	62%	65%	54%	70%	55%	81%	67%	42%	58%	19%	58%	50%	71%	
	17%	16%	18%	18%	16%	17%	15%	21%	21%	10%	14%	19%	13%	17%	26%	11%	25%	18%	28%	14%	

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT					SECTOR																												
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig																			
	18%	76%	6%	14%▼	20%	25%▲	37%▲	48%▲	18%	13%▽	28%▲	5%▼	17%	13%▽	16%▽	15%	83%▲	76%	7%	9%▲	2%▽	10%▲	3%▽	8%	4%	50%▲	28%▲	69%▼	35%▼	46%▼	75%	84%▲	19%	56%▲	14%▼				
	6%	5%▼	6%	8%▲	6%	8%	6%	8%	5%	5%	9%▲	6%	6%	6%	9%▲	7%▲	2%▽	2%▽	2%▽	2%▽	2%▽	2%▽	2%▽	2%▽	2%▽	2%▽	2%▽	2%▽	2%▽	2%▽	2%▽	2%▽	2%▽	2%▽	2%▽	2%▽	2%▽		
	32%	62%	6%	28%▼	37%▲	37%▲	36%	37%	35%▲	20%▼	15%▼	32%	33%	31%	42%▲	22%▼	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%		
	6%	5%▼	6%	7%	12%▲	18%▲	18%▲	18%▲	6%▼	5%	14%▲	5%	9%	9%	10%▲	6%	1%▼	11%▲	16%▲	4%▼	22%▲	9%	7%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	
	28	59	13	35▲	24▼	16▼	13▼	13▼	29▲	29	21▼	18▼	22▼	29	32▲	31▲	27	25	31▲	12▼	25	23▼	30																
	10%	89%	1%	3%▼	12%▲	18%▲	35%▲	52%▲	9%▼	9%	17%▲	5%▼	8%	10%	9%	10%	9%	9%	11%	32%▲	15%	12%	9%																
	2.8	1	1	1.6	1.9	2.1	3.0	7.1▲	2.6	2.2	4.6▲	1.8	2.4	1.8	2.5	2.6	4.2	1.9	2.8	9.0▲	3.3	4.6▲	1.6																
	1	250	333	150	333	93	95	250	333	95	93	18	100	50	333	60	250	33	71	50	150	95	50																
	1.2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																
	0	75	46	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																
	90	92▲	88▼	88▼	88▼	88▼	84▼	84▼	90	87▼	91	91	88▼	91	89▼	86▼	88	92	91▲	86	90	83▲	91																

WEA METING 2012

e. In mijn vestiging wordt de communicatie tussen medewerkers onderling gestimuleerd door de volgende software: groupware, sociale media/ socialware-toepassingen [N=5,084]

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Weet niet
- f. In mijn vestiging worden (ook) e-commerce toepassingen gebruikt (Innerttoepassingen voor handel met andere bedrijven of met consumenten) [N=5,084]

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Weet niet

MODULE 5. PERSONEEL

59. Kunt u het personeel in deze vestiging onderverdelen naar leidendevend personeel, uitvoerend personeel en ondersteunend personeel?

- a. Percentage leidendevend personeel [N=5,127]
- b. Percentage uitvoerend personeel [N=5,127]
- c. Percentage ondersteunend personeel [N=5,127]

60. Heeft uw vestiging op dit moment vacatures? [N=5,121]

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Weet niet
- 61a. Hoeveel vacatures heeft uw vestiging op dit moment? [Indien er vacatures zijn] [Gemiddelde] [N=504]

- Minimum

- Maximum

61b. Percentage vacatures op dit moment [Geen vacatures=0%] [In verhouding tot het totale huidige aantal werkkenden] [Gemiddelde] [N=5,149]

- Minimum

- Maximum

62a. Hoeveel van deze vacatures acht u moeilijk vervulbaar? [Gemiddelde] [N=391]

- Minimum

- Maximum

62b. Percentage moeilijk vervulbare vacatures [Als er vacatures zijn] [Gemiddelde] [N=391]

63. Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk? [Gemiddelde] [N=4,555]

WEA METING 2012

64. In hoeverre zijn onderstaande stellingen van toepassing op uw vestiging?

- a. Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid [N=4.762] [% in sterke of zeer sterke mate]
- b. Werknemers verliezen kennis en vaardigheden omdat zij deze niet of onvoldoende gebruiken [N=4.789] [% in sterke of zeer sterke mate]
- c. Werknemers beschikken over kennis en vaardigheden die door veranderingen in het werk niet meer nodig zijn [N=4.600] [% in sterke of zeer sterke mate]
- d. Werknemers zitten vast in verouderde denkpatronen over hun werk en/of of gang van zaken [N=4.831] [% in sterke of zeer sterke mate]
- e. Werknemers zijn te laag opgeleid voor hun taken [N=4.815] [% in sterke of zeer sterke mate]
- f. Werknemers zijn te laag opgeleid voor hun taken [N=4.818] [% in sterke of zeer sterke mate]

65. Is het inzetten van kwetsbare groepen expliciet onderdeel van de missie van uw vestiging? [N=5.193]

66. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit één of meer kwetsbare groepen? [N=5.214]

67a. Ongeveer hoeveel werknemers in uw vestiging zijn afkomstig uit kwetsbare groepen? [Gemiddelde] [N=4.607]

- Minimum
- Maximum
- 67b. Percentage werknemers afkomstig uit kwetsbare groepen [Gemiddelde percentage] [N=4.587]

68. Welke belemmeringen zijn er voor uw vestiging om (meer) personen uit kwetsbare groepen in dienst te nemen? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=5.230]

- a. De verwachte kosten van begeleiding
- b. Financiële risico's door productiviteitsverlies
- c. De verwachte organisatorische rompslomp
- d. Het werk in onze vestiging leent zich er niet voor
- e. Onbekendheid met waar kwetsbare werknemers kunnen worden gevonden
- f. Kwetsbare werknemers solliciteren niet bij onze vestiging
- g. Er zijn geen belemmeringen
- h. Anders
- i. Weet niet

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT					SECTOR										
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
	2%	1%▽	2%	2%	4%▲	4%▲	2%	2%	0,2%▽	4%▲	3%▲	1%▽	1%	2%	2%	2%	3%	2%	2%	1%	4%▲
	1%	1%▽	2%	2%	4%	3%	2%	1%	0,2%▽	2%	1%	2%	2%	2%	1%	1%	2%	3%	1%	1%	1%
	3%	3%	3%	2%	6%	4%	3%	2%	0,2%▽	3%	3%	4%▲	3%	2%	2%	1%	4%▲	3%	6%	1%▽	0,4%▽
	5%	3%▼	7%△	9%▲	20%▲	17%▲	5%	4%	9%▲	10%▲	5%	6%	7%	6%	4%	3%▽	21%▲	7%	6%	2%▽	2%▽
	1%	1%▲	1%	1%	0,5%	1%	1%	1%	0%▽	1%	0%▽	2%	1%	1%	3%▲	1%	2%▲	1%	1%	0,1%▽	1%
	1%	0,5%▽	1%	2%▲	4%▲	4%▲	1%▽	3%▲	0%▽	3%▲	1%	1%	2%	2%	4%▲	1%	1%	1%	2%	1%	0,4%
	4%	2%▼	5%	7%▲	15%▲	17%▲	3%▽	4%	9%▲	3%	7%▲	1%▽	4%	2%	5%	2%	4%	14%▲	6%	4%	3%
	89%	90%▲	88%	89%	79%▼	78%▼	90%▲	83%▽	84%▽	86%▽	93%▲	88%	88%	88%	86%	87%	91%▲	77%	85%	92%▲	90%
	7%	8%▲	8%	4%▽	6%	6%	7%▽	13%▲	8%	11%▲	8%	9%	10%	9%	11%	11%	4%▽	9%	9%	4%▽	7%
	13%	7%▼	16%▲	22%▲	36%▲	42%▲	13%▽	14%	19%▲	15%	23%▲	10%▽	12%	18%▲	23%▲	10%	10%▽	20%	13%	14%	9%▽
	85%	91%▲	82%▽	76%▽	59%▼	52%▼	86%▲	80%▽	76%▼	85%▽	89%▲	85%	81%▽	72%▼	72%▼	90%	88%▲	69%	85%	83%	88%▲
	2%	2%	2%	2%	5%▲	6%▲	2%▼	5%▲	5%▲	0%▽	1%	3%▲	2%	2%	5%▲	0,2%	2%	10%▲	2%	3%	3%
	0,68	0,16▽	0,33	0,78	2,3	1,4	0,37▽	1,9	3,1	2,8	0,33	0,44	0,38	1,3	0,28	0,64	1,9	0,79	0,70	0,70	0,51
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	2.500	5	20	40	60	2.500	120	1.000	2.500	30	2.500	20	140	60	1.000	40	715	20	130	300	233
	4,3	4,6	4,2	3,9	3,1	3,6	4,1▽	6,7▲	4,4	6,3	4,9	3,0▽	5,3	4,2	6,6	2,5	3,0▽	1,5	1,8	2,5▽	5,8
	13%	11%▽	14%	15%▲	20%▲	22%▲	13%	9%▽	12%	16%	21%▲	10%▽	11%	6%▼	12%	15%▲	11%	9%	7%▽	15%	15%
	13%	12%	13%	14%	17%	16%	14%▲	13%	6%▼	18%▲	15%	9%▽	19%▲	10%	10%	10%	15%	7%	4%▼	7%▼	10%
	14%	13%▽	16%▲	15%	20%	17%	15%▲	12%	7%▼	23%▲	16%	12%▽	18%▲	12%	11%	11%	15%	7%	6%▼	8%▼	14%
	54%	53%	54%	56%	45%	46%	54%	50%	51%	60%▲	51%	65%▲	50%▽	54%	53%	46%	48%▽	48%	52%	68%▲	53%
	3%	3%	4%	4%	5%	4%	3%	4%	1%▽	3%	4%	3%	3%	6%▲	3%	2%	3%	2%	5%	1%▽	4%
	15%	15%	17%	17%	14%	13%	16%	18%	7%▼	18%	12%	20%▲	16%	19%	10%▽	17%	15%	13%	14%	12%▽	14%
	18%	20%▲	14%▽	15%▽	20%	19%	18%	15%	8%▼	19%	17%	13%▽	20%▲	17%	15%	18%	26%▲	20%	13%	14%▼	10%▼
	8%	8%	9%	8%	8%	11%	8%▼	10%	11%	9%	6%	4%▽	7%▽	10%	11%	9%	11%	9%	11%	19%▲	9%
	8%	9%	8%	7%	7%	8%	8%▽	11%▲	8%	4%▽	8%	6%	12%▲	6%	10%	5%	8%	11%	4%	4%▽	13%▲

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT					SECTOR											
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
WEA METING 2012																						
69. Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers tot hun pensioen doorwerken? [N=5.215]																						
· 1 Ja	27%	26%	28%	25%	33%	33%	26%▽	31%△	30%	26%	37%▲	41%▲	29%	8%▼	22%	28%	27%	30%	31%	25%	15%▼	
· 2 Nee	59%	57%▽	59%	66%△	60%	59%	61%▲	45%▼	59%	64%△	51%▽	42%▽	57%▽	77%▲	58%	53%	60%	60%	49%▼	65%△	68%△	
· 3 Weet niet	14%	16%△	13%	9%▽	7%▽	9%	13%▽	24%▲	11%	10%▽	12%	16%	15%	15%	20%△	18%	12%	9%	20%	11%	16%	
70. Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers ook ná hun pensioensgerechtigde leeftijd doorwerken? [N=5.215]																						
· 1 Ja	7%	9%△	6%▽	4%▽	8%	7%	7%	8%	10%	5%▽	8%	7%	9%	6%	12%△	5%	6%▽	4%	19%▲	9%	6%	
· 2 Nee	78%	74%▼	81%△	86%▲	84%	85%△	79%△	73%▽	78%	87%▲	77%	82%△	77%	80%	73%	81%	74%▽	86%	70%▼	81%	80%	
· 3 Weet niet	14%	17%△	14%	10%▽	8%▽	8%▽	14%	19%△	12%	8%▼	15%	11%	15%	14%	15%	14%	20%▲	10%	11%	10%▽	14%	
71. Welke voorzieningen/ maatregelen zijn er in uw vestiging getroffen, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=5.229]																						
· a. Deel tijd vervroegde uitstreding (deeltijdVUT)	8%	3%▼	7%	17%▲	29%▲	36%▲	7%▽	4%▽	20%▲	12%△	14%▲	16%▲	7%	1%	11%	6%	3%▼	44%▲	19%▲	9%	4%▽	
· b. Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegdienst	5%	1%▼	5%	11%▲	21%▲	34%▲	4%▼	3%	19%▲	6%	10%▲	6%	4%▽	3%	9%△	5%	2%▽	41%▲	3%	13%▲	2%▽	
· c. Kortere werkweek/ aanpassing werktijden op individuele basis	16%	10%▼	15%	26%▲	40%▲	44%▲	14%▼	17%	33%▲	24%▲	17%	13%▽	7%▼	14%	20%	12%▽	48%▲	24%▲	26%▲	15%		
· d. Extra vrije dagen bij oudere werknemers	22%	11%▼	24%	45%▲	59%▲	63%▲	21%▽	15%▽	40%▲	31%▲	37%▲	40%▲	21%	8%▼	23%	23%	13%▼	64%▲	27%	24%	17%▽	
· e. Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname	7%	3%▼	8%△	12%▲	19%▲	24%▲	6%▽	4%▽	16%▲	7%	6%	9%	5%▽	2%	6%	7%	8%	24%▲	12%▲	12%▲	7%	
· f. Taakverbreiding/ taakrotatie	4%	2%▼	5%△	6%△	13%▲	16%▲	3%▼	7%△	9%▲	7%△	5%	1%▽	3%▽	1%▽	7%△	2%	5%	17%▲	8%	7%△	1%▽	
· g. Taakverlichting/ of aanpassing taakpakket	11%	6%▼	11%	20%▲	28%▲	35%▲	10%▽	12%	19%▲	23%▲	11%	12%	8%▽	11%	8%	8%	8%▽	33%▲	17%▲	11%	7%▽	
· h. Loopbaan- en/ of functioneringsgesprekken	9%	4%▼	9%	18%▲	34%▲	43%▲	8%▼	5%▽	32%▲	6%▽	12%	5%▽	6%▽	3%	6%	16%▲	9%	59%▲	23%▲	20%▲	16%▲	
· i. Omscholen naar een andere baan/ functie	2%	1%▼	1%	4%▲	9%▲	15%▲	2%▼	1%	9%▲	0%▽	4%△	3%	1%	1%	1%	4%	2%	16%▲	4%	5%▲	1%	
· j. Teruggang in salaris/ in functie (‘demotie’)	2%	1%▽	1%	3%△	6%▲	13%▲	1%▽	1%	6%▲	3%△	2%	0.4%▽	1%	0.3%▽	2%	3%	2%	9%▲	3%	3%	2%	
· k. Aanpassing van de werkplek	8%	4%▼	11%△	12%▲	22%▲	29%▲	7%▼	13%▲	16%▲	21%▲	12%▲	8%	5%▽	4%▽	6%	11%	6%▽	33%▲	8%	10%	6%	
· l. Gezondheidsbeleid/ stimuleren van gezondheid ingevoerd	4%	2%▽	3%	5%△	16%▲	23%▲	3%▼	3%	14%▲	1%▽	6%	3%	2%▽	1%▽	3%	6%	4%	25%▲	5%	11%▲	6%△	
· m. Er zijn geen voorzieningen/ maatregelen getroffen	63%	77%▲	57%▽	37%▼	22%▼	17%▼	64%△	67%	43%▼	45%▼	51%▼	54%▼	67%▲	79%▲	64%	65%	71%▲	14%▼	57%	53%▼	69%△	
72. Hoeveel procent van de werknemers in uw vestiging heeft het afgelopen jaar in werkdag een cursus/ training/ scholing gevolgd? [N=5.031]																						
· 0% (1)	31%	43%▲	22%▼	9%▼	1%▼	2%▼	32%△	37%△	12%▼	34%	32%	32%	42%▲	55%▲	22%▼	20%▼	24%▽	1%▼	18%▼	3%▼	26%▽	
· 1 t/m 24% (2)	17%	18%▼	35%▲	46%▲	43%▲	31%	28%△	21%▽	21%▽	47%▲	38%▲	32%△	25%	22%▽	26%	18%▼	23%▽	25%	22%	16%▼	27%	
· 25% t/m 49% (3)	12%	10%▽	13%	15%△	21%▲	23%▲	13%	18%▼	14%	5%	14%	13%	11%	11%	10%	9%	18%▲	24%	15%	15%▲	7%▽	
· 50% t/m 74% (4)	10%	9%▽	12%	10%	17%▲	22%▲	9%▽	13%	17%▲	5%▽	8%	11%	9%	7%▽	10%	11%	14%△	21%	17%▲	12%	8%	
· 75% of meer (5)	20%	20%	18%	20%	19%	22%	18%▼	20%	36%▲	8%▼	8%▼	13%▼	6%	3%	6%	32%▲	41%▲	21%	30%	28%▲	33%▲	
· Gemiddelde [N=5.031]	2.6	2.4▼	2.7△	2.9▲	3.1▲	3.3▲	2.5▼	2.5	3.5▲	2.1▼	2.2▼	2.4▼	2.3▼	1.9▼	3.0▲	3.4▲	2.9▲	3.5▲	3.2▲	4.0▲	2.9▲	
73. Ziekteverzuimpercentage in 2011 (exclusief zwangerschap- en bevallingsverlof) [Gemiddelde] [N=3.854]																						
· Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
· Maximum	33	33	33	31	20	18	33	33	30	10	30	33	25	33	25	30	30	20	30	33	25	

WEA METING 2012

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

- a. Brede inzetbaarheid [N=5.047] [% in sterke of zeer sterke mate tevreden]
- b. Betrokkenheid [N=5.039] [% in sterke of zeer sterke mate tevreden]
- c. Flexibiliteit in werktijd [N=4.977] [% in sterke of zeer sterke mate tevreden]
- d. Bereidheid nieuwe dingen te leren [N=5.010] [% in sterke of zeer sterke mate tevreden]
- e. Kwaliteit van hun geleverde werk [N=5.034] [% in sterke of zeer sterke mate tevreden]
- f. Arbeidsproductiviteit [N=5.031] [% in sterke of zeer sterke mate tevreden]

75a. Kunt u het totale personeel van uw vestiging onderverdelen in:

- VAST
- a. Personeel met een contract voor onbepaalde tijd [Gemiddelde percentage] [N=4.714]
- FLEXIBEL
- b. Personeel met een contract voor bepaalde tijd [Gemiddelde percentage] [N=4.714]
- c. Oproepkrachten (min-max contracten, nulurencontracten) [Gemiddelde percentage] [N=4.714]
- d. Uitzendkrachten [Gemiddelde percentage] [N=4.714]
- e. Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP-ers) en/of freelancers [Gemiddelde percentage] [N=4.714]
- f. Gedetacheerden (inhuur vanuit detacheringsbureaus, ingenieursbureaus etc.) [Gemiddelde percentage] [N=4.714]
- g. Overig flexibel personeel [Gemiddelde percentage] [N=4.714]

75b. Het totale aantal personeel van de vestiging [som 75a t/m 75g] [Gemiddelde] [N=4.714]

- Minimum
- Maximum

75c. Het totale aantal personeel van de vestiging [som 75a t/m 75g; gecategoriseerd] [N=5.230]

- 2-4
- 5-9
- 10-49
- 50-99
- 100+

76. Aantal FTE's 'vaste' en 'flexibele' medewerkers, omgerekend naar percentage van het totale aantal FTE's.

- a. FTE's 'vast' [Gemiddelde percentage] [N=4.908]
- b. FTE's 'flexibel' [Gemiddelde percentage] [N=4.908]

76c. Het totale aantal FTE's van de vestiging [som 76a en 76b].

[Gemiddelde] [N=4.908]

- Minimum
- Maximum

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig
Totaal	82%	79%▽	76%▽	61%▽	52%▼	83%△	82%	70%▼	83%	77%▽	83%	85%△	74%▼	76%▽	89%△	82%	62%▼	78%	81%	82%
a. Brede inzetbaarheid	87%	80%▽	76%▽	78%	80%	82%▼	89%△	92%▲	74%▼	80%	81%	88%△	73%▼	79%	91%▲	83%	87%	92%▲	91%▲	89%△
b. Betrokkenheid	79%	72%▽	68%▽	56%▼	57%▼	75%	80%△	64%▼	80%△	65%▼	68%▽	76%	70%▽	79%	82%△	75%	65%	75%	74%	76%
c. Flexibiliteit in werktijd	78%	67%▽	60%▽	54%▼	56%▼	72%	71%	73%	62%▼	63%▼	64%▽	76%△	60%▼	58%▼	81%▲	79%▲	58%	75%	77%△	75%
d. Bereidheid nieuwe dingen te leren	88%	80%▽	77%▼	68%▼	75%▼	83%	87%	85%	79%▽	80%	87%△	86%△	71%▼	75%▼	87%	86%△	80%	84%	88%△	86%
e. Kwaliteit van hun geleverde werk	82%	75%▽	70%▽	64%▼	67%▼	77%	81%	77%	79%	72%▽	75%	81%△	67%▼	68%▼	88%▲	77%	64%	80%	80%	80%
f. Arbeidsproductiviteit	70%	62%	64%	74%	72%	66%	65%	81%	51%	73%	71%	71%	41%	61%	77%	74%	85%	66%	76%	65%
a. Personeel met een contract voor onbepaalde tijd	14	13	15	12	14	14	16	9,8	16,1	11,7	8,2	15,1	26,1	16	9,3	13,7	4,8	13	11,7	15
b. Personeel met een contract voor bepaalde tijd	7,3	5,7	10,0	9,4	5,0	4,7	7,9	6,6	2,1	10,1	5,2	3,0	7,9	28,1	11,1	2,4	2,1	6,0	2,9	6,3
c. Oproepkrachten (min-max contracten, nulurencontracten)	2,3	0,9	2,4	4,9	4,7	4,8	2,4	2,3	0,9	9,2	3,7	3,5	0,7	3,0	0,5	1,5	1,9	0,5	0,4	0,4
d. Uitzendkrachten	5,5	6,3	5,3	4,6	2,6	2,2	5,4	7,8	4,6	6,1	4,3	12,1	2,9	1,9	5,4	7,2	0,5	1,3	7,4	6,0
e. Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP-ers) en/of freelancers	0,70	0,37	1,2	0,94	0,83	1,00	0,70	0,56	0,90	1,5	0,80	0,99	0,17	1,6	0,20	1,1	1,6	0,50	0,37	0,42
f. Gedetacheerden (inhuur vanuit detacheringsbureaus, ingenieursbureaus etc.)	2,8	3,3	3,3	1,7	0,97	0,88	3,0	2,6	1,2	5,5	1,8	1,3	2,2	2,1	2,0	3,5	2,7	3,9	0,90	1,6
g. Overig flexibel personeel	21	3,0	6,8	7,1	38,3	15	15	9,9	13	33	15	11,7	13	27	18	18	27,8	7,9	5,6	13
Minimum	2	2	5	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Maximum	7,041	4	9	99	7,041	6,750	3,905	7,041	958	2,883	2,240	1,100	5,700	3,905	1,345	6,750	2,305	5,000	7,041	900
75c. Het totale aantal personeel van de vestiging [som 75a t/m 75g; gecategoriseerd]	58%	--	--	--	--	58%△	62%△	41%▼	28%▼	41%▼	61%	64%△	57%	56%	52%	67%▲	2%▼	49%	58%	68%▲
2-4	20%	--	--	--	--	20%	24%△	17%	32%▲	20%	18%	20%	26%△	17%	26%	15%▽	4%	9%▼	21%	17%
5-9	17%	--	--	--	--	18%	11%▽	21%	39%▲	26%	17%	13%▽	14%	17%	13%▽	23%	2%	13%▽	11%▽	11%▽
10-49	2%	--	--	--	--	2%▼	1%	7%▲	1%	6%	2%	1%▽	1%	4%	1%	2%	15%▲	8%▲	2%	1%
50-99	3%	--	--	--	--	2%▼	2%	15%▲	0,2%▽	7%▲	2%	1%▽	1%	5%	3%	2%	55%▲	13%▲	6%▲	3%
100+																				
a. FTE's 'vast'	73	75,1	68	71	78	77	72	72	84	60	79	75	76,1	47	70	81	79	88	71	81
b. FTE's 'flexibel'	27	25,7	32	29,1	22	23	28,1	28	16	40	21	25	24,7	53	30	19	21	12	29	19
Totaal	16	2,6	6,9	17	56	289	12	10	71	9,6	29,1	13	9,2	6,7	20	13	14	24,5	49	38
Minimum	0	0	0	1	2	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Maximum	6,110	411	950	49	97	6,110	6,110	2,850	890	2,495	2,067	966	3,120	2,850	1,164	6,110	2,140	3,655	6,091	700

	VESTIGINGSROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT					SECTOR											
	Totaal	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	Profit	Mixed	Non-profit	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer & communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	
77. Hoeveel van het totale aantal medewerkers zijn (ongerekend naar het percentage op het totale aantal):																						
• a.a. Mannen [Gemiddelde percentage] [N=4.759]	57	55▽	56	63▲	64	56	60▲	54	36▼	77▲	71▲	91▲	56	43▼	73▲	49▼	57	67	43▼	14▼	37▼	
• a.b. Vrouwen [Gemiddelde percentage] [N=4.759]	43	45△	44	37▼	36	44	40▼	46	64▲	23▼	29▼	91▼	44	57▲	27▼	51▲	43	33	57▲	86▲	63▲	
• b.a. Jonger dan 25 jaar [Gemiddelde percentage] [N=4.736]	16	15▼	19△	18△	12	13	17▲	13▼	7.2▼	25▲	11▼	9.6▼	18△	35▲	15	9.4▼	11▼	6.5	8.5▼	9.5▼	20△	
• b.b. 25 tot en met 44 jaar [Gemiddelde percentage] [N=4.736]	46	46	47	49△	43	41▼	46	52△	41▼	45	47	43▼	44▼	42▼	46	47	54▲	36	31▼	51△	44	
• b.c. 45 tot en met 54 jaar [Gemiddelde percentage] [N=4.736]	25	25	25	23▼	31▲	31▲	25▼	23	32▲	23▼	27	32▲	25	18▼	22	28	24	39▲	34▲	31▲	20▼	
• b.d. 55 jaar of ouder [Gemiddelde percentage] [N=4.736]	12	14△	9.1▼	10▼	14	15	12▼	12	19▲	7.6▼	15△	14△	4.8▼	17▲	15	11	18	26▲	9.4▼	16△		
• c.a. Laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO) [Gemiddelde percentage] [N=4.698]	35	33▼	35	39△	34	28▼	36▲	38	15▼	49▲	51▲	64▲	37△	44▲	49▲	20▼	14▼	21	5.7▼	19▼	35	
• c.b. Middelbaar geschoolden (maximaal MBO, HAVO, VWO) [Gemiddelde percentage] [N=4.698]	42	44△	44	39▼	37	41	43	43	41	45	37▼	31▼	49▲	42	40	42	42	49	35	40	45	
• c.c. Hooggeschoolden (hoger onderwijs of universiteit) [Gemiddelde percentage] [N=4.698]	23	23	21▼	22	29▲	31▲	21▼	19▼	43▲	6.2▼	12▼	4.9▼	14▼	14▼	11▼	38▲	45▲	30	59▲	41▲	20	
• d.a. Deeltijders, met een contract van 12 1/2 m 20 uur [Gemiddelde percentage] [N=4.581]	21	22△	23△	17▼	14▼	18	20▼	28▲	26△	22	13▼	7.1▼	22	39▲	16▼	14▼	14▼	10	29▲	40▲	27▲	
• d.b. Deeltijders, met een contract van 21 1/2 m 32 uur [Gemiddelde percentage] [N=4.581]	33	32▼	36△	33	36	39△	31▼	41▲	49▲	21▼	26▼	28▼	31▼	23▼	34	42▲	36△	40	40	49▲	47▲	
• e.a. Allochtone werknemers (niet-Nederlanders en niet-westers) [Gemiddelde percentage] [N=4.475]	5.6	3.8▼	6.2	9.0▲	6.3	9.5▲	5.4	7.9△	5.1	15▲	5.1	2.9▼	3.6▼	12▲	7.4	2.2▼	4.3▼	5.0	1.7▼	3.9▼	4.3	
• e.b. Allochtone werknemers uit Midden- of Oost-Europa (Gemiddelde percentage; op het aantal in de vorige vraag) [N=892]	37	38	40	42△	28	23▼	40▲	37	21▼	77▲	36	39	26▼	39	28	28	25▼	14	21	20▼	37	
- Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
- Maximum	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
78. Uw vestiging is onderdeel van een grotere organisatie. Wat is het totaal aantal medewerkers van deze totale organisatie in Nederland? [Gemiddelde] [N=741]	1.574	388▼	944	1.267	4.125	7.999▲	1.110▼	1.533	3.761▲	508	1.509	1.224	1.265	1.554	1.807	2.497	1.095	28.344▲	1.251	1.411	708	
- Minimum	2	2	5	10	51	100	2	6	2	7	2	4	3	4	6	6	3	5	2	3	2	
- Maximum	800.000	50.000	36.000	100.000	250.000	800.000	250.000	100.000	15.000	100.000	25.000	250.000	17.000	17.000	50.000	61.000	60.000	800.000	100.000	25.000	50.000	
80. Mogen wij u in de toekomst benaderen voor eventueel vervolgonderzoek op het gebied van arbeid en organisatie? [N=5.230] [% ja]	32%	29%▼	32%	40%△	46%▲	43%▲	32%	29%	38%△	27%▼	36%	29%	30%	20%▼	23%▼	41%△	42%▲	37%	31%	31%	32%	
82. Wilt u worden gecontacteerd op de WEA 2012 brochure? [N=5.230] [% ja]	49%	43%▼	51%△	57%▲	68%▲	69%▲	49%	37%▼	59%▲	50%	55%△	49%	48%	32%▼	47%	61%▲	52%△	53%	58%	50%	42%▼	

Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases' (gewogen deviatiecontrast). ▲: p<0,05 (en ▼): significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden, én Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Open dreehoekjes △: 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.



5 Meerjarentabel WEA2008 – WEA2010 – WEA2012

Toelichting. Alle items in de WEA2008, de WEA2010, en de WEA2012 zijn eerst inhoudelijk met elkaar vergeleken. Als een item in alle jaren (vrijwel) hetzelfde was geformuleerd (zowel de vraag als de antwoordmogelijkheden, als eventuele 'routing'), dan zijn de gegevens van dat item in een nieuw bestand onder exact dezelfde noemer gebracht. De betrokken gegevens zijn in dat geval in het meerjaren 'combi'-bestand 'onder elkaar' gezet, onder dezelfde SPSS-variabelenaam (en bij voorkeur met de labeling van de WEA2012). In enkele gevallen kon dat alleen na een hercodering, bijvoorbeeld als er in 2012 een antwoordmogelijkheid was bijgekomen. In andere gevallen kon dat alleen na het samenvoegen van enkele gegevens. Bijvoorbeeld het aantal werknemers van 25 tot en met 44 jaar (één van de categorieën in 2010 en 2012) kon ook in 2008 worden afgeleid door in 2008 de aantallen in de categorieën 25-34 jaar en 35-44 jaar bij elkaar op te tellen. In het 'combi'-bestand zijn ook de 'missings' in elk jaar op exact gelijke wijze 'afgehandeld'. Als in 2008 bij een bepaalde vraag 'weet niet' als 'missing' werd beschouwd, dan geldt dit nu ook voor de gegevens in 2010 en 2012. En andersom, als een 'weet niet' als inhoudelijk relevant wordt bevonden en niet 'missing' in 2008, dan is dat item (bijvoorbeeld of men weet of er een RI&E is) ook in 2010 en 2012 niet op 'missing' gezet. Ook de inconsistenties tussen de metingen voor wat betreft routing moeten en zijn in het 'combi'-bestand 'ongedaan' gemaakt. Als in 2008 een bepaald item alleen aan bedrijven met 10 of méér werknemers werd gevraagd, dan is die routing doorgevoerd naar 2010 en 2012: dan is die vraag zowel in 2008 als in 2010 als in 2012 op 'missing' gezet voor alle bedrijven met minder dan 10 werknemers. Het doorvoeren van dergelijke routings van de 2008 naar de 2010 en 2012-gegevens geldt overigens alléén voor het 'combi'-bestand respectievelijk de 'combi'-Tabel 11; niet voor de 'losse' jaarbestanden.

Er is in 2008 een steekproef van bedrijven getrokken, en dit is herhaald in 2010 en in 2012. Er is met andere woorden *geen* sprake van 'longitudinaal' onderzoek, waarbij dezelfde bedrijven in de tijd zouden zijn gevolgd. Het hier gevolgde design, herhaalde metingen maar telkens bij een nieuwe groep bedrijven of respondenten wordt soms 'serieel cross-sectioneel' genoemd. In dat design zijn de metingen in 2008, 2010, en in 2012 'onafhankelijk' van elkaar, en kunnen de verschillen tussen de metingen statistisch worden getoetst met de standaard *Pearson Chi-kwadraat* test in het geval van percentages, en met de standaard *t-test* in het geval van gemiddelden (de zogenaamde *groepsgewijze t-test*). Omdat er nu drie jaargangen zijn, zijn er meerdere vergelijkingen of contrasten mogelijk (Jaar 1 vs Jaar 2, Jaar 1+2 vs Jaar 3 etc. etc.). In dit rapport wordt gekozen voor het gewogen deviatiecontrast. Dat houdt in dat Jaar 1 wordt vergeleken met het gemiddelde van Jaar 2 en Jaar 3 samen, Jaar 2 wordt vergeleken met het gemiddelde van Jaar 1 en Jaar 3 samen, en Jaar 3 wordt vergeleken met

het gemiddelde van Jaar 1 en Jaar 2 samen. Als een Jaar een hoger percentage of gemiddelde heeft dan de andere twee Jaar, dan wordt dat aangegeven met '▲' of '△' bij dat Jaar, en als een Jaar een lager percentage of gemiddelde heeft dan de andere twee Jaar, dan wordt dat aangegeven met '▼' of '▽' bij het percentage of gemiddelde van dat Jaar.

Daarnaast is berekend of er een dalende of een stijgende *trend* in dat percentage dan wel gemiddelde zit, met behulp van regressieanalyse. Deze trend kan worden samengevat met de ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënt 'B', in wezen een richtingscoëfficiënt. Deze 'B' komt neer op de gemiddelde daling of stijging per meting. Als een percentage in 2008 bijvoorbeeld 7,5% bedraagt, in 2010 9,5% en in 2012 11,5%, dan is de gemiddelde stijging *per meting* 2,0%. Deze 'B' is ook statistisch getoetst, en de sterkte en significantie van dit trendcijfer wordt weergegeven met de symbolen zoals eerder besproken.

De symbolen '▲', '▼', '△' en '▽' hebben in Tabel 11 en voor wat betreft de trendanalyse vrijwel dezelfde betekenis als in Tabel 10, alleen is hier gekozen voor een andere 'grens' tussen gesloten (▲) en open (△) driehoekjes, namelijk een Cohen's *d* effectgrootte van 0,10 (in plaats van 0,20 zoals in Tabel 10; deze grens voor Cohen's *d* = 0,10 geldt dus ook voor de trendanalyse, Rosenthal *et al.*, 1999). De reden voor dit lagere afkappunt ($d = 0,10$), is dat ook relatief kleine ontwikkelingen in de tijd relevant kunnen zijn. In het kort, alle verschillen en uitkomsten van de trendanalyse die in Tabel 11 worden aangeduid met een driehoekje naar beneden of naar boven zijn statistisch significant ($p < 0,05$). Daarbij staat een gesloten driehoekje voor relatief grote verschillen/regressiecoëfficiënten (Cohen's $d \geq 0,10$), en een open driehoekje voor relatief kleine verschillen/regressiecoëfficiënten (Cohen's $d < 0,10$).

In deze meerjarentabel worden *alle* vragen van de WEA 2008 – 2010 – 2012 opgenomen, ook als ze slechts in één jaar zijn gevraagd. Begonnen wordt met alle vragen in 2012 in de volgorde van de lijst van 2012; vervolgens alle items uit 2010 in de volgorde van de lijst van 2010 (tenzij ze eerder in de Tabel al aan de orde zijn geweest); en ten slotte alle vragen die alleen in 2008 zijn gesteld, in de volgorde van de lijst van 2008. Bij de berekening van alle percentages en gemiddelden is het verbeterde gewicht op basis van de CBS-registratiegegevens gebruikt (zie § 3.9). Daardoor kunnen verschillen optreden tussen de cijfers in deze meerjarentabel en de cijfers die in eerdere rapporten of artikelen op basis van de WEA zijn verschenen.

In verband met het fundamentele verschil tussen profit en non-profit bedrijven worden alle meerjareengegevens apart gegeven voor profit en non-profit bedrijven, op grond van het antwoord op vraag 3: "Heeft uw bedrijf vooral een 'profit' of vooral een 'non-profit'-karakter?", waarbij de antwoorden 'Zowel profit als non-profit' en 'Vooral non-profit' zijn samengenomen onder het label 'Non-profit/mixed'. Ook de trendanalyses zijn apart uitgevoerd voor 'Non-profit/mixed'-bedrijven, respectievelijk 'Profit'-bedrijven.

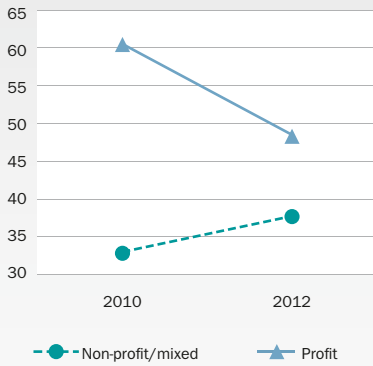
Bovendien is bekeken én getoetst of de trend onder de 'Non-profit/mixed'-bedrijven significant 'anders' is dan de trend onder de 'Profit'-bedrijven. De resultaten van deze laatste analyse worden samengevat in Figuur 3. In Figuur 3 is een keuze gemaakt voor de 6 variabelen/antwoordcategorieën met het grootste verschil in trend tussen 'Non-profit/mixed' en 'Profit'-bedrijven. Het zijn niet *alle* significante verschillen in trend, maar het betreft wel de grootste verschillen in trend (onder de variabelen die in de WEA2012 aan de orde zijn gekomen).

FIGUUR 3

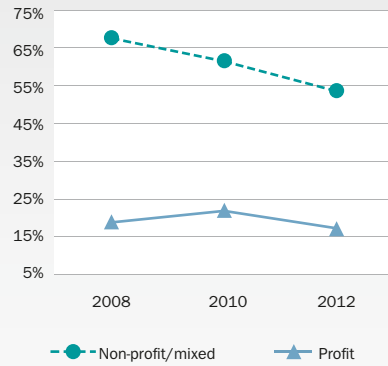
De meest significante verschillen in trends onder 'Non-profit/mixed'-bedrijven respectievelijk 'Profit'-bedrijven.



Vraag 62p. Percentage moeilijk vervulbare vacatures (als er vacatures zijn!)



Vraag 27. Is er in uw vestiging een OR of PVT? [alleen >= 10 werknemers] % Ja, een OR



TABEL 11

Meerjarentabel WEA2008 – WEA2010 – WEA2012

WEA COMBI-BESTAND (alle items die in 2012 zijn gevraagd)	AARD VAN DE ORGANISATIE							
	NON-PROFIT/MIXED				PROFIT			
	JAAR				JAAR			
	2008	2010	2012	Trend	2008	2010	2012	Trend
N:	764	922	826	2.512	4.612	4.563	4.387	13.562
%:	30%	37%	33%	Trend	34%	34%	32%	Trend
Sector [12 hoofdgroepen] [N=16.075]								
· 1 Landbouw, bosbouw & visserij	10%▲	8%	6%▼	▼	12%	11%	10%	▽
· 2 Industrie	2%▼	4%△	3%		8%	8%	7%	
· 3 Bouwnijverheid	7%	5%▽	8%		9%	9%	8%	
· 4 Handel	9%	8%	8%		28%	28%	27%	
· 5 Horeca	4%	6%	6%		8%	8%	8%	
· 6 Vervoer & communicatie	3%	4%	4%		4%	4%	4%	
· 7 Financiële instellingen	2%	1%▼	2%△		3%	3%	3%	
· 8 Zakelijke dienstverlening	13%	16%	13%		20%▽	21%	22%△	△
· 9 Overheid	3%	2%	2%		0,0%	0,0%	0,0%	
· 10 Onderwijs	6%	5%	5%		1%	1%	1%	
· 11 Gezondheids- & welzijnszorg	23%	25%	27%		3%	3%▽	4%△	
· 12 Overige dienstverlening	17%	16%	15%		4%	4%	5%	
SBI2008-letteraanduiding [N=16.075]								
· A Landbouw, bosbouw en visserij	10%▲	8%	6%▼	▼	12%	11%	10%	▽
· B Delfstoffenwinning	0%	0,0%	0%		0,0%	0,1%△	0,0%	
· C Industrie	1%▼	3%	3%		8%	7%	7%	
· D Energievoorziening	0%	0,4%△	0%		0,1%△	0,0%	0,0%	▽
· E Waterbedrijven en afvalbeheer	1%	0,2%	0,3%		0,1%	0,1%	0,1%	
· F Bouwnijverheid	8%	5%▽	8%		9%	9%	8%▽	
· G Handel	9%	8%	8%		27%	27%	27%	
· H Vervoer en opslag	2%	3%	4%		4%	4%	3%	
· I Horeca	4%	6%	6%		8%	8%	8%	
· J Informatie en communicatie	3%▲	2%	0,5%▼	▼	3%	3%	4%	
· K Financiële dienstverlening	2%	1%▼	2%△		3%	3%	3%	
· L Verhuur en handel van onroerend goed	2%	3%	3%		3%▽	3%	4%△	△
· M Specialistische zakelijke diensten	6%▽	8%	8%		11%	11%	11%	
· N Verhuur en overige zakelijke diensten	3%	5%△	3%		4%▽	5%△	5%	
· O Openbaar bestuur en overheidsdiensten	3%	2%	2%		0,0%	0,0%	0,0%	
· P Onderwijs	7%	5%	5%		1%	1%	1%	
· Q Gezondheids- en welzijnszorg	23%	24%	26%		3%	2%▽	3%△	
· R Cultuur, sport en recreatie	9%	8%	8%		2%	1%	2%	
· S Overige dienstverlening	5%	7%	7%		2%	3%	3%△	△
· U Extraterritoriale organisaties	0,0%	0%	0%		0%	0%	0%	
Kvk-nummer bekend? [N=16.075]								
· 1 Nee, niet bekend	39%▲	27%	20%▼	▼	5%△	4%	3%▽	▽
· 2 Ja, wel bekend	61%▼	73%	80%▲	▲	95%▽	96%	97%△	△
Provincie [N=16.075]								
· 1 Groningen	3%	5%	5%		3%▽	4%△	3%	
· 2 Friesland	3%	3%	3%		4%	5%△	4%	
· 3 Drenthe	3%	2%	1%		4%△	3%	3%	▽
· 4 Overijssel	6%	9%▲	6%		7%	7%	7%	
· 5 Gelderland	14%	12%	13%		12%	11%▽	14%△	△
· 6 Utrecht	9%	7%	8%		9%△	7%▽	7%	▽
· 7 Noord-Holland	16%	16%	13%		17%	17%	15%▽	▽
· 8 Zuid-Holland	20%	22%	20%		20%	17%▽	20%△	
· 9 Zeeland	4%▲	3%	1%▼	▼	2%	2%	3%△	△
· 10 Noord-Brabant	16%	11%▼	18%▲		15%	17%△	15%▽	
· 11 Limburg	5%▽	6%	9%▲	▲	7%	6%▽	7%	
· 12 Flevoland	3%▽	5%	4%		2%▽	3%△	3%△	△
Methode van afname [N=16.075]								
· 1 Internet	80%▼	85%△	83%		77%▼	83%△	84%▲	▲
· 2 Schriftelijk	20%▲	15%▽	17%		23%▲	17%▽	16%▼	▼
1. Functie van respondent in dit bedrijf [N=16.047]								
· 1 Directeur / eigenaar	53%	56%△	50%▽		78%▲	72%▽	73%▽	▽
· 2 Hoofd / medewerker P&O / HRM	13%	12%	15%		6%▽	10%△	8%	△
· 3 Bedrijfsleider / vestigingsmanager	15%	15%	16%		10%	10%	11%	
· 4 Anders	18%	16%	19%		6%▽	8%△	8%△	△

WEA COMBI-BESTAND

(alle items die in 2012 zijn gevraagd)

AARD VAN DE ORGANISATIE

	AARD VAN DE ORGANISATIE							
	NON-PROFIT/MIXED				PROFIT			
	JAAR				JAAR			
	2008	2010	2012	Trend	2008	2010	2012	Trend
2. Structuur van dit bedrijf [N=16.074]								
· 1 Zelfstandig (zonder bijkomende vestigingen)	59%▽	62%	65%	△	80%△	78%	76%▽	▽
· 2 Hoofdkantoor van een Nederlands bedrijf met meerdere vestigingen	6%	5%	8%		4%	5%	5%	
· 3 Hoofdkantoor van een buitenlands bedrijf met meerdere vestigingen	0,2%	0,2%	0,2%		1%	0,4%	0,4%	
· 4 Vestiging van een Nederlands bedrijf	18%▲	16%	12%▼	▼	11%▽	12%	13%△	△
· 5 Vestiging van een buitenlands bedrijf	1%	1%	1%		2%	2%	3%△	
· 6 Anders	16%	15%	15%		1%▽	2%	2%△	△
3. Profit of non-profit bedrijf [N=16.075]								
· 1 Vooral een profit-karakter (streeft winst na)	--	--	--		--	--	--	
· 2 Zowel profit- als non-profit-karakter (afhankelijk van de situatie)	54%▼	61%▲	56%		--	--	--	
· 3 Vooral een non-profit-karakter (streeft geen winst na)	46%▲	39%▼	44%		--	--	--	
5. Jaar van oprichting [Gemiddelde] [N=15.148]	1.977	1.980	1.979		1.983	1.984	1.984△	△
6. Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw vestiging? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=16.073]								
· a. Werkdruk	57%▲	47%▼	50%	▼	41%	40%▽	43%△	△
· b. Emotioneel zwaar werk	24%△	21%	20%	▽	4%	4%▽	6%△	△
· c. Agressie en geweld	12%	11%	12%		4%	4%	4%	
· d. Lichamelijke belasting (tillen, duwen en/of trekken)	39%	35%	36%		41%△	38%	36%▽	▽
· e. Beeldschermwerk	26%	28%	25%		23%▽	26%△	25%	
· f. Langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken	16%▲	12%	9%▼	▼	13%	14%	15%	
· g. Lawaai	12%	10%	9%	▽	17%▲	15%	11%▼	▼
· h. Knel-/plet-/snijgevaar	5%▲	3%	3%	▽	7%△	6%	5%▽	▽
· i. Valgevaar	5%	6%	5%		9%△	7%	6%▽	▽
· j. Aanrijdgevaar	4%	5%	3%		6%	7%△	5%▽	
· k. Gevaarlijke (chemische of biologische) stoffen	5%	3%	3%		5%△	4%▽	4%	▽
· l. Straling	3%△	2%	1%	▽	1%	0,4%▽	1%△	
· m. Onregelmatige werktijden [Niet gevraagd in 2008]	--	17%▲	13%▼	▼	--	11%	11%	
· n. Repeterend werk [Niet gevraagd in 2008]	--	4%	4%		--	6%	7%	
· o. Andere arbeidsrisico's	4%	7%▲	3%▼		4%	4%	5%	
· p. Geen arbeidsrisico's	9%▽	10%	14%▲	▲	18%△	16%	15%▽	▽
· q. Weet niet	3%	3%	5%		2%▼	4%△	5%△	▲
7. Welke nieuwe maatregelen heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=10.699]								
· a. Organisatorische verbeteringen (bijvoorbeeld aanstelling preventiemedewerker)	--	26%▲	19%▼	▼	--	16%▲	12%▼	▼
· b. Technische verbeteringen (bijvoorbeeld afscherming van machineonderdelen)	--	21%▲	14%▼	▼	--	23%▲	17%▼	▼
· c. Persoonlijke beschermingsmiddelen (bijvoorbeeld een helm of handschoenen)	--	22%▲	14%▼	▼	--	29%▲	21%▼	▼
· d. Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten	--	19%	17%		--	11%△	9%▽	▽
· e. Bevorderen van een gezonde leefstijl (bijvoorbeeld bedrijfsfitness)	--	13%	13%		--	8%△	7%▽	▽
· f. Algemeen/integraal beleid voor veilig en gezond werken	--	17%	14%		--	14%△	10%▼	▼
· g. Prikkel om verzuim te voorkomen of terug te dringen	--	18%	15%		--	14%△	11%▽	▽
· h. Begeleiding bij verzuim en re-integratie (bijvoorbeeld aanstelling verzuimcoördinator)	--	21%▲	17%▼	▼	--	15%△	13%▽	▽
· i. Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering	--	17%	17%		--	12%	11%	
· j. Aanpassingen in het werk (bijvoorbeeld in functies of roosters)	--	25%▲	20%▼	▼	--	15%	16%	
· k. Andere maatregelen	--	6%	6%		--	7%▽	8%△	△
· l. Geen maatregelen	--	24%▼	34%▲	▲	--	32%▼	38%▲	▲
· m. Weet niet	--	3%	4%		--	4%	4%	
8. Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van medewerkers die niet in loondienst zijn van uw vestiging? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=10.699]								
· a. Ja, voor ZZP-ers / freelancers	--	8%▲	5%▼	▼	--	7%	6%	
· b. Ja, voor uitzendkrachten en/of gedetacheerden	--	6%	4%		--	6%	6%	
· c. Ja, voor vrijwilligers	--	7%△	5%▽	▽	--	1%	1%	
· d. Nee	--	78%▼	83%▲	▲	--	85%	86%	
· e. Weet niet	--	6%	6%		--	4%	4%	
9. Heeft uw vestiging een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)? [N=16.043]								
· 1 Ja	58%▲	48%▼	51%	▽	48%	50%△	45%▽	▽
· 2 Nee	31%▼	42%▲	34%		44%	41%▽	46%△	△
· 3 Weet niet	12%	10%▽	15%▲		8%	9%	9%	
10. Heeft uw vestiging naar aanleiding van de RI&E een plan van aanpak gemaakt? [N=7.715]								
· 1 Ja	73%▼	87%▲	83%	▲	74%▼	81%	84%▲	▲
· 2 Nee	18%▲	9%▼	9%▼	▼	18%▲	15%	12%▼	▼
· 3 Weet niet	9%▲	4%▼	8%		8%▲	4%▽	4%▼	▼

WEA COMBI-BESTAND (alle items die in 2012 zijn gevraagd)	AARD VAN DE ORGANISATIE							
	NON-PROFIT/MIXED				PROFIT			
	JAAR				JAAR			
	2008	2010	2012	Trend	2008	2010	2012	Trend
11. Zijn er in uw vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen? [N=10.694]								
· 1 Ja, één werknemer	--	24%	27%		--	26%△	23%▽	▽
· 2 Ja, meerdere werknemers	--	9%	12%		--	6%	6%	
· 3 Nee, de werkgever vervult zelf de taken van de preventiemedewerker	--	21%	20%		--	30%△	28%▽	▽
· 4 Nee, alleen op een andere vestiging/de hoofdvestiging	--	4%	5%		--	2%	2%	
· 5 Nee, er is/zijn geen preventiemedewerkers aangesteld	--	36%	32%		--	32%▼	37%▲	▲
· 6 Weet niet	--	6%	4%		--	3%	3%	
12. Hoe heeft u de verplichting tot inschakeling van een bedrijfsarts of arbodienstverlener geregeld? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=10.699]								
· a. Ik heb dit geregeld in mijn contract met een externe arbodienst	--	43%	41%		--	43%△	39%▽	▽
· b. Ik heb dit geregeld via de interne arbodienst	--	5%	4%		--	2%	2%	
· c. Ik heb dit geregeld via mijn verzekeringsmaatschappij/zorgverzekeraar	--	20%	19%		--	24%	25%	
· d. Ik heb dit geregeld via mijn assurandietuspersoon/arboadviseur	--	6%▼	12%▲	▲	--	8%	9%	
· e. Ik huur zelf een bedrijfsarts in	--	3%▼	6%▲	▲	--	4%△	2%▽	▽
· f. Ik huur zelf een andere gecertificeerde arbodienstverlener in	--	2%	3%		--	2%△	1%▽	▽
· g. Ik heb hierover niets geregeld	--	15%▲	10%▼	▼	--	16%▽	17%△	△
· h. Anders	--	6%	5%		--	4%△	3%▽	▽
· i. Weet niet	--	5%	5%		--	3%▼	8%▲	▲
13a. Advisering over uw Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) [N=6.428] [% (heel) tevreden]	63%▼	70%	68%		58%▼	64%	67%▲	▲
13b. Toetsing van uw Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) [N=6.098] [% (heel) tevreden]	61%	62%	62%		57%▼	64%▲	62%	△
13c. Begeleiding van zieke werknemers bij terugkeer naar werk [N=8.012] [% (heel) tevreden]	70%	65%	69%		59%▽	64%△	60%	
13d. Uitvoeren van Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) [N=4.399] [% (heel) tevreden]	56%	64%	60%		51%▼	60%▲	55%	△
13e. Uitvoeren van aanstellingskeuring(en) [N=2.970] [% (heel) tevreden]	56%	68%▲	57%		48%▽	55%▲	49%	
14a. Onze vestiging is goed op de hoogte van de Arboret [N=5.172]								
· 1 (Helemaal) oneens	--	--	9%		--	--	11%	
· 2 Neutraal	--	--	30%		--	--	36%	
· 3 (Helemaal) eens	--	--	61%		--	--	54%	
14b. De administratie rond de Arboret kost veel tijd [N=15.833]								
· 1 (Helemaal) oneens	20%	24%▲	18%▼		18%△	17%△	14%▼	▽
· 2 Neutraal	46%	48%	46%		47%▽	52%△	51%△	△
· 3 (Helemaal) eens	35%	28%▼	37%▲		35%△	31%▽	35%△	
14c. De Arboret- en regelgeving is onduidelijk [N=15.823]								
· 1 (Helemaal) oneens	19%	17%▼	24%▲	▲	12%▼	16%△	16%△	△
· 2 Neutraal	56%	59%△	53%▽		51%▼	55%	58%▲	▲
· 3 (Helemaal) eens	25%	24%	23%		36%▲	29%▽	26%▼	▼
14d. Onze vestiging ervaart regelmatig obstakels om te voldoen aan de Arboret- en regelgeving [N=15.827]								
· 1 (Helemaal) oneens	35%	33%▼	44%▲	▲	28%▼	27%▼	42%▲	▲
· 2 Neutraal	44%	49%▲	41%▼		47%	52%▲	43%▼	▽
· 3 (Helemaal) eens	21%▲	18%	15%▼	▼	25%▲	21%	16%▼	▼
14e. Onze vestiging is goed op de hoogte van de Arbeidstijdenwet (ATW) [N=10.587]								
· 1 (Helemaal) oneens	--	29%▲	9%▼	▼	--	28%▲	11%▼	▼
· 2 Neutraal	--	34%	34%		--	38%▲	33%▼	▼
· 3 (Helemaal) eens	--	37%▼	56%▲	▲	--	34%▼	56%▲	▲
14f. Onze vestiging ervaart regelmatig obstakels om aan de ATW te voldoen [N=10.556]								
· 1 (Helemaal) oneens	--	48%	51%		--	43%▼	49%▲	▲
· 2 Neutraal	--	38%	35%		--	44%	42%	
· 3 (Helemaal) eens	--	14%	14%		--	13%▲	9%▼	▼
15. Bestaat er in uw sector een brancheorganisatie? [N=5.210]								
· 1 Ja	--	--	56%		--	--	63%	
· 2 Nee	--	--	27%		--	--	21%	
· 3 Weet niet	--	--	17%		--	--	16%	
16. Is deze brancheorganisatie actief op het gebied van arbo? [N=10.654]								
· 1 Ja	--	32%▲	25%▼	▼	--	39%▲	31%▼	▼
· 2 Nee	--	30%▼	41%▲	▲	--	24%▼	30%▲	▲
· 3 Weet niet	--	38%	34%		--	37%▽	40%△	△

WEA COMBI-BESTAND

(alle items die in 2012 zijn gevraagd)

AARD VAN DE ORGANISATIE

	AARD VAN DE ORGANISATIE							
	NON-PROFIT/MIXED				PROFIT			
	JAAR				JAAR			
	2008	2010	2012	Trend	2008	2010	2012	Trend
17. Van welke diensten van uw brancheorganisatie maakt u gebruik? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=3.559]								
· a. Branche-RI&E	--	32%▲	17%▼	▼	--	29%△	25%▽	▽
· b. Verzuim melding via brancheloket	--	12%▲	5%▼	▼	--	16%▲	9%▼	▼
· c. Collectief contract met verzekeraar	--	25%	26%		--	31%▲	25%▼	▼
· d. Collectief contract met arbodienst	--	26%▲	11%▼	▼	--	23%▲	17%▼	▼
· e. Cursusaanbod over arbo en verzuim	--	16%	17%		--	11%▼	15%▲	▲
· f. Informatie en advies over arbo, verzuim en/of re-integratie	--	34%▼	46%▲	▲	--	21%▼	31%▲	▲
· g. Geen van deze	--	19%	20%		--	21%▼	29%▲	▲
· h. Anders	--	2%	3%		--	2%▼	4%▲	▲
· j. Weet niet	--	10%	7%		--	11%▲	5%▼	▼
18. Hoe beoordeelt u de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van uw vestiging rondom arbobeleid? [N=3.356]								
· 1 Slecht	--	6%▲	0%▼	▼	--	8%▲	1%▼	▼
· 2 Matig	--	22%▲	7%▼	▼	--	18%▲	12%▼	▼
· 3 Voldoende	--	54%	62%		--	52%▼	58%▲	▲
· 4 Goed	--	17%▼	31%▲	▲	--	22%▼	29%▲	▲
19. Is er in uw branche een arbocatalogus opgesteld? [N=10.659]								
· 1 Ja	--	13%▼	28%▲	▲	--	15%▼	21%▲	▲
· 2 Nee	--	28%▼	35%▲	▲	--	25%▼	32%▲	▲
· 3 Weet niet	--	59%▲	37%▼	▼	--	61%▲	46%▼	▼
20. Wordt deze arbocatalogus door uw vestiging gebruikt? [N=1.930]								
· 1 Ja	--	74%	79%		--	62%▼	67%▲	▲
· 2 Nee	--	18%	15%		--	32%▲	24%▼	▼
· 3 Weet niet	--	8%	6%		--	6%▼	9%▲	▲
21a. Brancheafspraken in CAO's of arbocatalogi leiden tot veranderingen die werknemers echt merken [N=15.867]								
· 1 (Helemaal) oneens	15%	15%	14%		17%△	17%△	13%▽	▽
· 2 Neutraal	55%▽	59%	60%	△	60%▽	61%	62%	△
· 3 (Helemaal) eens	30%△	26%	26%		23%	22%▽	25%△	
21b. Werkgevers kunnen zelf het ziekteverzuim beperken [N=15.919]								
· 1 (Helemaal) oneens	5%	6%	6%		9%△	8%	7%▽	▽
· 2 Neutraal	22%▼	26%	29%▲	▲	27%	28%	25%▽	▽
· 3 (Helemaal) eens	72%▲	68%	65%▼	▼	64%▽	64%	67%△	△
21c. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbeids- en rusttijden [N=5.156]								
· 1 (Helemaal) oneens	--	--	12%		--	--	11%	
· 2 Neutraal	--	--	20%		--	--	24%	
· 3 (Helemaal) eens	--	--	69%		--	--	65%	
21d. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzuim [N=5.136]								
· 1 (Helemaal) oneens	--	--	9%		--	--	13%	
· 2 Neutraal	--	--	26%		--	--	32%	
· 3 (Helemaal) eens	--	--	65%		--	--	55%	
21e. In onze vestiging wordt een medewerker met een ongezonde leefstijl en werkstijl daarop aangesproken [N=10.557]								
· 1 (Helemaal) oneens	--	19%	23%		--	17%	18%	
· 2 Neutraal	--	39%	37%		--	34%	34%	
· 3 (Helemaal) eens	--	42%	40%		--	49%	48%	
21f. In onze vestiging treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken [N=10.556]								
· 1 (Helemaal) oneens	--	20%▲	14%▼	▼	--	17%	17%	
· 2 Neutraal	--	47%	46%		--	52%△	47%▽	▽
· 3 (Helemaal) eens	--	32%▼	39%▲	▲	--	32%▽	36%△	△
22. Hoe groot of klein acht u de kans dat de Inspectie SZW (Arbeidsinspectie) uw vestiging controleert? [N=10.668]								
· 1 Zeer klein	--	22%	21%		--	21%	22%	
· 2 Klein	--	21%▼	28%▲	▲	--	21%▽	24%△	△
· 3 Groot noch klein	--	45%	42%		--	47%	47%	
· 4 Groot	--	9%	6%		--	9%△	7%▽	▽
· 5 Zeer groot	--	3%	2%		--	1%	1%	
- Gemiddelde [N=10.668]	--	2,5△	2,4▽	▽	--	2,5△	2,4▽	▽

WEA COMBI-BESTAND

(alle items die in 2012 zijn gevraagd)

AARD VAN DE ORGANISATIE

	AARD VAN DE ORGANISATIE							
	NON-PROFIT/MIXED				PROFIT			
	JAAR		Trend		JAAR		Trend	
2008	2010	2012			2008	2010		
23. Stelt uw verzekeraar uw vestiging (extra) premiekorting in het vooruitzicht bij het aantoonbaar verbeteren van arbeidsomstandigheden en verzuim? [N=16.015]								
· 1 Ja, onze zorgverzekeraar doet dat	4%△	4%	1%▼	▼	5%▲	3%	2%▼	▼
· 2 Ja, onze verzuimverzekeraar doet dat	3%	2%	2%		5%	6%△	4%▽	
· 3 Ja, onze zorgverzekeraar en verzuimverzekeraar doen dat	2%	3%	4%△	△	2%	2%	2%▽	
· 4 Nee	43%	45%	40%		40%▽	42%	43%△	△
· 5 Weet niet	48%	47%	52%△		48%	46%▽	49%△	
24. Heeft uw vestiging wel eens gebruik gemaakt van de mogelijkheid om het loon van zieke werknemers (gedeeltelijk) in te houden of hen te ontslaan, indien zij onvoldoende meewerken aan hun re-integratie? [N=10.654]								
· 1 Ja, wel eens loon ingehouden	--	4%	5%		--	4%△	3%▽	▽
· 2 Ja, wel eens ontslag	--	2%	1%		--	2%△	1%▽	▽
· 3 Ja, zowel wel eens loon ingehouden als wel eens ontslag	--	3%	2%		--	2%△	2%▽	▽
· 4 Nee, maar dat sluiten wij niet uit	--	35%	36%		--	48%▲	40%▼	▼
· 5 Nee, vinden wij niet nodig	--	36%	38%		--	32%▼	41%▲	▲
· 6 Weet niet	--	21%	18%		--	12%▽	13%△	△
25a. Bent u bekend met: 'Premiekorting bij aanname van 50-plusser'? [N=10.648] [% ja]	--	37%▼	48%▲	▲	--	43%▼	50%▲	▲
25b. Bent u bekend met: 'Loonkostencompensatie bij ziekte van aangenomen werkløze 55-plusser'? [N=10.639] [% ja]	--	37%	40%		--	39%△	36%▽	▽
25c. Bent u bekend met: 'No-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (in de eerste 5 jaar na aanname)'? [N=10.628] [% ja]	--	27%▼	38%▲	▲	--	34%△	31%▽	▽
25d. Bent u bekend met: 'Subsidie voor aanpassing van de werkplek'? [N=10.645] [% ja]	--	53%	50%		--	52%▲	41%▼	▼
25e. Bent u bekend met: 'Jobcoach: vergoeding voor extra begeleiding op het werk'? [N=10.631] [% ja]	--	45%▲	37%▼	▼	--	33%△	30%▽	▽
25f. Bent u bekend met: 'Proefplaatsing van maximaal 3 maanden zonder salaris te hoeven betalen'? [N=10.636] [% ja]	--	32%▽	36%△	△	--	34%△	32%▽	▽
25g. Bent u bekend met: 'Loondispensatie voor Wajonger'? [N=10.635] [% ja]	--	44%	49%		--	44%▽	48%△	△
25h. Bent u bekend met: 'Premiekortingen of vrijstellingen bij aanname van arbeidsgehandicapte of Wajonger'? [N=10.634] [% ja]	--	48%▼	53%▲	▲	--	50%	51%	
26a. Gebruik gemaakt van: 'Premiekorting bij aanname van 50-plusser'? [N=2.543]								
· 1 Ja	--	--	20%		--	--	21%	
· 2 Nee	--	--	71%		--	--	76%	
· 3 Weet niet	--	--	9%		--	--	4%	
26b. Gebruik gemaakt van: 'Loonkostencompensatie bij ziekte van aangenomen werkløze 55-plusser'? [N=1.877]								
· 1 Ja	--	--	10%		--	--	8%	
· 2 Nee	--	--	80%		--	--	88%	
· 3 Weet niet	--	--	10%		--	--	4%	
26c. Gebruik gemaakt van: 'No-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (in de eerste 5 jaar na aanname)'? [N=1.634]								
· 1 Ja	--	--	21%		--	--	18%	
· 2 Nee	--	--	71%		--	--	77%	
· 3 Weet niet	--	--	8%		--	--	5%	
26d. Gebruik gemaakt van: 'Subsidie voor aanpassing van de werkplek'? [N=2.180]								
· 1 Ja	--	--	15%		--	--	9%	
· 2 Nee	--	--	73%		--	--	87%	
· 3 Weet niet	--	--	12%		--	--	4%	
26e. Gebruik gemaakt van: 'Jobcoach: vergoeding voor extra begeleiding op het werk'? [N=1.587]								
· 1 Ja	--	--	16%		--	--	18%	
· 2 Nee	--	--	74%		--	--	78%	
· 3 Weet niet	--	--	10%		--	--	4%	
26f. Gebruik gemaakt van: 'Proefplaatsing van maximaal 3 maanden zonder salaris te hoeven betalen'? [N=1.686]								
· 1 Ja	--	--	18%		--	--	22%	
· 2 Nee	--	--	74%		--	--	74%	
· 3 Weet niet	--	--	7%		--	--	3%	
26g. Gebruik gemaakt van: 'Loondispensatie voor Wajonger'? [N=2.457]								
· 1 Ja	--	--	17%		--	--	17%	
· 2 Nee	--	--	75%		--	--	79%	
· 3 Weet niet	--	--	7%		--	--	5%	
26h. Gebruik gemaakt van: 'Premiekortingen of vrijstellingen bij aanname van arbeidsgehandicapte of Wajonger'? [N=2.662]								
· 1 Ja	--	--	20%		--	--	17%	
· 2 Nee	--	--	72%		--	--	78%	
· 3 Weet niet	--	--	8%		--	--	4%	

WEA COMBI-BESTAND

(alle items die in 2012 zijn gevraagd)

AARD VAN DE ORGANISATIE

	AARD VAN DE ORGANISATIE							
	NON-PROFIT/MIXED				PROFIT			
	JAAR				JAAR			
	2008	2010	2012	Trend	2008	2010	2012	Trend
27. Is er in uw vestiging een OR of PVT? [alleen >= 10 werknemers] [N=3.278]								
· 1 Ja, een ondernemingsraad (OR)	68%▲	62%	54%▼	▼	19%	22%▲	17%	
· 2 Ja, een personeelsvertegenwoordiging (PVT)	8%	7%	14%▲	▲	10%	12%△	9%	
· 3 Nee	24%▼	30%	32%		70%	65%▼	73%▲	
· 4 Weet niet	1%	0,3%	0,1%		1%	1%	0,4%	
28. Hoe tevreden of ontevreden bent u over het functioneren van de OR, MR of PVT? (1=zeer ontevreden - 10=zeer tevreden) [alleen >= 10 werknemers] [Gemiddelde] [N=1.240]	6,5	6,5	6,5		6,5	6,6	6,7	
29. Is uw vestiging lid van een werkgeversvereniging (ook wel: branchevereniging)? [N=10.689]								
· 1 Ja	--	48%	45%		--	49%▲	41%▼	▼
· 2 Nee	--	40%▼	46%▲	▲	--	44%▼	52%▲	▲
· 3 Weet niet	--	12%▲	9%▼	▼	--	8%	7%	
30. Hoe tevredenheid of ontevreden bent u met de behartiging van uw belangen door de werkgeversorganisatie? [Gemiddelde] [N=4.855]	--	6,5	6,6		--	6,7△	6,6▽	▽
31. Valt uw vestiging onder een Collectieve Arbeids Overeenkomst (CAO)? [N=16.009]								
· 1 Ja, vestiging valt onder ondernemings-CAO	10%	9%	8%		6%	7%	7%	
· 2 Ja, vestiging valt onder bedrijfstak-CAO	33%	30%	32%		49%△	47%	42%▼	▼
· 3 Ja, vestiging valt onder arbeidsvoorwaardenregeling voor overheidspersoneel	8%	7%	7%		0,2%	0,3%	0,1%	
· 4 Ja, vestiging valt onder andere CAO-vorm	9%	9%	7%		3%▽	4%	5%△	△
· 5 Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel geheel	4%	3%	2%		3%	3%▽	4%△	
· 6 Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel gedeeltelijk	5%▼	8%	8%	△	4%	5%△	4%▽	
· 7 Nee, vestiging valt niet onder een CAO	24%	27%	27%		28%▽	30%	33%△	△
· 8 Weet niet	7%	8%	9%		6%	5%▽	6%	
32. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling? [Gemiddelde] [N=6.664]	6,6	6,9▲	6,7		6,4▼	6,7▲	6,6△	▲
33. Heeft u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van gelden van een O&O fonds? [N=5.203]								
· 1 Nee, er bestaat geen O&O-fonds in onze bedrijfstak	--	--	21%		--	--	19%	
· 2 Nee, ik heb er nog nooit van gehoord	--	--	57%		--	--	57%	
· 3 Er bestaat wel een O&O-fonds maar ik heb er geen gebruik van gemaakt	--	--	13%		--	--	13%	
· 4 Ja, ik heb gebruik gemaakt van een O&O-fonds	--	--	9%		--	--	10%	
34. Is er in uw vestiging werkoverleg met medewerkers? [N=16.010] [% ja]	98%▲	95%▼	98%		94%	94%	94%	
35. Is er in uw vestiging een klachtenregeling voor het personeel? [N=15.976]								
· 1 Ja	46%	46%	47%		30%▽	36%▲	30%▽	
· 2 Nee	47%	50%	49%		65%△	60%▼	66%△	
· 3 Weet niet	7%▲	5%	4%	▽	5%△	4%	4%▽	▽
36a. Rapportcijfer tevredenheid: 'Salarissystematiek' [Gemiddelde] [N=12.841]	7,2	7,3	7,3		7,2	7,2	7,2	
36b. Rapportcijfer tevredenheid: 'Resultaatgerichte beloning/prestatiebeloning' [Gemiddelde] [N=9.466]	6,1	6,2	6,3		6,8	6,8	6,8	
36c. Rapportcijfer tevredenheid: 'Pensioenregeling' [Gemiddelde] [N=12.491]	7,2	7,1	7,1		7,1	7,1	7,0▽	▽
36d. Rapportcijfer tevredenheid: 'Reiskostenvergoeding' [Gemiddelde] [N=11.292]	6,9▼	7,1	7,2△	▲	7,2	7,2	7,2	
36e. Rapportcijfer tevredenheid: 'Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen' [Gemiddelde] [N=8.659]	6,5	6,7	6,6		6,6△	6,4	6,5	
36f. Rapportcijfer tevredenheid: 'Functionerings- en/of beoordelingsgesprekken' [Gemiddelde] [N=12.017]	6,9	7,0	7,1		6,9	6,9	6,9	
36g. Rapportcijfer tevredenheid: 'Promotie- en loopbaanmogelijkheden' [Gemiddelde] [N=10.030]	6,1▼	6,3	6,3	▲	6,6△	6,5	6,6	
36h. Rapportcijfer tevredenheid: 'Scholings- en opleidingsmogelijkheden' [Gemiddelde] [N=12.380]	7,2	7,1▼	7,3▲		7,2	7,2	7,2	
36i. Rapportcijfer tevredenheid: 'Mogelijkheden om in deeltijd te werken' [Gemiddelde] [N=11.739]	7,7	7,8	7,8		7,2	7,2▽	7,3△	△
36j. Rapportcijfer tevredenheid: 'Flexibele werktijden' [Gemiddelde] [N=11.726]	7,5	7,4	7,4		7,2	7,2	7,3△	△
36k. Rapportcijfer tevredenheid: 'Thuiswerkregeling' [Gemiddelde] [N=6.954]	6,2	6,2	6,5▲	▲	5,9	5,9	6,0	
36l. Rapportcijfer tevredenheid: 'Verlof- en vakantiemogelijkheden' [Gemiddelde] [N=14.253]	7,7	7,6	7,7		7,6▽	7,6	7,6	△
36m. Rapportcijfer tevredenheid: 'Overlegmogelijkheden' [Gemiddelde] [N=14.021]	7,9	7,9	7,9		7,9	7,8▽	7,9	
37a. Rapportcijfer belangrijkheid: 'Het bestaan van vakbonden' [Gemiddelde] [N=12.202]	5,9	6,1	5,8		4,7▽	4,9△	4,7	
37b. Rapportcijfer belangrijkheid: 'Het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen (zoals een OR)' [Gemiddelde] [N=10.080]	6,0	6,2	6,0		4,6▽	4,9▲	4,7	
37c. Rapportcijfer belangrijkheid: 'Het bestaan van CAO's (collectieve arbeidsovereenkomsten)' [Gemiddelde] [N=13.099]	6,7▼	7,0	7,0	▲	6,1▽	6,3△	6,2	△
37d. Rapportcijfer belangrijkheid: 'Het bestaan van werkgeversorganisaties' [Gemiddelde] [N=12.340]	6,4▼	6,9▲	6,7	▲	5,9▼	6,2▲	6,1	△

WEA COMBI-BESTAND (alle items die in 2012 zijn gevraagd)	AARD VAN DE ORGANISATIE							
	NON-PROFIT/MIXED				PROFIT			
	JAAR				JAAR			
	2008	2010	2012	Trend	2008	2010	2012	Trend
37e. Rapportcijfer belangrijkheid: 'Het bestaan van PBO's (publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie), zoals productschappen en bedrijfsschappen' [Gemiddelde] [N=6.279]	--	5,8▲	5,1▼	▼	--	5,1	5,0	
37f. Rapportcijfer belangrijkheid: 'Het bestaan van Opleidings- & Ontwikkelingsfondsen (O&O)' [Gemiddelde] [N=3.464]	--	--	6,5		--	--	6,1	
38a. Personeelszaken [alleen >= 10 werknemers] [Gemiddelde] [N=2.647]	7,3	7,3	7,3		7,1▼	7,2	7,3	△
38b. Direct leidinggevend van medewerkers [alleen >= 10 werknemers] [Gemiddelde] [N=3.028]	7,4	7,3	7,3		7,2	7,2	7,3△	
38c. OR, MR of PVT [alleen >= 10 werknemers] [Gemiddelde] [N=1.654]	6,7	6,8	6,9		6,3	6,5	6,5	
38d. De vakbond [alleen >= 10 werknemers] [Gemiddelde] [N=1.647]	6,1	6,1	6,2		5,5	5,5	5,4	
39a. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk: 'Salaris van medewerkers' [N=14.808] [% (heel) veel ruimte]	31%△	26%	28%		45%△	41%	39%▽	▽
39b. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk: 'Werktijden van medewerkers' [N=15.050] [% (heel) veel ruimte]	56%	51%	54%		54%△	50%▽	53%	
39c. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk: 'Werkprestaties van medewerkers' [N=14.766] [% (heel) veel ruimte]	55%	52%	57%		57%△	53%▽	54%	▽
39d. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk: 'Ontwikkeling/opleiding van medewerkers' [N=14.699] [% (heel) veel ruimte]	58%	57%	61%		61%▲	55%▽	53%▼	▼
39e. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk: 'Flexibele inzet van medewerkers' [N=14.862] [% (heel) veel ruimte]	58%	58%	62%		62%△	60%	58%▽	▽
40a. Gebruik ruimte voor maatwerk: 'Salaris van medewerkers' [N=11.945] [% in (zeer) sterke mate]	23%	22%	28%▲		31%	30%	31%	
40b. Gebruik ruimte voor maatwerk: 'Werktijden van medewerkers' [N=12.567] [% in (zeer) sterke mate]	40%▼	44%	48%▲	▲	39%	38%▽	43%△	△
40c. Gebruik ruimte voor maatwerk: 'Werkprestaties van medewerkers' [N=12.711] [% in (zeer) sterke mate]	41%	42%	42%		42%	41%	41%	
40d. Gebruik ruimte voor maatwerk: 'Ontwikkeling/opleiding van medewerkers' [N=12.550] [% in (zeer) sterke mate]	44%	46%	43%		42%▲	36%▽	37%	▽
40e. Gebruik ruimte voor maatwerk: 'Flexibele inzet van medewerkers' [N=12.673] [% in (zeer) sterke mate]	47%	47%	47%		45%	43%	43%	
41p. Percentage beëindigde arbeidsovereenkomsten [afgelopen 12 maanden] [op het totale personeel + beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=10.436]	--	9,0	8,7		--	11▲	9,4▼	▼
42ap. Percentage 'Beëindiging door werknemer' [van het aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=4.674]	--	37	40		--	42	40	
42bp. Percentage 'Opzegging met toestemming van het UWV WERKbedrijf' [van het aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=4.674]	--	2,7	4,9		--	5,2	6,1	
42cp. Percentage 'Ontbinding door de rechter' [van het aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=4.674]	--	2,3	2,0		--	1,6	1,2	
42dp. Percentage 'Met wederzijds goedvinden' [van het aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=4.674]	--	17	17		--	19▼	23▲	▲
42ep. Percentage 'Pensioenontslag' [van het aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=4.674]	--	6,6	6,0		--	2,9▽	4,4△	△
42fp. Percentage 'Ontslag op staande voet' [van het aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=4.674]	--	1,8	2,2		--	1,7	2,0	
42gp. Percentage 'Niet verlengen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd' [van het aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=4.674]	--	27	28		--	23	24	
42hp. Percentage 'Ontslag tijdens proeftijd' [van het aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=4.674]	--	2,2	1,2		--	2,7	3,2	
42ip. Percentage 'Overig/niet bekend' [van het aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Gemiddelde] [N=4.674]	--	4,3	3,0		--	3,0▲	1,1▼	▼
43. Wat was de voornaamste reden voor beëindiging door de werkgever bij de meest recente beëindiging? [N=4.023]								
- 1 Bedrijfseconomisch (individueel/collectief)	--	20%▼	33%▲	▲	--	23%▼	33%▲	▲
- 2 Persoonlijk (disfunctioneren of verwijtbaar handelen van werknemer)	--	27%	22%		--	30%	28%	
- 3 Verstoorde arbeidsverhouding	--	8%	6%		--	4%	5%	
- 4 Arbeidsongeschiktheid	--	2%	4%		--	3%	3%	
- 5 Vrijwillige uittreding door werknemer	--	22%▲	15%▼	▼	--	25%▲	18%▼	▼
- 6 Pensionering en/of overlijden	--	9%	8%		--	4%	4%	
- 7 Anders	--	12%	12%		--	11%	9%	
44. Hoeveel verschillende hiërarchische niveaus zijn er in deze vestiging? [N=5.116]								
- 1 Eén hiërarchisch niveau	--	--	39%		--	--	47%	
- 2 Twee hiërarchische niveaus	--	--	43%		--	--	45%	
- 3 Drie hiërarchische niveaus	--	--	14%		--	--	7%	
- 4 Vier hiërarchische niveaus	--	--	3%		--	--	1%	
- 5 Vijf hiërarchische niveaus	--	--	1%		--	--	0,3%	
- 6 Zes of meer hiërarchische niveaus	--	--	0,1%		--	--	0,2%	
- Gemiddelde [N=5.116]	--	--	1,8		--	--	1,6	

WEA COMBI-BESTAND (alle items die in 2012 zijn gevraagd)	AARD VAN DE ORGANISATIE							
	NON-PROFIT/MIXED				PROFIT			
	JAAR				JAAR			
	2008	2010	2012	Trend	2008	2010	2012	Trend
45a. Het bepalen van de werkmethode [kunnen medewerkers hier zelf over beslissen] [N=10.314] [% in (zeer) sterke mate]	--	45%▼	53%▲	▲	--	42%▼	48%▲	▲
45b. Het bepalen van de werkverdeling [kunnen medewerkers hier zelf over beslissen] [N=10.304] [% in (zeer) sterke mate]	--	45%▼	53%▲	▲	--	41%▼	46%▲	▲
45c. Het bepalen van de werktijden en pauzes [kunnen medewerkers hier zelf over beslissen] [N=10.281] [% in (zeer) sterke mate]	--	41%▼	48%▲	▲	--	38%	38%	
45d. Het oplossen van operationele problemen/storingen in het productieproces of werkproces [kunnen medewerkers hier zelf over beslissen] [N=10.037] [% in (zeer) sterke mate]	--	57%▼	67%▲	▲	--	56%▼	62%▲	▲
46. Is teamwork een belangrijk kenmerk van de werkorganisatie in uw vestiging? [N=10.684]								
• 1 Ja	--	86%	87%		--	88%▲	86%▽	▽
• 2 Nee	--	11%▲	9%▽	▽	--	10%▽	11%▲	▲
• 3 Weet niet	--	3%	4%		--	2%	2%	
47. Beslissen teamleden onderling hoe en door wie de taken moeten worden uitgevoerd of is er gewoonlijk een leidinggevende die de taken onder de teamleden verdeelt? [N=9.304]								
• 1 De teamleden beslissen zelf onderling	--	55%	59%		--	51%	50%	
• 2 De taken worden verdeeld door een leidinggevende	--	45%	41%		--	49%	50%	
48. Welk percentage van de werknemers binnen deze vestiging werkt momenteel in teams? [N=4.456]								
• 1 Minder dan de helft van het personeel	--	--	27%		--	--	27%	
• 2 De helft van het personeel of meer	--	--	73%		--	--	73%	
49. Is de omvang van dit team/deze teams groter of kleiner dan 10 personen? [N=4.475]								
• 1 De meeste teams zijn groter of gelijk aan 10 personen	--	--	11%		--	--	3%	
• 2 De meeste teams zijn kleiner dan 10 personen	--	--	89%		--	--	97%	
50a. Onze vestiging probeert vaak nieuwe ideeën uit [N=5.106] [% (helemaal) eens]	--	--	63%		--	--	59%	
50b. Onze vestiging is creatief in zijn wijze van werken [N=5.115] [% (helemaal) eens]	--	--	70%		--	--	71%	
50c. Onze vestiging is vaak een van de eerste met nieuwe diensten of producten [N=5.100] [% (helemaal) eens]	--	--	38%		--	--	33%	
50d. Onze vestiging biedt innovatieve oplossingen voor onze consumenten/afnemers/klanten [N=5.103] [% (helemaal) eens]	--	--	51%		--	--	53%	
50e. Onze vestiging zoekt naar nieuwe manieren om problemen op te lossen [N=5.097] [% (helemaal) eens]	--	--	71%		--	--	70%	
51a. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuw of in belangrijke mate verbeterd product of dienst geïntroduceerd? [N=10.588]								
• 1 Ja	--	58%▲	50%▼	▼	--	56%▲	52%▽	▽
• 2 Nee	--	35%▼	42%▲	▲	--	39%▽	43%▲	▲
• 3 Weet niet	--	8%	7%		--	5%	6%	
51b. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuw of in belangrijke mate verbeterd proces ingevoerd voor het produceren van goederen of het leveren van diensten? [N=10.574]								
• 1 Ja	--	52%	53%		--	49%▲	46%▽	▽
• 2 Nee	--	37%	38%		--	44%▽	47%▲	▲
• 3 Weet niet	--	10%	9%		--	7%	7%	
51c. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuwe of in belangrijke mate verbeterde marketingmethode ingevoerd? [N=10.566]								
• 1 Ja	--	28%	26%		--	32%	32%	
• 2 Nee	--	57%▼	62%▲	▲	--	59%	58%	
• 3 Weet niet	--	15%▲	11%▼	▼	--	9%▽	10%▲	▲
51d. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuwe of belangrijke organisatorische verandering doorgevoerd? [N=10.569]								
• 1 Ja	--	46%	41%		--	37%▲	30%▼	▼
• 2 Nee	--	46%	50%		--	57%▼	63%▲	▲
• 3 Weet niet	--	8%	8%		--	6%▽	7%▲	▲
52a. De arbeidsproductiviteit in onze vestiging is in de afgelopen twee jaar... [N=10.565]								
• 1 Afgenomen of sterk afgenomen	--	12%	14%		--	15%▼	20%▲	▲
• 2 Gelijk gebleven	--	46%	47%		--	48%▽	50%▲	▲
• 3 Toegenomen of sterk toegenomen	--	43%	38%		--	37%▲	30%▼	▼
52b. De kwaliteit van de producten/diensten van onze vestiging is in de afgelopen twee jaar... [N=10.553]								
• 1 Afgenomen of sterk afgenomen	--	4%	3%		--	2%	2%	
• 2 Gelijk gebleven	--	39%▼	46%▲	▲	--	46%▼	53%▲	▲
• 3 Toegenomen of sterk toegenomen	--	58%▲	52%▼	▼	--	52%▲	45%▼	▼

WEA COMBI-BESTAND (alle items die in 2012 zijn gevraagd)	AARD VAN DE ORGANISATIE							
	NON-PROFIT/MIXED				PROFIT			
	JAAR				JAAR			
	2008	2010	2012	Trend	2008	2010	2012	Trend
52c. De tevredenheid van de klanten van onze vestiging is in de afgelopen twee jaar... [N=10.552]								
· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	--	3%	3%		--	2%△	1%▽	▽
· 2 Gelijk gebleven	--	50%▼	57%▲	▲	--	53%▽	58%△	△
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	--	47%▲	40%▼	▼	--	44%△	41%▽	▽
52d. De omzet van onze vestiging is in de afgelopen twee jaar... [N=10.552]								
· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	--	18%▼	27%▲	▲	--	34%▽	37%△	△
· 2 Gelijk gebleven	--	44%	43%		--	30%	31%	
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	--	38%▲	30%▼	▼	--	36%△	32%▽	▽
52e. De winst/het positieve financieel resultaat van onze vestiging is in de afgelopen twee jaar... [N=10.539]								
· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	--	25%▽	30%△	△	--	39%▽	42%△	△
· 2 Gelijk gebleven	--	44%	45%		--	29%	30%	
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	--	31%▲	25%▼	▼	--	32%△	28%▽	▽
53. Hoe zou u de arbeidsproductiviteit van uw vestiging inschatten ten opzichte van de arbeidsproductiviteit van uw concurrenten in de markt / andere organisaties die een vergelijkbare dienst verlenen? [N=10.546]								
· 1 Ruim onder het gemiddelde	--	1%▲	0,1%▼	▼	--	0,4%▽	1%△	△
· 2 Onder het gemiddelde	--	6%▲	3%▼	▼	--	3%▽	5%△	△
· 3 Gemiddeld	--	50%	51%		--	48%	50%	
· 4 Boven het gemiddelde	--	34%	35%		--	37%	35%	
· 5 Ruim boven het gemiddelde	--	9%	10%		--	11%△	10%▽	▽
- Gemiddelde [N=10.546]	--	3,4▼	3,5▲	▲	--	3,6△	3,5▽	▽
54a. Brede inzetbaarheid van personeel [mate van toepassing in vestiging] [N=15.004] [% in (zeer) sterke mate]	45%	44%	47%		48%	50%	49%	
54b. Flexibele werktijden [mate van toepassing in vestiging] [N=15.204] [% in (zeer) sterke mate]	42%	41%	41%		36%	36%	35%	
54c. Flexibele contracten [mate van toepassing in vestiging] [N=14.475] [% in (zeer) sterke mate]	24%	24%	27%		22%	22%	21%	
54d. Zelf roosteren (werknemers zelf de werktijden laten bepalen) [mate van toepassing in vestiging] [N=15.104] [% in (zeer) sterke mate]	28%	25%	27%		17%	16%▽	18%△	
54e. Telewerken / thuiswerken [mate van toepassing in vestiging] [N=9.810] [% in (zeer) sterke mate]	--	13%	10%		--	9%▽	10%△	△
55a. Werk op onregelmatige werktijden buiten kantooruren [mate van toepassing in vestiging] [N=8.259] [% in (zeer) sterke mate]	--	37%▲	27%▼	▼	--	25%△	21%▽	▽
55b. Keuzemogelijkheden in werktijden voor medewerkers [mate van toepassing in vestiging] [N=8.302] [% in (zeer) sterke mate]	--	25%	29%		--	18%▽	20%△	△
56a. Hoe groot schat u het percentage werknemers in dat (regelmatig) werkzaam is buiten kantooruren? [Gemiddelde] [N=6.173]	--	33	36		--	28▼	33▲	▲
56b. Hoe groot schat u het percentage werknemers in dat (regelmatig) werkzaam is in de nacht? [Gemiddelde] [N=6.072]	--	7,8▲	5,2▼	▼	--	4,5▼	6,3▲	▲
57a. Wij bieden onze flexibele werknemers uitdagende functies [N=6.330] [% (helemaal) eens]	--	52%	51%		--	45%△	41%▽	▽
57b. Wij bieden heldere werkinstructies voor nieuwe flexibele werknemers [N=6.317] [% (helemaal) eens]	--	56%	56%		--	54%	56%	
57c. Wij bieden flexibele werknemers ontwikkelmogelijkheden [N=6.320] [% (helemaal) eens]	--	47%▼	54%▲	▲	--	49%▲	43%▼	▼
57d. Wij nemen onze flexibele werknemers makkelijk op in onze bedrijfscultuur [N=6.320] [% (helemaal) eens]	--	66%▼	73%▲	▲	--	71%△	67%▽	▽
58a. In mijn vestiging zijn computers aanwezig [N=10.540]								
· 1 Ja	--	96%	96%		--	95%△	93%▽	▽
· 2 Nee	--	3%	4%		--	4%▽	6%△	△
· 3 Weet niet	--	1%▲	0,1%▼	▼	--	0,4%	1%	
58b. In mijn vestiging zijn computers aanwezig, en die zijn met elkaar verbonden in een computernetwerk (via kabels, via de ether (bijvoorbeeld WIFI)) [N=10.501]								
· 1 Ja	--	71%	75%		--	65%▼	71%▲	▲
· 2 Nee	--	27%	24%		--	34%▲	28%▼	▼
· 3 Weet niet	--	2%	1%		--	1%	1%	
58c. In mijn vestiging hebben we een computernetwerk met minstens de volgende software-functies: e-mail, internet, LAN (lokaal netwerk van computers) [N=10.520]								
· 1 Ja	--	79%▼	84%▲	▲	--	76%▽	79%△	△
· 2 Nee	--	17%	14%		--	23%△	20%▽	▽
· 3 Weet niet	--	4%▲	1%▼	▼	--	1%▽	2%△	△
58d. In mijn vestiging worden de bedrijfsprocessen (ook) door de volgende software aangestuurd: workflow software, ERP [N=5.066]								
· 1 Ja	--	--	23%		--	--	23%	
· 2 Nee	--	--	54%		--	--	61%	
· 3 Weet niet	--	--	23%		--	--	15%	

WEA COMBI-BESTAND
 (alle items die in 2012 zijn gevraagd)

AARD VAN DE ORGANISATIE

	AARD VAN DE ORGANISATIE							
	NON-PROFIT/MIXED				PROFIT			
	JAAR				JAAR			
	2008	2010	2012	Trend	2008	2010	2012	Trend
58e. In mijn vestiging wordt de communicatie tussen medewerkers onderling gestimuleerd door de volgende software: groupware, sociale media/socialware-toepassingen [N=5.068]								
· 1 Ja	--	--	20%		--	--	18%	
· 2 Nee	--	--	74%		--	--	76%	
· 3 Weet niet	--	--	6%		--	--	5%	
58f. In mijn vestiging worden (ook) e-commerce toepassingen gebruikt (internettoepassingen voor handel met andere bedrijven of met consumenten) [N=5.067]								
· 1 Ja	--	--	18%		--	--	35%	
· 2 Nee	--	--	74%		--	--	59%	
· 3 Weet niet	--	--	9%		--	--	6%	
59a. Percentage leidinggevend personeel [degenen die anderen aansturen en belangrijke beslissingen nemen] [Gemiddelde] [N=5.111]	--	--	25		--	--	29	
59b. Percentage uitvoerend personeel [degenen die de uiteindelijke producten maken of de diensten leveren] [Gemiddelde] [N=5.111]	--	--	59		--	--	59	
59c. Percentage ondersteunend personeel [degenen die het werk van de vorige categorieën ondersteunen, bijvoorbeeld de financiële administratie, afdeling personeelsbeleid, facilitaire dienst, ICT-afdeling e.d.] [Gemiddelde] [N=5.111]	--	--	16		--	--	12	
60. Heeft uw vestiging op dit moment vacatures? [N=10.673]								
· 1 Ja	--	19%▲	13%▼	▼	--	18%▲	9%▼	▼
· 2 Nee	--	80%▼	85%▲	▲	--	81%▼	90%▲	▲
· 3 Weet niet	--	0,5%▼	2%▲	▲	--	1%	0,4%	
61. Hoeveel vacatures heeft uw vestiging op dit moment? [Indien er vacatures zijn] [Gemiddelde] [N=1.499]	--	5,0	3,7		--	3,5	2,6	
61p. Percentage vacatures op dit moment [Geen vacatures=0%] [in verhouding tot het totale huidige aantal werkenden] [Gemiddelde] [N=10.521]	--	9,1▲	1,7▼	▼	--	5,3▲	1,8▼	▼
62. Hoeveel van deze vacatures acht u moeilijk vervulbaar? [Gemiddelde] [N=1.160]	--	1,6	1,2		--	1,5	1,2	
62p. Percentage moeilijk vervulbare vacatures [Als er vacatures zijn] [Gemiddelde] [N=1.160]	--	33	37		--	61▲	48▼	▼
63. Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk? [Gemiddelde] [N=13.751]	85▼	86	89▲	▲	85▼	86▽	90▲	▲
64a. Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid [N=9.705] [% in (zeer) sterke mate]	--	3%	2%		--	4%▲	2%▼	▼
64b. Werknemers verliezen kennis en vaardigheden omdat zij deze niet of onvoldoende gebruiken [N=9.735] [% in (zeer) sterke mate]	--	3%▲	1%▼	▼	--	2%△	2%▽	▽
64c. Werknemers beschikken over kennis en vaardigheden die door veranderingen in het werk niet meer nodig zijn [N=9.505] [% in (zeer) sterke mate]	--	4%	2%		--	3%	3%	
64d. Werknemers zitten vast in verouderde denkpatronen over hun werk en/of omgang met klanten [N=9.837] [% in (zeer) sterke mate]	--	9%	7%		--	5%	5%	
64e. Werknemers zijn te hoog opgeleid voor hun taken [N=4.799] [% in (zeer) sterke mate]	--	--	1%		--	--	1%	
64f. Werknemers zijn te laag opgeleid voor hun taken [N=4.801] [% in (zeer) sterke mate]	--	--	2%		--	--	1%	
65. Is het inzetten van kwetsbare groepen expliciet onderdeel van de missie van uw vestiging? [N=15.947]								
· 1 Ja	11%▲	8%	6%▼	▼	3%	4%△	3%	
· 2 Nee	78%▽	81%	83%△	▲	91%	90%	90%	
· 3 Weet niet	11%	11%	11%		6%	6%	7%△	
66. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit één of meer kwetsbare groepen? [N=16.048]								
· 1 Ja	21%▲	16%	17%	▽	15%△	14%	13%▽	▽
· 2 Nee	73%▼	80%△	78%	△	83%▽	84%	86%△	△
· 3 Weet niet	5%	4%	5%		2%	2%△	2%▽	
67. Ongeveer hoeveel werknemers in uw vestiging zijn afkomstig uit kwetsbare groepen? [Gemiddelde] [N=9.344]	--	3,5	2,4		--	0,41	0,37	
67p. Ongeveer welk percentage werknemers in uw vestiging is afkomstig uit kwetsbare groepen? [Gemiddelde] [N=9.308]	--	7,3	5,7		--	5,2△	4,1▽	▽

WEA COMBI-BESTAND

(alle items die in 2012 zijn gevraagd)

AARD VAN DE ORGANISATIE

	AARD VAN DE ORGANISATIE							
	NON-PROFIT/MIXED				PROFIT			
	JAAR		Trend		JAAR		Trend	
2008	2010	2012			2008	2010		
68. Welke belemmeringen zijn er voor uw vestiging om (meer) personen uit kwetsbare groepen in dienst te nemen? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=16.075]								
· a. De verwachte kosten van begeleiding	12%	14%	11%		13%△	10%▽	13%△	
· b. Financiële risico's door productiviteitsverlies	7%	8%	10%		12%	9%▼	14%△	
· c. De verwachte organisatorische rompslomp	13%	14%	10%▼	▽	18%△	13%▽	15%	▽
· d. Het werk in onze vestiging leent zich er niet voor	50%	50%	51%		55%	57%△	54%▽	
· e. Onbekendheid met waar kwetsbare werkzoekenden kunnen worden gevonden	4%	4%	3%		5%△	4%	3%▽	▽
· f. Kwetsbare werkzoekenden solliciteren niet bij onze vestiging	11%▼	14%	13%		14%	12%▽	16%△	△
· g. Er zijn geen belemmeringen	20%	20%	17%		18%△	15%▽	18%△	
· h. Anders	10%	10%	10%		7%	7%	8%	
· i. Weet niet	8%	9%	10%		6%▼	9%▲	8%	△
69. Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers tot hun pensioen doorwerken? [N=15.987]								
· 1 Ja	25%	25%	31%▲	△	23%▽	24%	26%△	△
· 2 Nee	63%▲	64%▲	51%▼	▼	63%	63%	61%▽	
· 3 Weet niet	12%	11%▼	18%▲	▲	14%△	13%	13%	
70. Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers ook ná hun pensioengerechtigde leeftijd doorwerken? [N=15.984]								
· 1 Ja	9%	8%	9%		7%	7%	7%	
· 2 Nee	78%	80%△	75%▽		79%	80%	79%	
· 3 Weet niet	14%	12%▽	16%▲		13%	13%	14%	
71. Welke voorzieningen/maatregelen zijn er in uw vestiging getroffen, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=10.697]								
· a. Deeltijd vervoegde uitreding (deeltijd-VUT)	--	18%▲	11%▼	▼	--	8%△	7%▽	▽
· b. oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegendienst	--	10%	10%		--	5%	4%	
· c. kortere werkweek/aanpassing werktijden op individuele basis	--	22%	24%		--	13%	14%	
· d. Extra vrije dagen bij oudere werknemers	--	31%▲	26%▼	▼	--	23%	21%	
· e. Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname	--	10%	9%		--	5%▽	6%△	△
· f. Taakverbreding/taakrotatie	--	6%	8%		--	4%	3%	
· g. Taakverlichting of aanpassing takenpakket	--	13%	15%		--	9%	10%	
· h. Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken	--	15%	17%		--	7%	8%	
· i. Omscholen naar een andere baan/functie	--	4%	5%		--	2%	2%	
· j. Teruggang in salaris/in functie ('demotie')	--	3%	3%		--	2%	1%	
· k. Aanpassing van de werkplek	--	10%▼	15%▲	▲	--	7%	7%	
· l. Gezondheidsbeleid/stimuleren van gezondheid ingevoerd	--	5%▽	8%△	△	--	3%	3%	
· m. Er zijn geen voorzieningen/maatregelen getroffen	--	56%	56%		--	65%	64%	
72. Hoeveel procent van de werknemers in uw vestiging heeft het afgelopen jaar in werktijd een cursus/training/scholing gevolgd? [N=5.015]								
· 1 0%	--	--	26%		--	--	32%	
· 2 1 t/m 24%	--	--	23%		--	--	28%	
· 3 25 t/m 49%	--	--	10%		--	--	13%	
· 4 50 t/m 74%	--	--	14%		--	--	9%	
· 5 75% of meer	--	--	27%		--	--	18%	
73. Wat was binnen uw vestiging het ziekteverzuim in het vorige kalenderjaar, exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof [Gemiddelde] [N=12.550]	3,3▲	2,2▼	2,4	▼	2,4△	2,0▽	2,3	
74a. Brede inzetbaarheid [mate van tevredenheid] [N=10.294] [% in (zeer) sterke mate]	--	77%	77%		--	78%▼	83%▲	▲
74b. Betrokkenheid [mate van tevredenheid] [N=10.285] [% in (zeer) sterke mate]	--	85%▼	90%▲	▲	--	81%	82%	
74c. Flexibiliteit in werktijd [mate van tevredenheid] [N=10.175] [% in (zeer) sterke mate]	--	73%	73%		--	72%▽	75%△	△
74d. Bereidheid nieuwe dingen te leren [mate van tevredenheid] [N=10.249] [% in (zeer) sterke mate]	--	73%	72%		--	70%	72%	
74e. Kwaliteit van hun geleverde werk [mate van tevredenheid] [N=10.283] [% in (zeer) sterke mate]	--	81%▼	86%▲	▲	--	80%▽	83%△	△
74f. Arbeidsproductiviteit [mate van tevredenheid] [N=10.272] [% in (zeer) sterke mate]	--	77%	79%		--	73%▽	77%△	△
75ap. Percentage personeel met een contract voor onbepaalde tijd [Gemiddelde] [N=4.698]	--	--	72		--	--	66	
75bp. Percentage personeel met een contract voor bepaalde tijd [Gemiddelde] [N=4.698]	--	--	13		--	--	14	
75cp. Percentage oproepkrachten (min-max contracten, nulurencontracten) [Gemiddelde] [N=4.698]	--	--	4,6		--	--	7,9	
75dp. Percentage uitzendkrachten [Gemiddelde] [N=4.698]	--	--	1,7		--	--	2,4	
75ep. Percentage Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP-ers) en/of freelancers [Gemiddelde] [N=4.698]	--	--	6,4		--	--	5,4	

WEA COMBI-BESTAND (alle items die in 2012 zijn gevraagd)	AARD VAN DE ORGANISATIE							
	NON-PROFIT/MIXED				PROFIT			
	JAAR				JAAR			
	2008	2010	2012	Trend	2008	2010	2012	Trend
75fp. Percentage gedetacheerden (inhuur vanuit detachingsbureaus, ingenieursbureaus etc.) [Gemiddelde] [N=4.698]	--	--	0,71		--	--	0,70	
75gp. Percentage overig flexibel personeel [Gemiddelde] [N=4.698]	--	--	2,0		--	--	3,0	
Het totale aantal personeel van de vestiging [Gemiddelde] [N=15.064]	79	64	52		16	16	15	
Het totale aantal personeel van de vestiging [gecategoriseerd] [N=16.075]								
· 1 2-4	56%	58%	53%▼		62%△	60%	58%▼	▼
· 2 5-9	16%	16%	21%▲	▲	19%	20%	20%	
· 3 10-49	16%	16%	15%		15%▼	16%	18%△	△
· 4 50-99	4%	3%	4%		2%	2%	2%	
· 5 100+	9%	7%	7%		2%	2%	2%	
76ap. Percentage FTE's vast [Gemiddelde] [N=4.892]	--	--	78		--	--	72	
76bp. Percentage FTE's flexibel [Gemiddelde] [N=4.892]	--	--	22		--	--	28	
76. Het totale aantal FTE's van de vestiging (som 76a en 76b) [Gemiddelde] [N=4.892]	--	--	38		--	--	12	
77a2a. Percentage mannen [Gemiddelde] [N=14.706]	48	48	46		62	65▲	60▼	▼
77a2b. Percentage vrouwen [Gemiddelde] [N=14.706]	52	52	54		38	35▼	40▲	△
77b2a. Percentage jonger dan 25 jaar [Gemiddelde] [N=14.680]	12	12	10		17	15▼	17△	
77b2b. Percentage 25 tot en met 44 jaar [Gemiddelde] [N=14.680]	47	42▼	47△		52▲	52△	46▼	▼
77b2c. Percentage 45 tot en met 54 jaar [Gemiddelde] [N=14.680]	27	27	28		20▼	22	25▲	▲
77b2d. Percentage 55 jaar of ouder [Gemiddelde] [N=14.680]	15▼	19▲	15		11	11	12	
77c2a. Percentage laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO) [Gemiddelde] [N=14.584]	24	25	27△		37	37	36	
77c2b. Percentage middelbaar geschoolden (maximaal MBO, HAVO, VWO) [Gemiddelde] [N=14.584]	44	41	42		45△	44	43▼	▼
77c2c. Percentage hogeschoolden (hoger onderwijs of universiteit) [Gemiddelde] [N=14.584]	32	34△	30		18▼	19	21△	△
77d2a. Percentage deeltijders, met een contract van 12 t/m 20 uur [Gemiddelde] [N=4.564]	--	--	28		--	--	20	
77d2b. Percentage deeltijders, met een contract van 21 t/m 32 uur [Gemiddelde] [N=4.564]	--	--	45		--	--	31	
77e2a. Percentage allochtone werknemers [niet-Nederlands en niet-westers] [Gemiddelde] [N=14.057]	7,3	6,3	6,5		4,7	5,2	5,4	△
77e2b. Percentage allochtone werknemers uit Midden- of Oost-Europa [Gemiddelde] [N=892]	--	--	28		--	--	40	
78. Wat is het totaal aantal medewerkers van deze totale organisatie in Nederland? [Indien vestiging onderdeel is van grotere organisatie] [Gemiddelde] [N=1.627]	--	1.937	3.203		--	2.065	1.110	
80. Mogen wij u in de toekomst benaderen voor eventueel vervolgonderzoek op het gebied van arbeid en organisatie? [N=10.641] [% ja]	--	38%▲	33%▼	▼	--	34%	32%	
82. Wilt u worden geïnterviewd op de WEA 2012 brochure? [N=10.598] [% ja]	--	54%▲	46%▼	▼	--	52%△	49%▼	▼

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson *Chi*-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de *t*-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases' (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden, én Cohen's *d* effectgrootte is ten minste 0,10. Open driehoekjes △: significant, maar Cohen's *d* effectgrootte is kleiner dan 0,10. Cohen (1988), *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 2nd ed. NY: Taylor & Francis. Trend analyse: berekend en getoetst zijn lineaire regressiecoëfficiënten. Alleen het significantie-symbool met de betekenis als hierboven wordt weergegeven. De trend geeft weer of er gemiddeld over alle metingen heen sprake is van een significante stijging of daling in het in de rijen genoemde percentage of gemiddelde.

WEA COMBI-BESTAND

(alle items die in 2010; maar niet in 2012 zijn gevraagd)

AARD VAN DE ORGANISATIE

	AARD VAN DE ORGANISATIE					
	NON-PROFIT/MIXED			PROFIT		
	JAAR		Totaal	JAAR		Totaal
2008	2010	2008		2010		
N:	749	922	1.669	4.592	4.563	9.119
%:	45%	55%	100%	50%	50%	100%
15a. Deskundigtoets RI&E voor bedrijven met minder dan 25 werknemers is niet meer altijd nodig [N=10.786] [% ja]	47%	50%	49%	47%▼	57%▲	52%
15b. De wettelijke verplichting tot het aanbieden van een arbo-sprekkuur is vervallen [N=10.745] [% ja]	41%	42%	41%	37%▼	43%▲	40%
15c. Werkgevers zijn verplicht om beleid te voeren tegen werkdruk, agressie en geweld, en intimidatie [N=10.761] [% ja]	71%	70%	70%	60%▼	66%▲	63%
15d. Sociale partners kunnen een arbo-catalogus opstellen waarin ze concrete afspraken maken ter verbetering van de arbeidsomstandigheden [N=5.427] [% ja]	--	39%	39%	--	40%	40%
16a. Ons bedrijf is over de wijzigingen in de Arboret van de afgelopen jaren goed geïnformeerd [N=10.739]						
· 1 (Helemaal) oneens	25%	28%	27%	29%	28%	28%
· 2 Neutraal	34%	38%	36%	40%▽	42%△	41%
· 3 (Helemaal) eens	42%▲	34%▼	37%	31%	30%	31%
16b. De wijzigingen in de Arboret hebben in de afgelopen jaren tot wijzigingen geleid in het bedrijfsbeleid [N=10.712]						
· 1 (Helemaal) oneens	40%	35%	37%	42%△	37%▽	40%
· 2 Neutraal	34%	38%	36%	36%▽	39%△	38%
· 3 (Helemaal) eens	27%	27%	27%	22%	23%	23%
16c. De Arboret- en regelgeving is binnen ons bedrijf goed uitvoerbaar [N=10.677]						
· 1 (Helemaal) oneens	13%	15%	14%	15%	14%	14%
· 2 Neutraal	38%	41%	40%	39%	40%	40%
· 3 (Helemaal) eens	49%△	44%▽	46%	46%	46%	46%
16d. In ons bedrijf vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzuim [N=10.711]						
· 1 (Helemaal) oneens	18%	18%	18%	22%△	19%▽	21%
· 2 Neutraal	18%▼	28%▲	24%	29%	30%	29%
· 3 (Helemaal) eens	63%▲	53%▼	58%	50%	51%	50%
16g. Het aantal wettelijke verplichtingen in de Arboret is groot [N=10.705]						
· 1 (Helemaal) oneens	7%	6%	6%	4%	5%	4%
· 2 Neutraal	45%	48%	47%	39%▽	43%△	41%
· 3 (Helemaal) eens	48%	46%	47%	57%▲	52%▼	55%
17b. De wijzigingen in de ATW hebben geleid tot wijzigingen in de door ons bedrijf gehanteerde arbeids- en rusttijden [N=5.402]						
· 1 (Helemaal) oneens	--	46%	46%	--	50%	50%
· 2 Neutraal	--	41%	41%	--	37%	37%
· 3 (Helemaal) eens	--	13%	13%	--	13%	13%
17c. In ons bedrijf vindt overleg plaats met werknemers over arbeids- en rusttijden [N=5.428]						
· 1 (Helemaal) oneens	--	16%	16%	--	19%	19%
· 2 Neutraal	--	26%	26%	--	27%	27%
· 3 (Helemaal) eens	--	58%	58%	--	54%	54%
23c. Door de Arboret- en regelgeving wordt in ons bedrijf extra aandacht aan arbeidsomstandigheden besteed [N=10.723]						
· 1 (Helemaal) oneens	22%	18%	20%	21%△	19%▽	20%
· 2 Neutraal	43%	44%	44%	46%	46%	46%
· 3 (Helemaal) eens	35%	38%	37%	33%▽	35%△	34%
23d. De werknemers zijn allen bij elkaar tevreden over het arbo- en verzuimbeleid binnen ons bedrijf [N=10.738]						
· 1 (Helemaal) oneens	5%	3%	4%	3%	3%	3%
· 2 Neutraal	37%	40%	38%	39%▽	41%△	40%
· 3 (Helemaal) eens	59%	57%	58%	59%	57%	58%
23g. Door de Arbeidstijdenwet- en regelgeving wordt in ons bedrijf extra aandacht gegeven aan de werk- en rusttijden [N=5.415]						
· 1 (Helemaal) oneens	--	23%	23%	--	23%	23%
· 2 Neutraal	--	53%	53%	--	54%	54%
· 3 (Helemaal) eens	--	24%	24%	--	23%	23%
23h. De werknemers zijn allen bij elkaar tevreden over het werktijdenbeleid in ons bedrijf [N=5.434]						
· 1 (Helemaal) oneens	--	3%	3%	--	3%	3%
· 2 Neutraal	--	28%	28%	--	26%	26%
· 3 (Helemaal) eens	--	68%	68%	--	71%	71%
25. Stelt uw bedrijf bij de inkoop van producten of diensten als eis dat er veilig en gezond mee gewerkt kan worden? [N=5.462]						
· 1 Ja, altijd	--	50%	50%	--	44%	44%
· 2 Ja, soms	--	22%	22%	--	29%	29%
· 3 Nee	--	14%	14%	--	17%	17%
· 4 Weet niet	--	14%	14%	--	10%	10%

WEA COMBI-BESTAND

(alle items die in 2010; maar niet in 2012 zijn gevraagd)

	AARD VAN DE ORGANISATIE					
	NON-PROFIT/MIXED			PROFIT		
	JAAR		Totaal	JAAR		Totaal
	2008	2010		2008	2010	
28e. Loonkostensubsidie van 50% minimumloon bij aanname van arbeidsongeschikte of langdurig werkloze beneden 50 jaar [N=5.437] [% ja]	--	31%	31%	--	38%	38%
29. Heeft uw bedrijf één of meer van deze regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerkers? [N=6.900]						
· 1 Ja (al dan niet doorslaggevend)	23%	26%	24%	21%▽	25%△	23%
· 2 Nee	61%	67%	64%	75%△	72%▽	73%
· 3 Weet niet	16%▲	8%▼	11%	4%	3%	4%
37. Heeft u het afgelopen jaar gebruik gemaakt van één of meerdere van onderstaande faciliteiten van het O&O fonds in uw sector? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=5.486]						
· a. (Bekostiging van) functiegerichte scholing voor één of meerdere werknemers	--	10%	10%	--	12%	12%
· b. (Bekostiging van) algemene scholing voor één of meerdere werknemers	--	5%	5%	--	5%	5%
· c. (Bekostiging van) beroepsopleidingen van leerlingen	--	3%	3%	--	7%	7%
· d. Advies en/ of ondersteuning bij EVC-trajecten	--	2%	2%	--	1%	1%
· e. Advies en/ of ondersteuning op het gebied van arbobeleid	--	3%	3%	--	1%	1%
· f. Advies en/ of ondersteuning bij het terugdringen van ziekteverzuim	--	3%	3%	--	1%	1%
· g. Advies en/ of ondersteuning op het gebied van personeelsbeleid	--	3%	3%	--	1%	1%
· h. Advies en/ of ondersteuning ten behoeve van mobiliteit van werknemers	--	1%	1%	--	0,2%	0,2%
· i. Advies en/ of ondersteuning op het terrein van re-integratie van werknemers	--	3%	3%	--	1%	1%
· j. Advies en/ of ondersteuning bij het in dienst nemen van werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt	--	1%	1%	--	1%	1%
· k. Advies en/ of ondersteuning in het kader van werkervaringsplaatsen of stageplaatsen	--	3%	3%	--	2%	2%
· l. Advies en/ of ondersteuning in het kader van duurzame inzetbaarheid	--	1%	1%	--	0,0%	0,0%
· m. Anders	--	2%	2%	--	3%	3%
· n. Er is wel een O&O fonds, maar wij maken geen gebruik van genoemde faciliteiten	--	6%	6%	--	9%	9%
· o. Mijn sector heeft geen O&O fonds	--	42%	42%	--	32%	32%
· p. Weet niet	--	35%	35%	--	38%	38%
38. Hoe tevreden of ontevreden bent u met het functioneren van het O&O-fonds? (1=zeer ontevreden - 10=zeer tevreden) [Gemiddelde] [N=561]	--	6,6	6,6	--	6,5	6,5
52a. Ons bedrijf reageert meteen op ontwikkelingen die op haar afkomen [alleen >= 10 werknemers] [N=2.191] [% (helemaal) eens]	55%	56%	55%	68%	64%	66%
52b. Ons bedrijf haalt bewust nieuwe kennis van buiten naar binnen [alleen >= 10 werknemers] [N=2.191] [% (helemaal) eens]	64%	63%	63%	63%▲	58%▼	60%
52c. Ons bedrijf werkt samen met derden en/of participeert in netwerken [alleen >= 10 werknemers] [N=2.191] [% (helemaal) eens]	82%	78%	80%	66%	62%	64%
52d. Ons bedrijf maakt steeds nieuwe combinaties tussen verschillende manieren van het organiseren van het werkproces [alleen >= 10 werknemers] [N=2.189] [% (helemaal) eens]	42%	39%	40%	38%	35%	36%
52e. In ons bedrijf worden de talenten van medewerkers zo goed mogelijk (optimaal) benut [alleen >= 10 werknemers] [N=2.191] [% (helemaal) eens]	62%	65%	64%	74%	75%	75%
52f. In ons bedrijf worden de werkprocessen regelmatig vernieuwd [alleen >= 10 werknemers] [N=2.191] [% (helemaal) eens]	51%	49%	50%	47%	47%	47%
52g. In ons bedrijf wordt regelmatig naar nieuwe markten/ klanten gezocht [alleen >= 10 werknemers] [N=2.190] [% (helemaal) eens]	50%	52%	51%	74%	75%	75%
52h. In ons bedrijf worden de bestaande producten/ diensten regelmatig verbeterd en/of verfijnd [alleen >= 10 werknemers] [N=2.191] [% (helemaal) eens]	69%	73%	71%	78%▲	73%▼	76%
60d. In mijn bedrijf worden de bedrijfsprocessen (ook) door computers aangestuurd [N=5.431]						
· 1 Ja	--	32%	32%	--	32%	32%
· 2 Nee	--	55%	55%	--	61%	61%
· 3 Weet niet	--	13%	13%	--	7%	7%
60e. In mijn bedrijf worden (ook) e-commerce toepassingen gebruikt, voornamelijk internet of webgedreven sales of dienstverlening [N=5.430]						
· 1 Ja	--	32%	32%	--	37%	37%
· 2 Nee	--	53%	53%	--	56%	56%
· 3 Weet niet	--	15%	15%	--	6%	6%
75e1. Aantal deeltijders (<36 uur/week) [Gemiddelde] [N=9.934]	46	34	39	5,6	5,1	5,4
75e2. Percentage deeltijders (<36 uur/week) [Gemiddelde] [N=9.862]	56▲	47▼	51	38▲	32▼	35
76a. Aantal personeel in tijdelijke dienst [Gemiddelde] [N=5.309]	--	10	10	--	3,4	3,4
76b. Aantal uitzendkrachten [Gemiddelde] [N=5.309]	--	1,7	1,7	--	1,2	1,2
76c. Aantal ZZP-ers en/ of freelancers [Gemiddelde] [N=5.309]	--	2,0	2,0	--	0,97	0,97
76d. Aantal overige flexibele werknemers [Gemiddelde] [N=5.309]	--	6,5	6,5	--	1,6	1,6

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson *Chi*-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de *t*-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases' (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden, én Cohen's *d* effectgrootte is ten minste 0,10. Open driehoekjes △: significant, maar Cohen's *d* effectgrootte is kleiner dan 0,10. Cohen (1988), *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 2nd ed. NY: Taylor & Francis.

WEA COMBI-BESTAND (alle items die in 2008; maar niet in 2010/2012 zijn gevraagd)	AARD VAN DE ORGANISATIE		
	NON-PROFIT/ MIXED	PROFIT	TOTAAL
N:	764	4.612	5.376
%:	14%	86%	100%
8. Welke nieuwe maatregelen heeft uw bedrijf in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim?			
8a. Organisatorische verbeteringen (bijvoorbeeld aanstelling van een preventiemedewerker) [N=5.039]			
- 1 Ja	37%▲	29%▼	30%
- 2 Nee	52%▼	65%▲	64%
- 3 Weet niet	11%▲	5%▼	6%
8b. Technische verbeteringen (bijvoorbeeld afscherming van machineonderdelen) [N=5.045]			
- 1 Ja	39%	37%	37%
- 2 Nee	52%▼	57%▲	57%
- 3 Weet niet	9%▲	6%▼	6%
8c. Persoonlijke beschermingsmiddelen (bijvoorbeeld een helm of handschoenen) [N=5.092]			
- 1 Ja	36%▼	42%▲	41%
- 2 Nee	58%△	54%▽	55%
- 3 Weet niet	6%△	4%▽	4%
8d. Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten [N=4.992]			
- 1 Ja	39%▲	26%▼	28%
- 2 Nee	53%▼	67%▲	65%
- 3 Weet niet	8%	7%	7%
8e. Bevorderen van een gezonde leefstijl (bijvoorbeeld bedrijfsfitness) [N=4.973]			
- 1 Ja	21%▲	16%▼	17%
- 2 Nee	73%▼	79%▲	78%
- 3 Weet niet	6%	5%	5%
8f. Algemeen/ integraal beleid voor veilig en gezond werken [N=5.026]			
- 1 Ja	39%▲	34%▼	35%
- 2 Nee	51%▼	58%▲	57%
- 3 Weet niet	10%	8%	8%
8g. Prikkel om verzuim te voorkomen of terug te dringen [N=5.005]			
- 1 Ja	37%	36%	36%
- 2 Nee	54%▽	58%△	58%
- 3 Weet niet	9%▲	5%▼	6%
8h. Begeleiding bij verzuim en re-integratie (bijvoorbeeld aanstelling verzuimcoördinator) [N=5.020]			
- 1 Ja	34%▲	27%▼	28%
- 2 Nee	58%▼	68%▲	67%
- 3 Weet niet	9%▲	5%▼	6%
8i. Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering [N=5.005]			
- 1 Ja	44%▲	26%▼	29%
- 2 Nee	47%▼	69%▲	66%
- 3 Weet niet	9%▲	5%▼	6%
8j. Andere maatregelen [N=4.348]			
- 1 Ja	12%▲	8%▼	9%
- 2 Nee	63%▼	75%▲	73%
- 3 Weet niet	24%▲	17%▼	18%
9. Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van ZZP'ers, freelancers en/of vrijwilligers? [N=5.336]			
- 1 Ja, voor ZZP'ers	4%	4%	4%
- 2 Ja, voor vrijwilligers	4%▲	0,1%▼	1%
- 3 Ja, voor beide	3%▲	1%▼	1%
- 4 Nee	80%▼	89%▲	87%
- 5 Weet niet	10%▲	7%▼	7%
11. Is de RI&E getoetst? [N=2.614]			
- 1 Ja	66%	67%	66%
- 2 Nee	16%▼	21%▲	20%
- 3 Weet niet	18%▲	12%▼	13%
13. Heeft uw bedrijf een contract met een aanbieder van arbodiensten? [N=5.349]			
- 1 Ja	71%	69%	69%
- 2 Nee	23%	25%	25%
- 3 Weet niet	6%	5%	6%
14. Met welke type arbodienst heeft uw bedrijf een contract? [N=3.705]			
- 1 Interne arbodienst	4%▲	2%▼	2%
- 2 Externe arbodienst	88%▽	91%△	90%
- 3 Andere aanbieder van arbodienstverlening	3%	4%	3%
- 4 Anders	2%	2%	2%
- 5 Weet niet	4%▲	2%▼	2%
16d. Werkgevers kunnen een arbocatalogus opstellen waarin ze concrete afspraken maken ter verbetering van de arbeidsomstandigheden [N=5.317] [% ja]	47%▲	36%▼	37%

WEA COMBI-BESTAND (alle items die in 2008; maar niet in 2010/2012 zijn gevraagd)	AARD VAN DE ORGANISATIE		
	NON-PROFIT/ MIXED	PROFIT	TOTAAL
18. Is uw bedrijf aangesloten bij een brancheorganisatie? [N=5.362]			
· 1 Ja	55%	58%	58%
· 2 Nee	32%▼	38%▲	37%
· 3 Weet niet	13%▲	4%▼	5%
19. Heeft uw brancheorganisatie een arbocatalogus opgesteld? [N=3.080]			
· 1 Ja	29%	26%	26%
· 2 Nee	18%	18%	18%
· 3 Weet niet	54%	56%	56%
20. Van welke diensten van uw brancheorganisatie maakt u gebruik? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=3.092]			
· a. Aanreiken van modellen voor RI&E en Plan van Aanpak	19%	23%	22%
· b. Brancheloket	7%▼	11%▲	11%
· c. Verzuimloket	8%▼	12%▲	11%
· d. Gezamenlijk contract	10%	14%	13%
· e. Info over Arbo	20%	18%	18%
· f. Cursussen/opleidingen/trainingen	44%	44%	44%
· g. Advisering	33%▼	41%▲	40%
· h. Géén van deze	18%▼	23%▲	22%
· i. Andere dienst van brancheorganisatie	7%▲	2%▼	3%
· j. Dienst brancheorganisatie: Weet niet	11%▲	6%▼	7%
21. om. Hoe beoordeelt u de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van uw bedrijf rondom arbobeleid? [N=2.027]			
· 1 Slecht	5%	8%	8%
· 2 Matig	23%	22%	22%
· 3 Voldoende	49%	49%	49%
· 4 Goed	23%	21%	21%
23a. om. In ons bedrijf draagt een goede gezondheid van medewerkers merkbaar bij aan bedrijfsmatig succes [alleen >= 10 werknemers] [N=1.064]			
· 1 (Helemaal) oneens	2%	2%	2%
· 2 Neutraal	12%	14%	14%
· 3 (Helemaal) eens	86%	84%	85%
25. Stelt uw bedrijf bij de inkoop van producten en diensten eisen op het gebied van veiligheid en gezondheid? [N=5.347]			
· 1 Altijd	40%▲	35%▼	35%
· 2 Soms	34%	34%	34%
· 3 Nee	15%▼	22%▲	21%
· 4 Weet niet	10%	8%	9%
26. Heeft uw bedrijf sinds 1 januari 2007 gebruik gemaakt van de mogelijkheid het loon (gedeeltelijk) in te houden van zieke werknemers die onvoldoende re-integratie inspanningen leveren? [N=5.353]			
· 1 Ja, volledig of gedeeltelijk	5%	5%	5%
· 2 Nee, situatie deed zich niet voor	66%▼	74%▲	73%
· 3 Nee, vind dat niet nodig	15%	16%	16%
· 4 Weet niet	13%▲	5%▼	6%
27. Heeft uw organisatie wel eens gebruik gemaakt van de mogelijkheid om zieke werknemers die onvoldoende meewerken aan hun re-integratie te ontslaan? [N=5.345]			
· 1 Ja	6%	5%	5%
· 2 Nee, wel van plan maar situatie deed zich niet voor	40%▼	48%▲	47%
· 3 Nee, vind dat niet nodig	33%	30%	30%
· 4 Weet niet	22%▲	17%▼	18%
28. Zijn werknemers als gevolg van de loondoorbetalingsverplichting actiever betrokken bij hun re-integratie? [N=5.352]			
· 1 Ja	19%▲	10%▼	11%
· 2 Nee	10%	13%	12%
· 3 N.v.t., geen (langdurig) ziekten	46%▼	64%▲	61%
· 4 Weet niet	24%▲	14%▼	15%
29. Houdt u bij het aannemen van personeel rekening met het risico op ziekteverzuim? [N=5.347]			
· 1 Ja	53%▼	71%▲	69%
· 2 Nee	30%▲	20%▼	22%
· 3 Weet niet	17%▲	9%▼	10%
30a. Premievrijstelling bij aanname van ouderen [N=5.345] [% ja]	49%	48%	48%
30b. Tijdelijke subsidieregeling leeftijdsbewust beleid [N=5.328] [% ja]	36%▲	31%▼	32%
31. Heeft uw bedrijf één of meer van deze regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van ouderen? [N=2.644]			
· 1 Ja	11%	10%	10%
· 2 Nee	78%▼	88%▲	86%
· 3 Weet niet	11%▲	2%▼	4%
32. om Hoe belangrijk of onbelangrijk zijn/waren deze regelingen bij het aannemen van ouderen? [N=263] [% (zeer) belangrijk]	36%▼	54%▲	50%
33a. No-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid [N=5.330] [% ja]	43%▲	31%▼	33%
33b. Arbeidsplaatsvoorzieningen [N=5.326] [% ja]	54%▲	43%▼	45%
33c. Jobcoach [N=5.325] [% ja]	43%▲	30%▼	32%

WEA COMBI-BESTAND (alle items die in 2008; maar niet in 2010/2012 zijn gevraagd)	AARD VAN DE ORGANISATIE		
	NON-PROFIT/ MIXED	PROFIT	TOTAAL
33d. Proefplaatsing van arbeidsgehandicapten van maximaal 3 maanden, waarin geen salaris hoeft te worden betaald [N=5.327] [% ja]	39%▲	31%▼	32%
33e. Loonkostensubsidie/ compensatie [N=5.319] [% ja]	54%▲	46%▼	47%
33f. Premiekortingen of vrijstellingen [N=5.319] [% ja]	43%▲	32%▼	34%
35.0m Hoe belangrijk of onbelangrijk zijn/waren deze regelingen bij het aannemen van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten? [N=683] [% (zeer) belangrijk]	59%▼	68%▲	67%
38. Is uw bedrijf lid van een werkgeversorganisatie? [N=5.346]			
· 1 Ja	35%▲	26%▼	27%
· 2 Nee	46%▼	64%▲	61%
· 3 Weet niet	19%▲	10%▼	11%
39. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de behartiging van uw belangen door de werkgeversorganisatie? (1=zeer ontevreden - 10=zeer tevreden) [Gemiddelde] [N=1.449]	6,6▼	6,7▲	6,7
49. Op welke terreinen biedt uw bedrijf medewerkers hulp bij ernstige problemen in de privésituatie? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=5.376]			
· a. Bij financiële problemen	33%▼	38%▲	37%
· b. Bij gezondheids- en medische problemen van de medewerker zelf	58%	56%	56%
· c. Bij problemen met gezin of relatie	51%	53%	53%
· d. Bij problemen met de huisvesting	12%▼	17%▲	16%
· e. Bij problemen met de Nederlandse taal en/of analfabetisme	11%▲	8%▼	8%
· f. Bij problemen in contacten met instanties	18%	21%	20%
· g. Geén specifieke hulp bij privésituaties	31%	33%	33%
50a. Ongeveer hoeveel procent van de werknemers in uw bedrijf neemt deel aan een levensloopregeling van eigen bedrijf? [Gemiddelde] [N=2.811]	6,8▲	3,8▼	4,2
50b. Ongeveer hoeveel procent van de werknemers in uw bedrijf neemt deel aan een individuele levensloopregeling bij een externe financiële instelling? [Gemiddelde] [N=2.286]	9,9▲	4,9▼	5,5
51. Welke voorwaarden stelt uw bedrijf aan de opname van verlof in het kader van de levensloopregeling? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=3.912]			
· a. Geén voorwaarde aan opname verlof in kader van levensloopregeling	20%▼	25%▲	24%
· b. Verlof moet binnen bepaalde termijn worden aangevraagd	16%	15%	15%
· c. Verlofduur is aan vastgesteld maximum verbonden	14%▲	9%▼	10%
· d. Andere voorwaarde levensloopregeling	6%	6%	6%
· e. Voorwaarde levensloopregeling: Weet niet	48%	49%	49%
52a. Bepalen van de werkmethode [alleen >= 10 werknemers] [N=1.070]			
· 1 Helemaal/vooral centraal	40%▼	57%▲	53%
· 2 Helemaal/vooral decentraal	60%▲	43%▼	47%
52b. Bepalen van de werkverdeling [alleen >= 10 werknemers] [N=1.068]			
· 1 Helemaal/vooral centraal	24%▼	45%▲	40%
· 2 Helemaal/vooral decentraal	76%▲	55%▼	60%
52c. Bepalen van de werktijden en pauzes [alleen >= 10 werknemers] [N=1.071]			
· 1 Helemaal/vooral centraal	47%▼	59%▲	56%
· 2 Helemaal/vooral decentraal	53%▲	41%▼	44%
52d. Beslissen over de besteding van de (werk-) budgetten [alleen >= 10 werknemers] [N=1.069]			
· 1 Helemaal/vooral centraal	68%▼	84%▲	81%
· 2 Helemaal/vooral decentraal	32%▲	16%▼	19%
52e. Oplossen van operationele problemen/ storingen in het productie- of werkproces [alleen >= 10 werknemers] [N=1.065]			
· 1 Helemaal/vooral centraal	30%▼	42%▲	40%
· 2 Helemaal/vooral decentraal	70%▲	58%▼	60%
52f. Kiezen van nieuwe producten en/of diensten [alleen >= 10 werknemers] [N=1.067]			
· 1 Helemaal/vooral centraal	77%▼	85%▲	83%
· 2 Helemaal/vooral decentraal	23%▲	15%▼	17%
53f.0m. In ons bedrijf zijn vertrouwen en betrokkenheid belangrijker dan regels en controle [alleen >= 10 werknemers] [N=1.046] [% (helemaal) eens]	61%▼	69%▲	67%
54a.0m. De arbeidsproductiviteit in ons bedrijf is verbeterd [N=5.300] [% (helemaal) eens]	57%	60%	60%
54b.0m. De kwaliteit van de producten/ diensten van ons bedrijf is verbeterd [N=5.303] [% (helemaal) eens]	69%	72%	72%
54c.0m. De tevredenheid van de klanten van ons bedrijf is toegenomen [N=5.307] [% (helemaal) eens]	62%▼	70%▲	69%
54d.0m. De omzet van ons bedrijf is gegroeid [N=5.294] [% (helemaal) eens]	47%▼	64%▲	61%
54e.0m. De winst van ons bedrijf is gegroeid [N=5.290] [% (helemaal) eens]	39%▼	53%▲	51%
55a.0m. Werkgeverschap [alleen >= 10 werknemers] [N=1.059] [% in (zeer) sterke mate]	6%	8%	8%
55b.0m. Personeelsbeleid [alleen >= 10 werknemers] [N=1.056] [% in (zeer) sterke mate]	2%	4%	4%
55c.0m. Operationele planning en aansturing [alleen >= 10 werknemers] [N=1.057] [% in (zeer) sterke mate]	1%	2%	2%
55e.0m. Ruimte voor individuele keuzemogelijkheden [N=4.933] [% in (zeer) sterke mate]	31%▲	22%▼	23%
57a. Percentage werknemers dat ten minste éénmaal/week PC gebruikt [Gemiddelde] [N=4.794]	73%▲	61%▼	63
57b. Percentage werknemers dat ten minste éénmaal/week computergestuurde of-ondersteunde technologie gebruikt [Gemiddelde] [N=4.437]	22	25	24
57c. Percentage werknemers dat ten minste éénmaal/week lopende band/ assemblagelijn gebruikt [Gemiddelde] [N=4.468]	2,2	1,5	1,6

WEA COMBI-BESTAND (alle items die in 2008; maar niet in 2010/2012 zijn gevraagd)	AARD VAN DE ORGANISATIE		
	NON-PROFIT/ MIXED	PROFIT	TOTAAL
58a. Beheersing van informatie- en documentstromen [N=5.316]			
· 1 Ja	73%▲	67%▼	68%
· 2 Nee	22%▼	30%▲	29%
· 3 Weet niet	5%▲	3%▼	3%
58b. Voorraadbeheer [N=5.304]			
· 1 Ja	34%	34%	34%
· 2 Nee	59%▽	63%△	63%
· 3 Weet niet	7%▲	3%▼	3%
58c. Ondersteuning van communicatie tussen personen [N=5.302]			
· 1 Ja	50%▲	39%▼	40%
· 2 Nee	42%▼	57%▲	55%
· 3 Weet niet	7%▲	5%▼	5%
58d. Ondersteuning van samenwerking tussen personen [N=5.302]			
· 1 Ja	49%▲	41%▼	42%
· 2 Nee	43%▼	55%▲	53%
· 3 Weet niet	8%▲	5%▼	5%
58e. Urenregistratie en/of boekhouding [N=5.315]			
· 1 Ja	81%	82%	82%
· 2 Nee	16%	16%	16%
· 3 Weet niet	3%▲	1%▼	2%
59. Werft uw bedrijf werknemers buiten de Nederlandse grenzen voor deze vestiging? [N=5.311]			
· 1 Ja, zelf of in samenwerking met derden	6%	7%	7%
· 2 Nee	93%	92%	92%
· 3 Weet niet	1%	1%	1%
60. Ongeveer hoeveel werknemers heeft uw bedrijf in de afgelopen twee jaar buiten Nederland in dienst genomen voor deze vestiging? (aantal) [Gemiddelde] [N=295]	18▲	3,7▼	5,1
62a.om. Vakkenis (weten) [alleen >= 10 werknemers] [N=1.071] [% (zeer) belangrijk]	98%	95%	96%
62b.om. Vakvaardigheden (kunnen) [alleen >= 10 werknemers] [N=1.072] [% (zeer) belangrijk]	98%	97%	98%
62c.om. Motivatie (willen) [alleen >= 10 werknemers] [N=1.071] [% (zeer) belangrijk]	100%	100%	100%
62d.om. Uitvoering (doen) [alleen >= 10 werknemers] [N=1.072] [% (zeer) belangrijk]	100%	100%	100%
63. Werkt uw bedrijf met ZZP'ers? [N=5.319]			
· 1 Ja	33%▲	25%▼	27%
· 2 Nee	65%▼	74%▲	73%
· 3 Weet niet	2%▲	1%▼	1%
64. Ongeveer hoeveel ZZP'ers zijn (tijdelijk) verbonden aan uw bedrijf? (aantal, afgelopen jaar) [Gemiddelde] [N=1.324]	13▲	5,6▼	6,8
65. Bent u van plan om in de komende twee jaar (méér) met ZZP'ers te gaan werken? [N=5.317]			
· 1 Ja	14%	15%	15%
· 2 Nee	65%	65%	65%
· 3 Weet niet	21%	19%	20%
67. Heeft uw bedrijf in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit één of meer van de volgende kwetsbare groepen? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=5.376]			
· a. Langdurig werklozen (langer dan één jaar)	13%▲	6%▼	7%
· b. Voortijdig schoolverlaters	4%	5%	4%
· c. Jonggehandicapten	5%	5%	5%
· d. Geheel/ gedeeltelijk arbeidsgehandicapten	10%▲	4%▼	5%
· e. Personen vanuit een sociale werkplaats	8%▲	2%▼	3%
· f. Ex-gedetineerden	1%	1%	1%
· g. (Ex-)psychiatrische patiënten	2%▲	0,3%▼	1%
· h. (Ex-)patiënten uit de gehandicaptenzorg	2%▲	0,1%▼	0,4%
· i. Géén persoon uit kwetsbare groep in dienst genomen	67%▼	80%▲	78%
· j. Persoon uit andere kwetsbare groep in dienst genomen	5%▲	2%▼	2%
· k. Persoon uit kwetsbare groep in dienst genomen: Weet niet	5%▲	2%▼	2%
71. Welke voorzieningen/ maatregelen zijn er in uw bedrijf getroffen, zodat werknemers langer (tot en/of na hun 65ste) door kunnen blijven werken? [alleen >= 10 werknemers] [meerdere antwoorden mogelijk] [N=1.213]			
· a. Deeltijd VUT	49%▲	19%▼	25%
· b. Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige- en ploegendienst	29%▲	8%▼	12%
· c. Oudere werknemers vrijstellen van overwerk	21%▲	11%▼	13%
· d. Kortere werkweek van oudere werknemers	33%▲	18%▼	21%
· e. Extra vrije dagen bij oudere werknemers	59%▲	34%▼	39%
· f. Aanpassing van de werktijden van oudere werknemers	21%▲	10%▼	13%
· g. Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname bij oudere werknemers	9%▲	4%▼	5%
· h. Taakverlichting bij oudere werknemers	22%▲	13%▼	15%
· i. Ander takenpakket van oudere werknemers	17%▲	9%▼	10%
· j. Teruggang in salaris bij oudere werknemers	2%	1%	1%
· k. Teruggang in functie bij oudere werknemers	5%▲	2%▼	3%
· l. Aanpassing van de werkplek van oudere werknemers	11%▲	6%▼	7%
· m. Gezondheidsbeleid/ stimuleren van gezondheid ingevoerd	10%▲	5%▼	6%
· n. Géén voorzieningen/ maatregelen getroffen	27%▼	56%▲	50%

WEA COMBI-BESTAND (alle items die in 2008; maar niet in 2010/2012 zijn gevraagd)	AARD VAN DE ORGANISATIE		
	NON-PROFIT/ MIXED	PROFIT	TOTAAL
74f1a. Tijdelijke dienst (aantal) [Gemiddelde] [N=4.806]	15▲	3.7▼	5,4
74f2a. Tijdelijke dienst (percentage) [Gemiddelde] [N=4.848]	20	20	20

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson *Chi-kwadraat* test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de *t*-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases' (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden, én Cohen's *d* effectgrootte is ten minste 0,10. Open driehoekjes △: significant, maar Cohen's *d* effectgrootte is kleiner dan 0,10. Cohen (1988), *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 2nd ed. NY: Taylor & Francis.



6 Literatuur

- Bakhuis Roozeboom, M., Gouw, P., Hooftman, W., Houtman, I. & Klein Hesselink, J. (2008). *Arbopalans 2007/2008: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Bergmeijer, M., Meerman, E., Scholtens, G., Lucas, R., Snijders, T. & Brinkman, W. (2012). *LISA-Handboek: Definities, protocollen en achtergronden van LISA*. Stichting LISA. www.lisa.nl/publicaties/lisa-handboek
- Bolhuis, P. & Petersen, A. van (2007). *Bouwen op vertrouwen. Professionals over de arbeidsmarktpositie van mensen met een arbeidsbeperking*. B3208. Leiden: Research voor Beleid.
- 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.
- Bossche, S. van den, Koppes, L., Granzier, J., Vroome, E. de & Smulders, P. (2008). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2007: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Brammer, C.H. (2009). *Onderzoeksverslag WEA-monitor 2008/2009*. Zoetermeer: Stratus.
- Brammer, C.H. (2011). *Onderzoeksverslag WEA-monitor 2010/2011*. Zoetermeer: Stratus.
- Marwijk, M.J. van & Brammer, C.H. (2013). *Onderzoeksverslag WEA-monitor 2012*. Zoetermeer: Panteia.
- CBS (1993). *Standaard Bedrijfs Indeling (SBI)*. Voorburg/Heerlen. www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/classificaties/overzicht/sbi/sbi-1993/default.htm
- CBS (2008). *Standaard Bedrijfs Indeling (SBI)*. Voorburg/Heerlen. www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/classificaties/overzicht/sbi/sbi-2008/default.htm
- Cohen, J. (1988), *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 2nd ed. New York: Taylor & Francis.
- 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.
- Houtman, I., Smulders, P. & Klein Hesselink, J. (red.) (2004). *Trends in Arbeid 2004*. Hoofddorp: TNO.

- Jansen, J.J.P., Bosch, A.J. van den & Volberda, H.W. (2006a). *Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor*. Erasmus Universiteit/Rotterdam School of Management.
- Jansen, J.J.P., Bosch, A.J. van den & Volberda, H.W. (2006b). Exploratory innovation, exploitative innovation, and performance: Effects of organizational antecedents and environmental moderators. *Management Science*, 52, 1661-1674.
- Kahn, H.A. & Sempos, C.T. (1989). *Statistical methods in epidemiology*. New York: Oxford University Press.
- Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mol, M.E.M., Janssen B.J.M. & Bossche, S.N.J. van den (2009). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2008: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid.
- Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mol, M.E.M., Janssen B.J.M. & Bossche, S.N.J. van den (2010). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2009: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid.
- Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mars, G.M.J., Janssen, B.J.M., Zwieter, M.H.J. & Bossche, S.N.J. van den (2013). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012. Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO en 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 kernindicatoren. In: F. Vaas & P. Oeij (red.), *Innovatie die werkt: Praktijkvoorbeelden van netwerk-innoveren* (pp. 263-291). Den Haag: Boom | Lemma.
- 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.
- Nauta, A., Oeij, P., Huiskamp, R. & Goudswaard, A. (2007). *Loven en bieden over werk: Naar dialoog en maatwerk in de arbeidsrelatie*. Assen: Van Gorcum.
- 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., Kraan, K.O. & Vaas, F. (2009). *Sociale innovatie omschreven en gemeten. Een theoretisch construct voor het monitoren van sociale innovatie in organisa-*

- ties en de empirische relatie met organisatieprestatie en ziekteverzuim*. 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.
 - Riedmann, A., Gyes, G. van, Román, A., Kerkhofs, M. & Bechmann, S. (2010). *European Company Survey 2009: Overview*. Dublin: Eurofound. www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1005.htm
 - Rosenthal, R., Rosnow, R.L. & Rubin, D.B. (1999). *Contrasts and effect sizes in behavioral research*. Cambridge University Press.
 - 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.
 - Taskforce Sociale Innovatie (2005). *Sociale Innovatie: De andere dimensie*. www.ez.nl/dsresource?objectid=110022&type=PDF.
 - Veerman, T.J., Huurne, A.G. ter, Kersten, A., Reuling, A.M.H., Schellekens, E. & Vissers, A.M.C. (1996). *ZARA-werkgeverspanel, rapportage 1995-1996: Ziekteverzuim, Arbeidsomstandigheden, Reïntegratie en Arbeidsongeschiktheid*. Den Haag: SZW.
 - Volberda, H.W., Vaas, F., Visser, J. & Leijnse, F. (2005). *Maatschappelijk Topinstituut Sociale Innovatie: Naar productiviteitsgroei en versterking van de Nederlandse concurrentiepositie*. Rotterdam etc.: ERIM Erasmus Universiteit Rotterdam, TNO Kwaliteit van Leven, AIAS Universiteit van Amsterdam, Innovatieplatform.
 - Wissen, L. van (2003). *Het LISA, VVK Handelsregister en CBS Bedrijvenregister met elkaar vergeleken*. Rijksuniversiteit Groningen: URSI Rapport 306.



A Wijzigingen WEA2010 – WEA2012

WEA2012	WEA2010	(Beknopte) vraagstelling
1	1	Wat is uw functie?
2	2	Hoe zou u de structuur van uw bedrijf kort kunnen omschrijven?
3	3	Heeft uw bedrijf vooral een 'profit'- of vooral een 'non-profit' karakter?
4	4	Wat is de belangrijkste hoofdactiviteit van deze vestiging? Vestiging was voorheen 'bedrijf' (veranderd in de gehele vragenlijst)
5	5	In (ongeveer) welk jaar is uw bedrijf opgericht?
-	6	'Ongeveer hoeveel werknemers zijn er in uw bedrijf in vaste dienst werkzaam en hoeveel FTE vertegenwoordigen zij?' Vervallen: geïntegreerd in v75 en v76
6	7	Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw vestiging
7	8	Welke nieuwe maatregelen heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim?
8	9	'Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van medewerkers die niet in loondienst zijn van uw vestiging?
9	10	Heeft uw vestiging een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)?
10	11	Heeft uw vestiging naar aanleiding van de RI&E een plan van aanpak gemaakt?
11	12	Zijn er in uw vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen?
12	13	Hoe heeft u de verplichting tot inschakeling van een bedrijfsarts of arbodienstverlener geregeld?
13	14	Uw bedrijf heeft mogelijk diensten afgenomen van deze arbodienstverlener. In hoeverre bent u tevreden of ontevreden met de volgende diensten van uw aanbieder van arbodiensten?'
-	15	'Bent u op de hoogte van de onderstaande wijzigingen in de Arboret- en regelgeving?' Vervallen
14	16	In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen? Weggelaten is 'over de Arboret?' en samengevoegd met 'oude' v17 en 'nieuwe' v21 en ingekort
-	17	In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over de Arbeidstijdenwet (ATW)? Samengevoegd met 'oude' v16 en ingekort (zie v14)
15	18	Bestaat er in uw sector een brancheorganisatie? Was voorheen: 'Is er in uw branche een brancheorganisatie actief op het gebied van arbo?' Is opgesplitst in 'nieuwe' v15 en v16
16	-	Is deze brancheorganisatie actief op het gebied van arbo?
17	21	Van welke diensten van uw brancheorganisatie maakt u gebruik/ Item 'geen brancheorganisatie aanwezig' is vervallen
18	22	Hoe beoordeelt u de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van uw bedrijf rondom arbobeleid?
19	19	Is er in uw branche een arbocatalogus opgesteld? Dit was: 'Hebben sociale partners in uw branche een arbocatalogus opgesteld?'
20	20	Wordt deze arbocatalogus door uw vestiging gebruikt?
21	23	In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen? Weggelaten is 'over het arbobeleid in uw bedrijf'. Enkele stellingen zijn verplaatst naar v14; enkele stellingen zijn vervallen.
22	30	Hoe groot acht u de kans dat de Arbeidsinspectie uw bedrijf controleert?
23	24	'Stelt uw verzekeraar uw bedrijf premiekorting in het vooruitzicht bij het aantoonbaar verbeteren van arbeidsomstandigheden en verzuim?'
-	25	'Stelt uw vestiging bij de inkoop van producten en diensten als eis dat er veilig en gezond mee kan worden gewerkt?' Vervallen

WEA2012	WEA2010	(Beknopte) vraagstelling
24	26	'Heeft uw vestiging wel eens gebruik gemaakt van de mogelijkheid om het loon van zieke werknemers (gedeeltelijk) in te houden of hen te ontslaan, indien zij onvoldoende meewerken aan hun re-integratie?'
25	27	'Bent u bekend met de volgende regelingen voor ouderen en arbeidsongeschikten Samenvoeging van 'oude' v27 en v28. Was voorheen 'Bent u bekend met de volgende regelingen voor ouderen?' en 'Bent u bekend met de volgende regelingen voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten?'
-	28	'Bent u bekend met de volgende regelingen voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten?' Vervallen en samengevoegd met 'nieuwe' v25
26	29	Heeft uw vestiging een of meer van deze regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten? Was voorheen: Heeft uw bedrijf een of meer van deze regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerkers?
27	31	Is er in uw vestiging een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging?
28	32	Hoe tevreden of ontevreden bent u over het functioneren van de OR en/of PvT? Was voorheen: Hoe tevreden of ontevreden bent u over het functioneren van de OR, MR en/of PvT?
29	33	'Is uw bedrijf lid van een werkgeversvereniging (ook wel: branchevereniging)? Was voorheen: 'Is uw bedrijf lid van een werkgeversvereniging (ook wel: brancheorganisatie)?'
30	34	Hoe tevreden of ontevreden bent u met de behartiging van uw belangen door de werkgeversorganisatie?
31	35	Vaait uw bedrijf onder een Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)?
32	36	Hoe tevreden of ontevreden bent u met de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling?
33	37	Heeft u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van gelden van een O&O fonds als gedeeltelijke vergoeding van kosten voor de scholing van uw werknemers? Was voorheen: Heeft u het afgelopen jaar gebruik gemaakt van één of meerdere van onderstaande faciliteiten van het O&O fonds in uw sector (O&O fonds betekent opleiding- en ontwikkelingsfonds)?
-	38	Hoe tevreden bent u met het functioneren van het O&O fonds? Vervallen
34	39	Is er in uw vestiging werkoverleg met medewerkers?
35	40	Is er in uw vestiging een klachtenregeling voor het personeel?
36	41	Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden of ontevreden u bent over de wijze waarop de volgende arbeidsvoorwaarden in uw organisatie geregeld zijn? (geregeneerd vanuit het belang van uw bedrijf)
37	42	Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe belangrijk of onbelangrijk u de volgende onderwerpen vindt voor uw bedrijf? Toegevoegd item over O&O Fonds
38	43	Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden of ontevreden u bent over de behartiging van werknemersbelangen door de onderstaande personen of partijen? (geregeneerd vanuit het belang van uw bedrijf)
39	44	In hoeverre is er veel of weinig ruimte in uw situatie voor individueel maatwerk over de volgende onderwerpen? (Maatwerk is het kunnen maken van verschillende afspraken met individuele medewerkers)
40	45	'In welke mate gebruiken de leidinggevenden de bestaande ruimte voor individueel maatwerk bij onderstaande onderwerpen op het gebied van arbeidsverhoudingen?'
41	46	Kunt u aangeven hoeveel arbeidsovereenkomsten er in de afgelopen 12 maanden in uw bedrijf zijn beëindigd?
42	47	Kunt u schatten hoeveel keer de volgende manieren van beëindiging in de afgelopen 12 maanden zijn toegepast?
43	48	Wat was de voornaamste reden voor beëindiging door de werkgever bij de meest recente beëindiging? Was voorheen: Wat was de voornaamste reden voor beëindiging als werkgever bij de meest recente beëindiging?

WEA2012	WEA2010	(Beknopte) vraagstelling
44	-	Hoeveel verschillende hiërarchische niveaus zijn er in deze vestiging?
45	49	'In welke mate kunnen medewerkers zelf beslissen over de volgende onderwerpen?'
46	50	Is teamwerk een belangrijk kenmerk van de werkorganisatie in uw vestiging?
47	51	Als u denkt aan de taken die moeten worden uitgevoerd door de teams: beslissen de teamleden dan onderling hoe en door wie de taken moeten worden uitgevoerd of is er gewoonlijk een leidinggevende die de taken onder de teamleden verdeelt?
48	-	Welk percentage van de werknemers binnen deze vestiging werkt momenteel in teams (die samenwerken aan hetzelfde product of dienstverlening)?
49	-	Is de omvang van dit team/deze teams groter of kleiner dan 10 personen?
-	52	Bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over het beleid van uw bedrijf? Vervallen
50	52	In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over uw vestiging? Nieuwe items in vergelijking met 'oude' v52: "a. Onze vestiging probeert vaak nieuwe ideeën uit" "b. Onze vestiging is creatief in zijn wijze van werken" "c. Onze vestiging is vaak een van de eerste met nieuwe diensten of producten" "d. Onze vestiging biedt innovatieve oplossingen voor onze consumenten/afnemers/klanten" "e. Onze vestiging zoekt naar nieuwe manieren om problemen op te lossen"
51	53	Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een... (4 items omtrent innovatie)
52	54	'De volgende stellingen gaan over bedrijfsprestaties in de afgelopen twee jaar'
53	55	Hoe zou u de arbeidsproductiviteit van uw vestiging inschatten ten opzichte van de arbeidsproductiviteit van uw concurrenten in de markt / andere organisaties die een vergelijkbare dienst verlenen?
54	56	Past uw vestiging in sterke of geringe mate de volgende vormen van flexibilisering van de arbeid toe?
55	57	Uw vestiging heeft flexibele werktijden. Is er sprake van a) werk op onregelmatige werktijden respectievelijk b) keuzemogelijkheden in werktijden
56	58	Uw vestiging heeft werk op onregelmatige werktijden buiten kantooruren. Hoe groot schat u het percentage werknemers...
57	59	Uw vestiging maakt gebruik van flexibele contracten. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?
58	60	'Kunt u aangeven welke automatiseringssituatie voor uw bedrijf van toepassing is?' Item d en e opgesplitst: "a. In mijn vestiging zijn computers aanwezig" "b. In mijn vestiging zijn computers aanwezig, en die zijn met elkaar verbonden in een computernetwerk (via kabels, via de ether [bijv. WIFI])" "c. In mijn vestiging hebben we een computernetwerk met minstens de volgende software functies: email, internet, LAN (lokaal netwerk van computers)" "d. In mijn vestiging worden de bedrijfsprocessen (ook) door de volgende software aangestuurd: workflow software, ERP" "e. In mijn vestiging wordt de communicatie tussen medewerkers onderling gestimuleerd door de volgende software: groupware, sociale media/socialware-toepassingen" "f. In mijn vestiging worden (ook) e-commerce toepassingen gebruikt (dat zijn internettoepassingen voor handel met andere bedrijven of met consumenten)"

WEA2012	WEA2010	(Beknopte) vraagstelling
59	-	<p>59. Kunt u het personeel in deze vestiging onderverdelen naar leidinggevend personeel, uitvoerend personeel en ondersteunend personeel? Wilt u de medewerkers toewijzen aan de categorie waarin men het meeste werkt?</p> <p>- Leidinggevend personeel: degenen die anderen aansturen en belangrijke beslissingen nemen %</p> <p>- Uitvoerend personeel: degenen die de uiteindelijke producten maken of de diensten leveren %</p> <p>- Ondersteunend personeel: degenen die het werk van de vorige categorieën ondersteunen, bijvoorbeeld de financiële administratie, afdeling personeelsbeleid, facilitaire dienst, ict-afdeling %</p> <p style="text-align: right;">_____+ Totaal 100%</p>
60	61	Heeft uw vestiging op dit moment vacatures?
61	62	Hoeveel vacatures?
62	63	Hoeveel van deze vacatures acht u moeilijk vervulbaar?
63	64	Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk?
64	65	In hoeverre zijn onderstaande stellingen van toepassing op uw vestiging? (4 items omtrent werknemerscapaciteiten) 2 items toegevoegd over te hoog / laag opgeleid: "e. Werknemers zijn te hoog opgeleid voor hun taken" "f. Werknemers zijn te laag opgeleid voor hun taken"
65	66	Is het inzetten van kwetsbare groepen expliciet onderdeel van de missie van uw vestiging?
66	67	'Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit een of meer kwetsbare groepen, zoals langdurig werklozen, voortijdig schoolverlaters en jong- of gedeeltelijk gehandicapten?'
67	68	[Zo ja] ongeveer hoeveel werknemers in uw vestiging zijn afkomstig uit 'kwetsbare groepen'?
68	69	Welke belemmeringen zijn er voor uw vestiging om (meer) personen uit kwetsbare groepen in dienst te nemen?
69	70	Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers tot hun pensioen doorwerken? Was voorheen: Is het voor de personele bezetting in uw bedrijf belangrijk dat werknemers tot hun 65ste doorwerken?
70	71	Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers ook ná hun pensioengerechtigde leeftijd doorwerken? Was voorheen: Is het voor de personele bezetting in uw bedrijf belangrijk dat werknemers ook ná hun 65ste doorwerken?
71	72	'Welke voorzieningen/ maatregelen zijn er in uw bedrijf getroffen, zodat werknemers langer kunnen doorwerken?'
72	-	<p>Hoeveel procent van de werknemers in uw vestiging heeft het afgelopen jaar in werktijd een cursus/training/scholing gevolgd?</p> <p>1. 0%</p> <p>2. 1 t/m 24%</p> <p>3. 25% t/m 49%</p> <p>4. 50% t/m 74%</p> <p>5. 75% of meer</p> <p>6. weet niet</p>
73	73	'Wat was binnen uw bedrijf het ziekteverzuimpercentage in 2011?' Peiljaar is veranderd.
74	74	Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u over uw personeel wat betreft hun brede inzetbaarheid e.d.

WEA2012	WEA2010	(Beknopte) vraagstelling
75	76	<p>Personeel kan ingedeeld worden in personeel met een vast contract en met een flexibel contract.</p> <p>Bij 'vast' gaat het om personen met een contract voor onbepaalde tijd. Dit kunnen zowel voltijders als deeltijders zijn.</p> <p>Bij 'flexibel' gaat het om personen met een contract voor bepaalde tijd, zoals personeel met een jaarcontract, uitzendkrachten, ZZP-ers en freelancers. Ook oproepkrachten vallen hieronder.</p> <p>De peildatum is 1 januari 2012.</p> <p>Kunt u het totale personeel van uw vestiging onderverdelen in:</p> <p>'Vast':</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personeel met een contract voor onbepaalde tijd : <p>'Flexibel':</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personeel met een contract voor bepaalde tijd : - Oproepkrachten (min-max contracten, nulurencontracten) : - Uitzendkrachten : - Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP-ers) en/of freelancers : - Gedetacheerden (inhuur vanuit detacheringbureaus, ingenieursbureaus etc.) : - Overigen :
76	76	<p>Bij vraag 75 heeft u het aantal medewerkers met 'vaste' en mogelijk ook 'flexibele' contracten ingevuld. Hoeveel FTE's vertegenwoordigen zij?</p> <p>'VAST' Aantal FTE's vast</p> <p>'FLEXIBEL' Aantal FTE's flexibel</p> <p>Was voorheen:</p> <p>Hoeveel flexibele werknemers waren er in uw bedrijf werkzaam op 1 januari 2010?</p>
77	77	<p>Nu volgen enkele vragen over de verdeling van al uw personeel. In uw vestiging gaat het dus om <aantal V075AA> medewerkers.</p> <p><i>Wilt u bij het beantwoorden van de vragen 1/1/2012 als peildatum gebruiken.</i></p> <p><i>U kunt ervoor kiezen om de antwoorden of in absolute aantallen te geven of in procenten op basis van uw eerder opgegeven totaalcijfer.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mannen: - Vrouwen: - Jonger dan 25 jaar: - 25 tot en met 44 jaar: - 45 tot en met 54 jaar: - 55 jaar of ouder: - Laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO): - Middelbaar geschoolden (maximaal MBO, HAVO, VWO): - Hooggeschoolden (hoger onderwijs of universiteit): - Deeltijders, met een contract van 12 t/m 20 uur - Deeltijders, met een contract van 21 t/m 32 uur - Allochtone (niet-Nederlandse en niet-westerse) werknemers <p>Indien 1 of meer allochtone werknemers:</p> <p>Kunt u aangeven hoeveel van deze allochtone medewerkers afkomstig zijn uit Midden- of Oost-Europa? Als u voor een percentage kiest, baseer dit percentage dan uitsluitend op de 'allochtone (niet-Nederlandse en niet-Westerse) medewerkers uit de vorige vraag.</p> <p>Was voorheen:</p> <p>Wat is het totaal aantal werknemers van deze totale organisatie in Nederland?</p>

WEA2012	WEA2010	(Beknopte) vraagstelling
78	77	Uw vestiging is onderdeel van een grotere organisatie. Wat is het totaal aantal medewerkers van deze totale organisatie in Nederland? Was voorheen: Wat is het totaal aantal werknemers van deze totale organisatie in Nederland?
79	78	'Indien u opmerkingen heeft over dit onderzoek, of onderwerpen heeft gemist, kunt u dit hier aangeven'
80	79	U bent in dit onderzoek terechtgekomen op basis van een steekproef uit een groot vestigingenbestand. Mogen wij u benaderen voor eventueel vervolgonderzoek op het gebied van arbeid en organisatie?
81	80	Graag verzoeken wij u om hieronder uw gegevens te noteren
82	81	Wilt u erop geattendeerd worden dat de WEA 2012 brochure (een brochure met de resultaten van dit onderzoek) beschikbaar is voor download op de TNO website? 2010 veranderd in 2012

B Schriftelijke vragenlijst WEA2012

2012

Werkgevers
Enquête
Arbeid (WEA)

TNO

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Panteia



Werkgevers Enquête Arbeid (WEA)

Bij voorbaat danken wij u zeer voor uw toezegging om de WEA-vragenlijst in te vullen!

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) is een regelmatig terugkerend vragenlijstonderzoek onder bedrijven en instellingen. Het onderzoek wordt uitgevoerd door TNO in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Panteia BV.

Door het invullen van deze enquête kan het bedrijfsleven én de overheid inspelen op actuele vragen, wensen en problemen die in het Nederlandse bedrijfsleven aan de orde zijn. Na het onderzoek kunt u bovendien een link ontvangen naar de brochure met een samenvatting van de onderzoeksresultaten. Daarmee kunt u uw eigen bedrijf of organisatie vergelijken met uw branchegenoten en/of het Nederlandse bedrijfsleven in het algemeen.

Wij gaan zeer zorgvuldig om met de gegevens die u ons ter beschikking stelt. Wij zijn gehouden aan de privacywetgeving. Verslagen en publicaties naar aanleiding van dit onderzoek zijn altijd anoniem en niet herleidbaar tot concrete bedrijven of individuen.

Invulinstructie

- ▶ Vult u alstublieft alle vragen in.
- ▶ Bij vragen waar u een keuze kunt maken is het niet nodig lang na te denken. Vaak is uw eerste gedachte het juiste antwoord. Het invullen duurt ongeveer 25 minuten.
- ▶ Indien u uw antwoord wilt corrigeren: maak het foute hokje zwart en zet een kruisje in het goede hokje
- ▶ Bij het invullen van getallen s.v.p. binnen de hokjes blijven.

Heeft u vragen over dit onderzoek, dan kunt u de onderzoeker van TNO bereiken op telefoonnummer 088 – 866 5348 (Peter Oeij).

Veel succes bij het invullen!





1 Algemene kenmerken

1. **Wat is uw functie?**

- Directeur / eigenaar
- Hoofd / medewerker P&O / HRM
- Bedrijfsleider / vestigingsmanager
- Anders, namelijk:

2. **Hoe zou u de 'structuur' van uw bedrijf kort omschrijven?**

- Zelfstandig (zonder bijkomende vestigingen)
- Hoofdkantoor van een Nederlands bedrijf met meerdere vestigingen
- Hoofdkantoor van een buitenlands bedrijf met meerdere vestigingen
- Vestiging van een Nederlands bedrijf
- Vestiging van een buitenlands bedrijf
- Anders, namelijk:

3. **Heeft uw bedrijf vooral een 'profit'- of vooral een 'non-profit'-karakter?**

- Vooral een profit-karakter (streeft winst na)
- Zowel profit- als non-profit-karakter (afhankelijk van de situatie)
- Vooral een non-profit-karakter (streeft geen winst na)

In het vervolg van deze vragenlijst, gebruiken wij voor bedrijf de term vestiging. De vervolgvragen hebben uitsluitend betrekking op deze vestiging/locatie.

4. **Wat is de belangrijkste hoofdactiviteit van deze vestiging? Met hoofdactiviteit wordt bedoeld de producten die worden geproduceerd of de diensten die worden verleend.**

5. **In (ongeveer) welk jaar is uw vestiging opgericht?**

- Weet niet



2

Arbeidsomstandigheden

6. **Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw vestiging?** (meerdere antwoorden mogelijk)

- Werkdruk
- Emotioneel zwaar werk
- Agressie en geweld
- Lichamelijke belasting (tillen, duwen en/of trekken)
- Beeldschermwerk
- Langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken
- Lawaai
- Knel-/plet-/snijgevaar
- Valgevaar
- Aanrijdgevaar
- Gevaarlijke (chemische of biologische) stoffen
- Straling
- Onregelmatige werktijden (bijv. nachtarbeid, ploegdienst)
- Repeterend werk
- Andere arbeidsrisico's
- Geen arbeidsrisico's
- Weet niet

7. **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)




- Organisatorische verbeteringen (bijvoorbeeld aanstelling preventiemedewerker)
- Technische verbeteringen (bijvoorbeeld afscherming van machineonderdelen)
- Persoonlijke beschermingsmiddelen (bijvoorbeeld een helm of handschoenen)
- Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten
- Bevorderen van een gezonde leefstijl (bijvoorbeeld bedrijfsfitness)
- Algemeen/integraal beleid voor veilig en gezond werken
- Prikkels om verzuim te voorkomen of terug te dringen
- Begeleiding bij verzuim en re-integratie (bijvoorbeeld aanstelling verzuimcoördinator)
- Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering
- Aanpassingen in het werk (bijvoorbeeld in functies of roosters)
- Andere maatregelen
- Geen maatregelen
- Weet niet

8. **Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en / of het verzuim van medewerkers die niet in loondienst zijn van uw vestiging?** (meerdere antwoorden mogelijk)

- Ja, voor ZZP-ers / freelancers
- Ja, voor uitzendkrachten en / of gedetacheerden
- Ja, voor vrijwilligers
- Nee
- Weet niet

9. **Heeft uw vestiging een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)?**

- Ja ▶ ga door naar vraag 10
- Nee ▶ ga door naar vraag 11
- Weet niet ▶ ga door naar vraag 11

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

Ja
 Nee
 Weet niet

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

Ja, één werknemer
 Ja, meerdere werknemers
 Nee, de werkgever vervult zelf de taken van de preventiemedewerker
 Nee, alleen op een andere vestiging/de hoofdvesting
 Nee, er is/zijn geen preventiemedewerkers aangesteld
 Weet niet

12. Hoe heeft u de verplichting tot inschakeling van een bedrijfsarts of arbodienstverlener geregeld? (meerdere antwoorden mogelijk)

Ik heb dit geregeld in mijn contract met een externe arbodienst
 Ik heb dit geregeld via de interne arbodienst
 Ik heb dit geregeld via mijn verzuimverzekeraar/zorgverzekeraar
 Ik heb dit geregeld via mijn assurantiëtussenpersoon/arboadviseur
 Ik huur zelf een bedrijfsarts in
 Ik huur zelf een andere gecertificeerde arbodienstverlener in
 Ik heb hierover niets geregeld [▶ ga door naar vraag 14](#)
 Anders [▶ ga door naar vraag 14](#)
 Weet niet [▶ ga door naar vraag 14](#)

13. Uw vestiging heeft mogelijk diensten afgenomen van deze arbodienstverlener. In hoeverre bent u tevreden of ontevreden met de volgende diensten van uw aanbieder van arbodiensten?

	Helemaal tevreden	Tevreden	Tevreden noch ontevreden	Niet tevreden	Helemaal niet tevreden	N.V.T.
a. Advisering over uw Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Toetsing van uw Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Begeleiding van zieke werknemers bij terugkeer naar werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Uitvoeren van Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Uitvoeren van aanstellingskeuring(en)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

	Helemaal eens	Eens	Eens noch oneens	Oneens	Helemaal oneens
a. Onze vestiging is goed op de hoogte van de Arbowet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. De administratie rond de Arbowet kost veel tijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. De Arbowet- en regelgeving is onduidelijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Onze vestiging ervaart regelmatig obstakels om te voldoen aan de Arbowet- en regelgeving	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Onze vestiging is goed op de hoogte van de Arbeidstijdenwet (ATW)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Onze vestiging ervaart regelmatig obstakels om aan de ATW te voldoen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2012

15. Bestaat er in uw sector een brancheorganisatie? Een brancheorganisatie is een organisatie die doet aan dienstverlening voor werkgevers en werknemers binnen een branche.

- Ja ► *ga door naar vraag 16*
- Nee ► *ga door naar vraag 19*
- Weet niet ► *ga door naar vraag 19*

16. Is deze brancheorganisatie actief op het gebied van arbo?

- Ja ► *ga door naar vraag 17*
- Nee ► *ga door naar vraag 19*
- Weet niet ► *ga door naar vraag 19*

17. Van welke diensten van uw brancheorganisatie maakt u gebruik? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Branche-RI&E
- Verzuimmelding via brancheloket
- Collectief contract met verzekeraar
- Collectief contract met arbodienst
- Cursusaanbod over arbo en verzuim
- Informatie en advies over arbo, verzuim en/of re-integratie
- Geen van deze
- Anders
- Weet niet

18. Hoe beoordeelt u de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van uw vestiging rondom arbo?


- Goed
- Voldoende
- Matig
- Slecht
- Weet niet/geen mening




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


- Ja ► *ga door naar vraag 20*
- Nee ► *ga door naar vraag 21*
- Weet niet ► *ga door naar vraag 21*

20. Wordt deze arbocatalogus door uw vestiging gebruikt?

- Ja
- Nee
- Weet niet





Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid




21.

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

		Helemaal eens	Eens	Eens noch oneens	Oneens	Helemaal oneens
a.	Brancheafspraken in CAO's of arbocatalogi leiden tot veranderingen die werknemers echt merken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	Werkgevers kunnen zelf het ziekteverzuim beperken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbeids- en rusttijden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzuim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e.	In onze vestiging wordt een medewerker met een ongezonde leefstijl en werkstijl daarop aangesproken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f.	In onze vestiging treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22.

Hoe groot of klein acht u de kans dat de Inspectie SZW (Arbeidsinspectie) uw vestiging controleert?

Zeer groot

Groot

Groot noch klein

Klein

Zeer klein

23.

Stelt uw verzekeraar uw vestiging (extra) premiekorting in het vooruitzicht bij het aantoonbaar verbeteren van arbeidsomstandigheden en verzuim?

Ja, onze zorgverzekeraar doet dat

Ja, onze verzuimverzekeraar doet dat

Ja, onze zorgverzekeraar en verzuimverzekeraar doen dat

Nee

Weet niet

24.

Heeft uw vestiging wel eens gebruik gemaakt van de mogelijkheid om het loon van zieke werknemers (gedeeltelijk) in te houden of hen te ontslaan, indien zij onvoldoende meewerken aan hun re-integratie?

Ja, wel eens loon ingehouden



Ja, wel eens ontslag

Ja, zowel wel eens loon ingehouden als wel eens ontslag

Nee, maar dat sluiten wij niet uit

Nee, vinden wij niet nodig

Weet niet


7


Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2012

Nu volgen enkele vragen over regelingen die het aannemen van ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten laagdrempeliger maken.

25. Bent u bekend met de volgende regelingen voor ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten?

	Ja	Nee
Ouderen		
Premiekorting bij aanname van 50-plusser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Loonkostencompensatie bij ziekte van aangenomen werkloze 55-plusser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gedeeltelijk arbeidsongeschikten		
No-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (in de eerste 5 jaar na aanname)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Subsidie voor aanpassing van de werkplek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobcoach: vergoeding voor extra begeleiding op het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proefplaatsing van max. 3 maanden zonder salaris te hoeven betalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Loondispensatie voor Wajonger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Premiekortingen of vrijstellingen bij aanname van arbeidsgehandicapte of Wajonger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indien u in vraag 25 bij elke regeling 'nee' hebt ingevuld: ► door naar vraag 27; anders verder met vraag 26.

26. Heeft uw vestiging een of meer van deze regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten?

	Ja	Nee	Weet niet
Voor ouderen			
a. Premiekorting bij aanname van 50-plusser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Loonkostencompensatie bij ziekte van aangenomen werkloze 55-plusser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten			
c. No-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (in de eerste 5 jaar na aanname)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Subsidie voor aanpassing van de werkplek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Jobcoach: vergoeding voor extra begeleiding op het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Proefplaatsing van max. 3 maanden zonder salaris te hoeven betalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Loondispensatie voor Wajonger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Premiekortingen of vrijstellingen bij aanname van arbeidsgehandicapte of Wajonger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



3

Arbeidsverhoudingen en Arbeidsvoorwaarden

27. Is er in uw vestiging een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging?

- Ja, een ondernemingsraad (OR) ▶ ga door naar vraag 28
- Ja, een personeelsvertegenwoordiging (PVT) ▶ ga door naar vraag 28
- Nee ▶ ga door naar vraag 29
- Weet niet ▶ ga door naar vraag 29

28. Hoe tevreden of ontevreden bent u over het functioneren van de OR en / of PVT?
(geef een rapportcijfer van 1 = zeer ontevreden tot 10 = zeer tevreden)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. Is uw vestiging lid van een werkgeversvereniging (ook wel: branchevereniging)? Een werkgeversvereniging is een organisatie die doet aan belangenbehartiging voor en dienstverlening aan de aangesloten werkgevers. Een belangrijke activiteit is het voeren van CAO-onderhandelingen namens de werkgevers.

- Ja ▶ ga door naar vraag 30
- Nee ▶ ga door naar vraag 31
- Weet niet ▶ ga door naar vraag 31

30. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de behartiging van uw belangen door de werkgeversorganisatie?
(geef een rapportcijfer van 1 = zeer ontevreden tot 10 = zeer tevreden)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. Valt uw vestiging onder een Collectieve Arbeids Overeenkomst (CAO)?

- Ja, vestiging valt onder ondernemings-CAO
- Ja, vestiging valt onder bedrijfstak-CAO
- Ja, vestiging valt onder arbeidsvoorwaardenregeling voor overheidspersoneel
- Ja, vestiging valt onder andere CAO-vorm ▶ ga door naar vraag 32
- Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel geheel
- Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel gedeeltelijk
- Nee, vestiging valt niet onder een CAO ▶ ga door naar vraag 33
- Weet niet ▶ ga door naar vraag 33

32. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling?
(geef een rapportcijfer van 1 = zeer ontevreden tot 10 = zeer tevreden)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Ik geef geen rapportcijfer, want ik heb daarover geen mening
- Ik geef geen rapportcijfer, want ik ben onvoldoende bekend met de CAO



33. Heeft u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van gelden van een O&O fonds als gedeeltelijke vergoeding van kosten voor de scholing van uw werknemers? Een Opleiding en Ontwikkelingsfonds (O&O) is een fonds waaraan bedrijven collectief via de brancheorganisatie meebetalen voor de scholing van hun werknemers.

- Nee, er bestaat geen O&O-fonds in onze bedrijfstak
- Nee, ik heb er nog nooit van gehoord
- Er bestaat wel een O&O-fonds maar ik heb er geen gebruik van gemaakt
- Ja, ik heb gebruik gemaakt van een O&O-fonds

34. Is er in uw vestiging werkoverleg met medewerkers?

- Nee, nooit
- Ja, eens in de paar jaar
- Ja, jaarlijks
- Ja, meerdere keren per jaar
- Ja, meerdere keren per maand
- Ja, meerdere keren per week
- Ja, maar weet niet hoe vaak

35. Is er in uw vestiging een klachtenregeling voor het personeel?

- Ja
- Nee
- Weet niet

36. Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden of ontevreden u bent over de wijze waarop de volgende arbeidsvoorwaarden in uw vestiging geregeld zijn? (geredeneerd vanuit het belang van uw vestiging)

	1 = zeer ontevreden					10 = zeer tevreden					Weet niet / N.v.t. / komt niet voor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Salarissystematiek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resultaatgerichte beloning/prestatiebeloning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pensioenregeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reiskostenvergoeding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Functionerings- en/of beoordelingsgesprekken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promotie- en loopbaanmogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scholings- en opleidingsmogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mogelijkheden om in deeltijd te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibele werktijden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Thuiswerkregeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verlof- en vakantiemogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Overlegmogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



37. Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe belangrijk of onbelangrijk u de volgende onderwerpen vindt voor uw vestiging?

	1 = zeer onbelangrijk					10 = zeer belangrijk					Weet niet/ N.v.t.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Het bestaan van vakbonden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen (zoals een OR)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het bestaan van CAO's (collectieve arbeidsovereenkomsten)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het bestaan van werkgeversorganisaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het bestaan van PBO's (publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie), zoals productschappen en bedrijfschappen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het bestaan van Opleidings- & Ontwikkelingsfondsen (O&O)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

38. Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden of ontevreden u bent over de behartiging van werknemersbelangen door de onderstaande personen of partijen? (geredeneerd vanuit het belang van uw vestiging)

	1 = zeer ontevreden					10 = zeer tevreden					Weet niet/ N.v.t.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Personeelszaken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Direct leidinggevenden van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ondernemingsraad (OR), medezeggenschapsraad (MR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De vakbond	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

39. In hoeverre is er veel of weinig ruimte in uw situatie voor individueel maatwerk over de volgende onderwerpen? (Maatwerk is het kunnen maken van verschillende afspraken met individuele medewerkers)

	Heel veel ruimte	Veel ruimte	Veel noch weinig ruimte	Weinig ruimte	Heel weinig / geen ruimte	Weet niet
a. Salaris van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Werktijden van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Werkprestaties van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Ontwikkeling/opleiding van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Flexibele inzet van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indien u bij vraag 39 bij een onderwerp 'heel weinig/geen ruimte' of 'weet niet' heeft geantwoord, dan kunt u het betreffende onderwerp in vraag 40 overslaan.

40. In welke mate gebruiken leidinggevenden de bestaande ruimte voor individueel maatwerk bij onderstaande onderwerpen?

	In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	In geringe mate	Helemaal niet	Weet niet
a. Salaris van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Werktijden van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Werkprestaties van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Ontwikkeling/opleiding van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Flexibele inzet van medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41. Kunt u aangeven hoeveel arbeidsovereenkomsten er ongeveer in de afgelopen 12 maanden in uw vestiging door werknemers of door de werkgever zijn beëindigd?

Aantal arbeidsovereenkomsten: ▶ ga door naar vraag 42

Geen, niet van toepassing ▶ ga door naar vraag 44

42. Kunt u schatten hoeveel keer de volgende manieren van beëindiging in de afgelopen 12 maanden zijn toegepast?

Aantal (mag schatting zijn)

Beëindiging door werknemer:

Beëindiging door werkgever op grond van:

Opzegging met toestemming van het UWV WERKbedrijf:

Ontbinding door de rechter:

Met wederzijds goedvinden:

Pensioenontslag:

Ontslag op staande voet:

Niet verlengen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:

Ontslag tijdens proeftijd:

Overig/niet bekend:

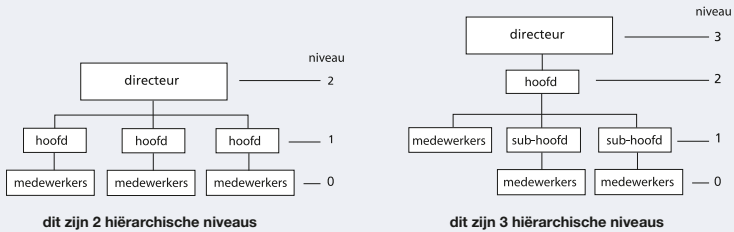
43. Wat was de voornaamste reden voor beëindiging door de werkgever bij de meest recente beëindiging?

- Bedrijfseconomisch (individueel/collectief)
- Persoonlijk (disfunctioneren of verwijtbaar handelen van werknemer)
- Verstoorde arbeidsverhouding
- Arbeidsongeschiktheid
- Vrijwillige uittrekking door werknemer
- Pensionering en/of overlijden
- Anders
- Niet van toepassing



4 Bedrijfsbeleid

44. Hoeveel verschillende hiërarchische niveaus zijn er in deze vestiging?
 Voor beantwoording van deze vraag kunt u kijken naar onderstaande voorbeelden.



Aantal niveaus in deze vestiging:

45. In welke mate kunnen uitvoerende medewerkers zelf beslissen over de volgende onderwerpen?

	Helemaal niet	In geringe mate	In enige mate	In sterke mate	In zeer sterke mate / volledig	Weet niet
a. Het bepalen van de werkmethode	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Het bepalen van de werkverdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Het bepalen van de werktijden en pauzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Het oplossen van operationele problemen/storingen in het productieproces of werkproces	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

46. Is teamwerk een belangrijk kenmerk van de werkorganisatie in uw vestiging?

- Ja ► ga door naar vraag 47
 Nee ► ga door naar vraag 50
 Weet niet ► ga door naar vraag 50

47. Als u denkt aan de taken die moeten worden uitgevoerd door de teams: beslissen de teamleden dan onderling hoe en door wie de taken moeten worden uitgevoerd of is er gewoonlijk een leidinggevende die de taken onder de teamleden verdeelt?

- De teamleden beslissen zelf onderling
 De taken worden verdeeld door een leidinggevende

48. Welk percentage van de werknemers binnen deze vestiging werkt momenteel in teams (die samenwerken aan hetzelfde product of dienstverlening)?

- Minder dan de helft van het personeel
 De helft van het personeel of meer

49. Is de omvang van dit team/deze teams groter of kleiner dan 10 personen?

- De meeste teams zijn groter of gelijk aan 10 personen
 De meeste teams zijn kleiner dan 10 personen



50. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over uw vestiging?

	Helemaal eens	Eens	Eens noch oneens	Oneens	Helemaal oneens
a. Onze vestiging probeert vaak nieuwe ideeën uit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Onze vestiging is creatief in zijn wijze van werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Onze vestiging is vaak een van de eerste met nieuwe diensten of producten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Onze vestiging biedt innovatieve oplossingen voor onze consumenten/afnemers/klanten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Onze vestiging zoekt naar nieuwe manieren om problemen op te lossen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

51. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een ...

	Ja	Nee	Weet niet
a. nieuw of in belangrijke mate verbeterd product of dienst geïntroduceerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. nieuw of in belangrijke mate verbeterd proces ingevoerd voor het produceren van goederen of het leveren van diensten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. nieuwe of in belangrijke mate verbeterde marketingmethode ingevoerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. nieuwe of belangrijke organisatorische verandering doorgevoerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

	Sterk afgenomen	Afgenomen	Gelijk gebleven	Toegevoegen	Sterk toegevoegen
a. De arbeidsproductiviteit in onze vestiging is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. De kwaliteit van de producten/diensten van onze vestiging is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. De tevredenheid van de klanten van onze vestiging is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. De omzet van onze vestiging is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. De winst/het positieve financieel resultaat van onze vestiging is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





53. Hoe zou u de arbeidsproductiviteit van uw vestiging inschatten ten opzichte van de arbeidsproductiviteit van uw concurrenten in de markt / andere organisaties die een vergelijkbare dienst verlenen?

De arbeidsproductiviteit van mijn vestiging is:

- Ruim boven het gemiddelde
- Boven het gemiddelde
- Gemiddeld
- Onder het gemiddelde
- Ruim onder het gemiddelde

54. Past uw vestiging in sterke of geringe mate de volgende vormen van flexibilisering van de arbeid toe?

	In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	In geringe mate	Helemaal niet	Weet niet
a. Brede inzetbaarheid van personeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Flexibele werktijden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Flexibele contracten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Zelf roosteren (werknemers zelf de werktijden laten bepalen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Telewerken / thuiswerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

55. Indien u bij vraag 54-b 'in (zeer) sterke/enige/geringe mate' heeft geantwoord: Uw vestiging heeft flexibele werktijden. Is er sprake van:

		In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	In geringe mate	Helemaal niet	Weet niet
a.	Werk op onregelmatige werktijden buiten kantooruren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	Keuzemogelijkheden in werktijden voor medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

56. Indien u bij vraag 55-a 'in (zeer) sterke/enige/geringe mate' heeft geantwoord: Uw vestiging heeft werk op onregelmatige werktijden buiten kantooruren. Hoe groot schat u het percentage werknemers in dat (regelmatig) werkzaam is ...

- buiten kantooruren: %

- in de nacht: %

57. Indien u bij vraag 54-c 'in (zeer) sterke/enige/geringe mate' heeft geantwoord: Uw vestiging maakt gebruik van flexibele contracten. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

		Helemaal eens	Eens	Eens noch oneens	Oneens	Helemaal oneens
a.	Wij bieden onze flexibele werknemers uitdagende functies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	Wij bieden heldere werkinstructies voor nieuwe flexibele werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	Wij bieden flexibele werknemers ontwikkelmogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	Wij nemen onze flexibele werknemers makkelijk op in onze bedrijfscultuur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

58. Kunt u aangeven welke automatiseringssituatie voor uw vestiging van toepassing is?

		Ja	Nee	Weet niet
a.	In mijn vestiging zijn computers aanwezig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	In mijn vestiging zijn computers aanwezig, en die zijn met elkaar verbonden in een computernetwerk (via kabels, via de ether [bijv. WIFI])	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	In mijn vestiging hebben we een computernetwerk met minstens de volgende software-functies: e-mail, internet, LAN (lokaal netwerk van computers)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	In mijn vestiging worden de bedrijfsprocessen (ook door de volgende software aangestuurd: workflow software, ERP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e.	In mijn vestiging wordt de communicatie tussen medewerkers onderling gestimuleerd door de volgende software: groupware, sociale media/socialware-toepassingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f.	In mijn vestiging worden (ook) e-commerce toepassingen gebruikt (dat zijn internettoepassingen voor handel met andere bedrijven of met consumenten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5 Personeel

59. **Kunt u het personeel in deze vestiging onderverdelen naar leidinggevend personeel, uitvoerend personeel en ondersteunend personeel? Wilt u de medewerkers toewijzen aan de categorie waarin men het meeste werkt?**

Leidinggevend personeel: degenen die anderen aansturen en belangrijke beslissingen nemen %

Uitvoerend personeel: degenen die de uiteindelijke producten maken of de diensten leveren %

Ondersteunend personeel: degenen die het werk van de vorige categorieën ondersteunen, bijvoorbeeld de financiële administratie, afdeling personeelsbeleid, facilitaire dienst, ict-afdeling %

Totaal: 1 0 0 %

60. **Heeft uw vestiging op dit moment vacatures?**

- Ja [▶ ga door naar vraag 61](#)
 Nee [▶ ga door naar vraag 63](#)
 Weet niet [▶ ga door naar vraag 63](#)

61. **Hoeveel vacatures?**

Aantal vacatures:

62. **Hoeveel van deze vacatures acht u moeilijk vervulbaar?**

Aantal moeilijk vervulbaar: Weet niet

63. **Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk?**






%

64. **In hoeverre zijn onderstaande stellingen van toepassing op uw vestiging?**

	In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	In geringe mate	Helemaal niet	Weet niet
a. Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Werknemers verliezen kennis en vaardigheden omdat zij deze niet of onvoldoende gebruiken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Werknemers beschikken over kennis en vaardigheden die door veranderingen in het werk niet meer nodig zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Werknemers zitten vast in verouderde denkpatronen over hun werk en/of omgang met klanten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Werknemers zijn te hoog opgeleid voor hun taken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Werknemers zijn te laag opgeleid voor hun taken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

65. **De volgende vragen gaan over mensen die willen werken, maar langdurig werkloos of arbeidsgehandicapt zijn. In het kort: 'kwetsbare groepen'. Is het inzetten van kwetsbare groepen expliciet onderdeel van de missie van uw vestiging?**

- Ja
 Nee
 Weet niet

	<p>Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2012</p>   
<p>66.</p>	<p>Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit een of meer kwetsbare groepen, zoals langdurig werklozen, voortijdig schoolverlaters en jong- of gedeeltelijk gehandicapten?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> Weet niet</p>
<p>67.</p>	<p>Ongeveer hoeveel werknemers in uw vestiging zijn afkomstig uit 'kwetsbare groepen'?</p> <p>Aantal kwetsbare werknemers: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="checkbox"/> Weet niet</p>
<p>68.</p>	<p>Welke belemmeringen zijn er voor uw vestiging om (meer) personen uit kwetsbare groepen in dienst te nemen? (meerdere antwoorden mogelijk)</p> <p><input type="checkbox"/> De verwachte kosten van begeleiding <input type="checkbox"/> Financiële risico's door productiviteitsverlies <input type="checkbox"/> De verwachte organisatorische rompslomp <input type="checkbox"/> Het werk in onze vestiging leent zich er niet voor <input type="checkbox"/> Onbekendheid met waar kwetsbare werkzoekenden kunnen worden gevonden <input type="checkbox"/> Kwetsbare werkzoekenden solliciteren niet bij onze vestiging <input type="checkbox"/> Er zijn geen belemmeringen <input type="checkbox"/> Anders <input type="checkbox"/> Weet niet</p>
<p>69.</p>	<p>Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers tot hun pensioen doorwerken?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> Weet niet</p>
<p>70.</p>	<p>Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers ook ná hun pensioengerechtigde leeftijd doorwerken?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> Weet niet</p>
<p>71.</p>	<p>Welke voorzieningen/maatregelen zijn er in uw vestiging getroffen, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken? (meerdere antwoorden mogelijk)</p> <p><input type="checkbox"/> Deeltijd vervoegde uittreding (deeltijd-VUT) <input type="checkbox"/> Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige- en ploegendienst <input type="checkbox"/> Kortere werkweek/aanpassing werktijden op individuele basis <input type="checkbox"/> Extra vrije dagen bij oudere werknemers <input type="checkbox"/> Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname <input type="checkbox"/> Taakverbreiding/taakrotatie <input type="checkbox"/> Taakverlichting of aanpassing takenpakket <input type="checkbox"/> Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken <input type="checkbox"/> Omscholen naar een andere baan/functie <input type="checkbox"/> Teruggang in salaris/in functie ('demotie') <input type="checkbox"/> Aanpassing van de werkplek <input type="checkbox"/> Gezondheidsbeleid/stimuleren van gezondheid ingevoerd <input type="checkbox"/> Er zijn geen voorzieningen/maatregelen getroffen</p>
	<p>17</p>

72. Hoeveel procent van de werknemers in uw vestiging heeft het afgelopen jaar in werktijd een cursus/training/scholing gevolgd?

- 0%
- 1 t/m 24%
- 25% t/m 49%
- 50% t/m 74%
- 75% of meer
- weet niet

73. Wat was binnen uw vestiging het ziekteverzuim in 2011, *exclusief* zwangerschap- en bevallingsverlof?

, %

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


	In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	In geringe mate	Helemaal niet	Weet niet
a. Brede inzetbaarheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Betrokkenheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Flexibiliteit in werktijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Bereidheid nieuwe dingen te leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Kwaliteit van hun geleverde werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Arbeidsproductiviteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

75. Personeel kan ingedeeld worden in personeel met een vast contract en met een flexibel contract. Bij 'vast' gaat het om personen met een contract voor *onbepaalde* tijd. Dit kunnen zowel voltijders als deeltijders zijn. Bij 'flexibel' gaat het om personen met een contract voor *bepaalde* tijd, zoals personeel met een jaarcontract, uitzendkrachten, ZZP-ers en freelancers. Ook oproepkrachten vallen hieronder.




De peildatum is 1 januari 2012.

Kunt u het totale personeel van uw vestiging onderverdelen in:

	Aantal
'VAST':	
Personeel met een contract voor <i>onbepaalde</i> tijd:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
'FLEXIBEL':	
Personeel met een contract voor <i>bepaalde</i> tijd:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Oproepkrachten (min-max contracten, nulurencontracten):	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Uitzendkrachten:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP-ers) en/of freelancers:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Gedetacheerden (Inhuur vanuit detachingsbureaus, ingenieursbureaus etc.):	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Overigen:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Totaal personeel:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>



Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2012






76. Bij vraag 75 heeft u het aantal medewerkers met 'vaste' en mogelijk ook 'flexibele' contracten ingevuld. Hoeveel FTE's vertegenwoordigen zij?
FTE (Full Time Equivalent) is het omrekenen van het totaal aantal [deeltijd en voltijd] medewerkers naar voltijdse arbeidsplaatsen.


	Aantal						
'VAST':							
Aantal FTE's vast:	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table>						
'FLEXIBEL':							
Aantal FTE's flexibel:	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table>						

77. Nu volgen enkele vragen over de verdeling van al uw personeel. In uw vestiging gaat het dus om het totaal aantal medewerkers uit vraag 75. Wilt u bij het beantwoorden van de vragen 1/1/2012 als peildatum gebruiken. U kunt ervoor kiezen om de antwoorden of in absolute aantallen te geven of in procenten op basis van uw eerder opgegeven totaalcijfer.

	Aantal	Indien geen aantal: percentage												
Hoeveel van de in totaal (aantal uit vraag 75) medewerkers zijn:														
Mannen:	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table>							<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table> %						
Vrouwen:	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table>							<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table> %						
<hr/>														
Jonger dan 25 jaar:	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table>							<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table> %						
25 tot en met 44 jaar:	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table>							<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table> %						
45 tot en met 54 jaar:	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table>							<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table> %						
55 jaar of ouder:	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table>							<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table> %						
<hr/>														
Laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO):	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table>							<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table> %						
Middelbaar geschoolden (maximaal MBO, HAVO, VWO):	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table>							<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table> %						
Hooggeschoolden (hoger onderwijs of universiteit):	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table>							<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table> %						
<hr/>														
Deeltijders, met een contract van 12 t/m 20 uur:	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table>							<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table> %						
Deeltijders, met een contract van 21 t/m 32 uur:	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table>							<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table> %						
<hr/>														
Allochtone (niet-Nederlandse en niet-westerse) werknemers:	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table>							<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table> %						
<hr/>														
Indien 1 of meer allochtone werknemers:	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table>							<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> <td style="width: 15%;"> </td> </tr> </table> %						
Kunt u aangeven hoeveel van deze allochtone medewerkers afkomstig zijn uit Midden- of Oost-Europa? Als u voor een percentage kiest, baseer dit percentage dan uitsluitend op de allochtone (niet-Nederlandse en niet-Westerse) medewerkers uit de vorige vraag.														
<hr/>														



19



■
Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2012
■

79. Indien u opmerkingen heeft over het onderzoek, of onderwerpen heeft gemist, kunt u dit hier aangeven.

80. U bent in dit onderzoek terechtgekomen op basis van een steekproef uit een groot vestigingenbestand. Mogen wij u in de toekomst benaderen voor eventueel vervolgonderzoek op het gebied van arbeid en organisatie?

Ja ► *ga door naar vraag 81*

Nee ► *ga door naar vraag 82. Wij zullen u in het kader van de huidige steekproef niet benaderen voor vervolgonderzoek. Wij kunnen echter niet uitsluiten dat uw vestiging geselecteerd kan worden in andere steekproeven, omdat dergelijke selecties 'aselect' zijn. Dat wil zeggen dat deze zijn gebaseerd op een zekere mate van toeval.*

81. Graag verzoeken wij u om hieronder uw gegevens te noteren.

De heer Mevrouw

Naam:

Telefoonnummer:

E-mailadres:

82. Wilt u erop geattendeerd worden dat de WEA 2012 brochure (een brochure met de resultaten van dit onderzoek) beschikbaar is voor download op de TNO website?

Ja ► *Wilt u hieronder uw e-mailadres achterlaten als u dat nog niet hierboven heeft aangegeven. (Dit e-mailadres wordt door ons losgekoppeld van de antwoorden die u heeft gegeven en alleen gebruikt om u te attenderen op de beschikbaarheid van de WEA 2012 brochure)*

E-mailadres:

Nee ► *Einde vragenlijst*

Hartelijk dank voor uw medewerking!

■
20
■

C Lijst van afkortingen

ABR	Algemeen Bedrijfsregister (CBS)
ABU Survey	Algemene Bond Uitzendondernemingen Survey
AVON-monitor	Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsverhoudingen op Ondernemingsniveau monitor
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CIS IV	Fourth Community Innovation Survey
ECS	European Company Survey
ERIM	ERasmus concurrentie en Innovatie Monitor
FLIPO	Flexibele Inzet van Personeel in Productiebedrijven
FTE	Full-Time Equivalent
HRM	Human Resources Management
ICT	Informatie en Communicatie Technologie
IGM	Integraal Gezondheidsmanagement
KvK	Kamer van Koophandel
LISA	Landelijk InformatieSysteem van Arbeidsplaatsen en vestigingen
MEADOW	Measuring Dynamics in Organisation and Work
MR	Medezeggenschapsraad
NEA	Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden
OR	Ondernemingsraad
OSA	Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek
PAGO	Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek
PASO	Panel Survey of Organisations
P&O	Personeel en Organisatie
PvT	Personeelsvertegenwoordiging
RI&E	Risico Inventarisatie en Evaluatie
RWI	Raad voor Werk en Inkomen
SBI93	Standaard BedrijfsIndeling versie 1993
SBI2008	Standaard BedrijfsIndeling versie 2008
SCP	Sociaal en Cultureel Planbureau
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TNO	Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek
UWW	Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen
VOF	Vennootschap onder firma
VVK	Vereniging van Kamers van Koophandel
WA	Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WEA	Werkgevers Enquête Arbeid
WES	Workplace and Employee Survey
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
Wwb	Wet werk en bijstand
ZARA	Ziekteverzuim, Arbeidsomstandigheden, Reïntegratie & Arbeidsongeschiktheid
ZZP	Zelfstandigen Zonder Personeel



D Aankondigingsbrief

Retouradres: Postbus 718, 2130 AS HOOFDDORP

Onderwerp: Werkgevers Enquête Arbeid 2012

Geachte heer, mevrouw,

Dit najaar vindt de nationale Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) plaats, een landelijk onderzoek onder bedrijven en instellingen over het thema 'arbeid'. Het doel van de WEA is inzicht krijgen hoe organisaties inspelen op ontwikkelingen op het vlak van (onder meer) arbeidsomstandigheden, arbeidsrelaties, innovatie en flexibilisering. Het onderzoek wordt tweejaarlijks herhaald om ontwikkelingen in de tijd te volgen. De WEA is een project van TNO en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Marktonderzoeksbureau Panteia/Stratus verzorgt het verzamelen van de informatie. In 2008 was het eerste onderzoek; dit is het derde onderzoek.

Als u meedoet ontvangt u als dank voor uw medewerking na afloop van het onderzoek een link naar de brochure met de 'highlights' van de uitkomsten. Daarin ziet u hoe andere (soortgelijke) bedrijven en instellingen omgaan met arbobeleid, innovatie en factoren die het rendement van de organisatie bepalen. Op onze website kunt u de brochure van de vorige metingen downloaden (www.tno.nl/wea).

Binnenkort worden vele vestigingen van bedrijven en instellingen, waaronder de uwe, telefonisch benaderd met het verzoek aan de WEA deel te nemen. Indien u wilt meewerken, ontvangt u vervolgens een email met een internetlink zodat u de vragenlijst met uw eigen computer kunt invullen. Geeft u echter de voorkeur aan een papieren vragenlijst, dan wordt u deze toegezonden (met portvrije retourenveloppe). U kunt uw keuze kenbaar maken tijdens het telefoongesprek met Panteia/Stratus.

Wij zouden het zeer bijzonder op prijs stellen als u meedoet. Niet alleen vormen uw antwoorden de bouwstenen voor toekomstig beleid van het Ministerie van SZW, ook zijn zij belangrijk voor TNO voor het oplossen van arbeids- en organisatievraagstukken. Uw mening doet ertoe! Het invullen van deze vragenlijst duurt ongeveer 25 minuten. Uw antwoorden worden volstrekt anoniem verwerkt en de resultaten worden op een algemeen niveau gerapporteerd. In publicaties zijn individuele bedrijven op geen enkele wijze herkenbaar.

Wij hopen op uw medewerking en willen u hiervoor bij voorbaat vriendelijk danken.

Met vriendelijke groet,
Peter Oeij, projectleider
TNO

Kees Brammer, projectleider
Panteia/Stratus Marktonderzoek BV



E Publicaties op basis van WEA-data

2009

- Bossche, S.N.J. van den & Ybema, J.F. (2009). *Langer doorwerken en zwaar werk: NEA & WEA-highlights*. Presentatie tijdens werkbezoek van minister Donner, TNO, Hoofddorp, 23 november 2009.
- Klein Hesselink, J., Oeij, P., Sanders, J., Vroome, E. de, Bossche, S. van den & Kraan, K. (September 2009). *Arbeidsbeleid in Nederlandse bedrijven en instellingen. WEA2008 Brochure*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Oeij, P.R.A., Kraan, K.O. & Vaas, F. (oktober 2009). *Monitoring van sociale innovatie: Theorie en resultaten op basis van de WEA 2008*. Presentatie bij: 'Second Annual Inscope Research Workshop', TNO, Hoofddorp, 30 oktober 2009.
- Oeij, P.R.A., Kraan, K.O. & Vaas, F. (Oktober 2009). *Sociale innovatie omschreven en gemeten. Een theoretisch construct voor het monitoren van sociale innovatie in organisaties en de empirische relatie met organisatieprestatie en ziekteverzuim*. 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.
- Ybema, J.F., Geuskens, G. & Oude Hengel, K. (2009). *Oudere werknemers en langer doorwerken: Secundaire analyses van de NEA, het NEA-cohortonderzoek en de WEA*. Hoofddorp: TNO.

2010

- Dorenbosch, L., Goudswaard, A. & Kooij-de Bode, H. (2010). *(Mis)matches tussen gewenste en geboden arbeidsvoorwaarden: Oorzaken en gevolgen voor inzetbaarheid*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Klein Hesselink, J., Houtman, I., Hooftman, W. & Bakhuys Roozeboom, M. (2010). *Arbobaalans 2009: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Koppes, L.L.J. (2010). *Opzet en mogelijkheden NEA, NEA Cohortonderzoek & WEA*. Presentatie op uitnodiging van RWI, 19 januari 2010.
- Oeij, P.R.A., Dorenbosch, L.W., Klein Hesselink, D.J. & Vaas, F., m.m.v. Kraan, K.O. & Vroome, E.M.M. de (2010). *Slimmer werken en sociale innovatie: Integrale organisatievernieuwing*. Den Haag: Boom Lemma.
- Oeij, P.R.A., Kraan, K.O. & Vaas, F. (2010). *Impact of social innovation on organisational performance and sickness absence*. Paper XVII ISA World Congress of Sociology. July 11-17, 2010, Gothenburg, Sweden. Abstract in: Sociological Abstracts No. 2010S03162.

- Oeij, P.R.A., Kraan, K.O. & Vaas, F. (2010). Naar een wetenschappelijke onderbouwing van sociale innovatie. *Tijdschrift voor HRM*, 13(1), 74-100.
- Otten, F., Arts, K., Siermann, C. & Ybema, J.F. (2010). Ouderen op de arbeidsmarkt. In: J. Sanders, H. Lautenbach, P. Smulders & H.J. Dirven (red.). *Alle Hens aan Dek: Niet-werkenden in beeld gebracht*. Hoofddorp/Heerlen: TNO/CBS.
- Sanders, J., Lautenbach, H., Besseling, J. & Michiels, J. (2010). Meer doen of meedoen: Arbeidsparticipatie van mensen met een langdurige aandoening. In: J. Sanders, H. Lautenbach, P. Smulders & H.J. Dirven (red.). *Alle Hens aan Dek: Niet-werkenden in beeld gebracht*. Hoofddorp/Heerlen: TNO/CBS.
- Wevers, C., Sanders, J., Kraan, K. & Venema, A. (2010). *Naar een monitor duurzame inzetbaarheid*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Ybema, J.F., Geuskens, G. & Oude Hengel, K. (2010). Oudere werknemers en langer doorwerken in Nederland. *Over.Werk: Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 20, 91-97.

2011

- Dhondt, S., Vergeer, R., Kraan, K.O., Houtman, I.L.D., Vroome, E.M.M. de, Zwieten, M.H.J. van (2011). *Kwaliteit van de arbeid, preventieve arbomaatregelen en productiviteit; koppeling Koppeling WEA-steekproef aan registratiebestanden – Deel 1*. TNO-rapport. Hoofddorp: TNO.
- Dorenbosch, L., Kraan, K., Zwieten, M. van (2011). Determinants and organisational outcomes of individualised HRM practices: first results from a large-scale employer survey. Gepresenteerd op *I-deals and Employability Small Group Meeting*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam (juli, 2011).
- Dorenbosch, L., Zwieten, M. van & Kraan, K. (2011). Loont maatwerk in arbeidsvoorwaarden? Presentatie op de *Nederlandse Arbeidsmarktdag*, 6 oktober, 2011, Den Haag.
- Dorenbosch, L., Zwieten, M. van & Kraan, K. (2011). Organisational outcomes of individualised HRM practices: results from a large-scale employer survey. Presentation at the *International HRM Network Conference*, 10-11 november, 2011, Groningen.
- Goudswaard, A., Dorenbosch, L.W., Kooij-de Bode, H., Huiskamp, R. & Klauw, M. van der (2011). *Arbeidsvoorwaarden in goede aarde: Het monitoren van tweedeling en scheefgroei in arbeidsvoorwaarden in Nederland*. Hoofddorp: TNO.
- Hooftman, W., Klein Hesselink, J., Genabeek, J. van, Wiezer, N. & Willems, D. m.m.v. Jong, T. de, Koppes, L., Kraan, K., Harmen Kwantes, J., Richter, J., Visser, E., Venema, A., Weerd, M. de & Wevers, C. (2011). *Arbobalans 2010. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: TNO.
- Klein Hesselink, J., Kraan, K., Oeij, P., Vroome, E. de & Zwieten, M. van (juli 2011). *Arbeidsbeleid in Nederlandse bedrijven en instellingen. WEA2010 Brochure*. Hoofddorp: TNO.

- Kraan, K., Wevers, C., Geuskens, G. & Sanders, J. (2011). *Monitor Duurzame Inzetbaarheid: Resultaten 2010 en Methodologie*. Hoofddorp: TNO.
- Oeij, P.R.A., Dhondt, S. & Korver, T. (2011). Social innovation, workplace innovation and social quality. *International Journal of Social Quality*, 1 (2, Winter), 31-49.
- Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Kraan, K., Bossche, S. van den & Goudswaard, A. (2011). *Werkgevers Enquête Arbeid 2010. Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO.

2012

- Dorenbosch, L., Sanders, J. & Blonk, R. (2012). De kwetsbaarheid van inzetbaarheid: een dynamisch perspectief. In: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2012). *Werkzame arbeidsrelaties voor een werkende arbeidsmarkt*. Den Haag: SZW pp. 23-50.
- Dorenbosch, L.W., Zwieten, M. van & Kraan, K.O. (2012). I-deals in Nederland: welke werkgevers sluiten ze en wat levert het hun op? *Tijdschrift voor HRM*, 15(2), 14-36.
- Hooftman, W., Klauw, M. van der, Klein Hesselink, J., Terwoert, J., Jongen, M., Kraan, K., Wevers, C., Houtman, I. & Koppes, L. (2012). *Arbobalans 2011: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp, TNO.
- Hooftman, W., van Zwieten, M., Venema, A. (2012). *Evaluatie Arboret: secundaire analyses en aanvullende analyses monitorbestanden*. Hoofddorp: TNO.
- Klein Hesselink, J., Hooftman, W. & Koppes, L. (2012). *Ziekteverzuim in Nederland in 2010. (Brochure)*. Hoofddorp, TNO.
- Klein Hesselink, J., Wiezer, N., Besten, H. den & Kleijn, E. de (2012). The development of smart and practical small organizational interventions for work stress. In: C. Biron, M. Karanika-Murray & C. Cooper (eds.), *Improving Organizational Interventions For Stress and Well-Being: Addressing Process and Context* (pp. 258-282). London: Routledge.
- Kok, T. de & Smit, A. (2012). *Werk geven en nemen. Lessons learned*. Tilburg/ Hoofddorp: Wissenraet Van Spaendonck/ TNO.
- Oeij, P., Dhondt, S. & Kraan, K. (2012). Workplace innovation and social innovation: monitoring and policy in the Netherlands. Presentation at the *2nd International Wellbeing at Work Conference*, Manchester, Lowry Centre, May 21-23.
- Oeij, P.R.A., Dhondt, S., Kraan, K.O., Vergeer R. & Pot, F.D. (2012). Social innovation in the workplace and its relations to performance and consequences for employees. Paper for *INSCOPE 2012 Annual Conference*, New Journeys of Research into Innovation, 23rd November, 2012, Rotterdam School of Management, Erasmus University, Rotterdam.

- Oeij, P.R.A., Dhondt, S., Kraan, K.O., Vergeer R. & Pot, F.D. (2012). Workplace Innovation and its Relations with Organisational Performance and Employee Commitment. *LLinE, Lifelong Learning in Europe*. 17, Issue 4, <http://www.lline.fi/en/article/policy/oeij/workplace-innovation-and-its-relations-with-organisational-performance-and-employee-commitment>
- Oeij, P.R.A., Klein Hesselink, D.J. & Dhondt, S. (2012). Sociale innovatie in Nederland: stilstand is achteruitgang. *Tijdschrift voor HRM*, 15(1), 7-32.
- TNO (2012). *Prestatieladder Socialer Ondernemen*. Handleiding versie 1.0. Hoofddorp: TNO.
- Vergeer, R., Kraan, K.O., Dhondt, S. (2012). *What type of flexibility do companies need? Exploring the gap between economics and organisation science*. Hoofddorp: TNO.
- Wijk, E. van, Brouwer, P. & Smit, A. (2012). Inclusieve arbeidsorganisaties. In: M. Versantvoort en P van Echtelt (red.). *Belemmerd aan het werk* (pp. 125 – 143). Den Haag: SCP/CBS/TNO/UWV Kenniscentrum.

2013

- Bal, P & Dorenbosch, L.W. (in preparation). Age-related Differences in the Relations between I-deals and Organizational Performance: Findings from a Large-Scale Employer Survey.
- Hooftman W.E., Klein Hesselink, J., Verbiest, S., van der Klauw, M., Starren, A., & van der Beek, D. (2013). *Arbobalans 2012. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp, TNO.
- Houtman, I., Koppes, L. & Dekker, F. (2013). *Verklaring van de stijging in WIA-instroom: een werknemers en werkgeversperspectief*. TNO: Hoofddorp.
- Houtman, I., Steenbeek, R., Van Zwieten, M. & Andriessen, S. (2013). *Verklaring stijging WIA-instroom vanuit werkgevers: een vignettenstudie*. Hoofddorp: TNO.
- Preenen, P.T.Y., Vergeer, R. A., & Goudswaard, A. (2013). Kan arbeidscontractflexibiliteit samengaan met innovatie? In: Van Gaalen, R., Goudswaard, A., Sanders, J. & Smits, W. (red.), *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering* (pp. 83-97). Den Haag/Heerlen: CBS.
- Sanders, J. & Kraan, K. (2013). *Kwalificatieveroudering in Nederland, aard en omvang, oorzaken en gevolgen*. Hoofddorp: TNO.
- TNO (2013). *Prestatieladder Socialer Ondernemen*. Handleiding versie 1.1. Hoofddorp: TNO.

Gebruik derden

- Kruis, G.E., Van Rij, C. & Saalbrink, S. (December 2011). Veranderende arbeidstijden? Evaluatie van de Arbeidstijdenwet 2007 – Eindrapport. Amsterdam: Regioplan (i.o.v. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid).

Overig

Website: Flexbarometer: www.flexbarometer.nl; Flexbarometer, tabblad bedrijfsbeleid: www.flexbarometer.nl/3Bedrijfsbeleid.aspx



F Summary

The WEA (Werkgevers Enquête Arbeid, in English: ‘Netherlands Employers Work Survey’; NEWS) systematically collects data on work and employment in establishments of profit as well as nonprofit organizations in the Netherlands. The WEA is a two-yearly representative survey among more than 5.000 establishments counting two or more employees. The aim is to monitor the employer policy developments in work and employment issues. The first survey took place in 2008, the second in 2010, and now the third in 2012. The WEA uses a cross-sectional random sample of Dutch establishments, stratified by branch and establishment size. The respondents are either the director-owner or the HR-manager of an establishment.

The WEA addresses the following themes:

- Organizational characteristics,
- Working conditions and working times,
- Employment and industrial relations,
- Social security,
- Organizational developments (innovation, hierarchy, flexibilization, ICT),
- Personnel and HR-policy (social employment, sustainable employability), and:
- Performance and output (productivity, turnover, profit, sickness absence).

This report is the methodological account of the third survey, conducted in 2012.

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) geeft informatie over de stand van zaken op het gebied van arbeid in bedrijven en instellingen in Nederland. Hoe staat het met de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen? Wat doen bedrijven aan sociale innovatie en sociaal beleid? Hoe gaan werkgevers om met arbeidspotentieel met een grote afstand tot de arbeidsmarkt? De WEA geeft antwoord op deze vragen.

De WEA is een tweejaarlijks representatief vragenlijstonderzoek onder ruim 5.000 bedrijven en instellingen in Nederland. Het doel is ontwikkelingen in organisaties te volgen op het terrein van arbeid. De WEA is een gezamenlijk initiatief van TNO en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De eerste meting onder werkgevers vond plaats in 2008, de tweede in 2010, en de derde in 2012.

De WEA omvat de volgende thema's:

- Organisatiekenmerken (rechtsvorm, jaar oprichting),
- Arbeidsomstandigheden,
- Arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsrelaties,
- Sociale zekerheid,
- Bedrijfsbeleid (innovatie, hiërarchie, flexibilisering, ICT-beleid),
- Personeel (arbeidsmarktbeleid en sociaal ondernemerschap, duurzame inzetbaarheid),
- Kenmerken en opbouw van het personele bestand,
- Bedrijfsresultaat (productiviteit, omzet en winst), en:
- Ziekteverzuim.

Deze publicatie is de methodologische verantwoording van de derde meting van de WEA in 2012, en geeft bovendien een overzicht van de eerste resultaten in 2012, en van de ontwikkelingen in de jaren 2008 – 2010 – 2012.