

Rapport

# Werkgevers Enquête Arbeid 2024

Methodologie en verantwoording



**Auteurs:**

Gerben Hulsegge (TNO)

Janika Thielecke (TNO)

Paul Couzy (TNO)

**november 2024**

**TNO** innovation  
for life



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

# Werkgevers Enquête Arbeid 2024

Methodologie en verantwoording

## TNO

Sylviusweg 71  
Postbus 2215  
2301 CE Leiden  
088 866 75 00

[www.tno.nl/arbeid](http://www.tno.nl/arbeid)

Deze publicatie is gratis te downloaden via

[www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/wea/wea](http://www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/wea/wea)

© 2024 TNO | Leiden

Rapportnummer: TNO 2024 R11756

Projectnummer: 060.59636/01.01.02

## Auteurs:

Gerben Hulsegge  
Janika Thielecke  
Paul Couzy

## Met dank aan:

Panteia: Marianne van Marwijk, Yoram Lentze  
Het Ministerie van SZW: Piet Venema en Sander Vastbinder  
Het Ministerie van BZK: Merel van Weel

## Vormgeving:

Coek Design, Prinsenbeek

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>Kwaliteit van de WEA</b>	<b>25</b>
1.1	Wat is de WEA?	4	4.1	Non-respons onderzoek	25
1.2	Doel van de WEA	4	4.2	Opmerking in enquête	25
1.3	Achtergrond en aanleiding	4	4.3	Trendbreuken	26
1.4	Openbaarmaking en gebruik	5			
1.5	Opbouw van dit rapport	5	<b>5</b>	<b>Resultaten WEA</b>	<b>27</b>
<b>2</b>	<b>Verantwoording van de WEA vragen</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>Literatuur</b>	<b>28</b>
2.1	Inleiding	6			
2.2	Onderwerpen en samenhang	6	<b>7</b>	<b>Bijlagen</b>	<b>32</b>
2.3	Wijzigingen WEA 2024	7			
2.4	Beschrijving van de items in de wea	8			
<b>3</b>	<b>Dataverzameling</b>	<b>15</b>			
3.1	Populatie en steekproefkader	15			
3.2	Gestratificeerde steekproeftrekking	17			
3.3	Vragenlijst	18			
3.4	Veldwerk	18			
3.5	Data-invoer en dataverwerking	20			
3.6	Respons	21			
3.7	Weging	23			

# Inleiding

## 1.1 Wat is de WEA?

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) is een tweejaarlijks onderzoek naar verschillende aspecten van arbeidsbeleid van bedrijven en instellingen in Nederland. Het onderzoek richt zich op thema's zoals strategische ontwikkelingen, personeelsbeleid, diversiteit en inclusie, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen, organisatieprestaties en inzet van medewerkers. Er zijn twee uitzonderingen geweest waarbij de frequentie van het onderzoek afweek: de WEA 2019 volgde drie jaar na de WEA 2016, en de WEA 2024 werd in het voorjaar van 2024 uitgevoerd, terwijl de WEA 2021 voor het laatst in het najaar van 2020 plaatsvond.

De WEA maakt deel uit van het Programma Monitoring van Arbeid van TNO en wordt uitgevoerd in overleg met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en in samenwerking met Panteia. In 2024 is ook het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) betrokken bij het WEA onderdeel over de interne meldprocedure voor een vermoeden van een misstand. Daarnaast is de directie Arbeidsverhoudingen van het Ministerie van SZW in de WEA 2024 intensiever betrokken bij de nieuwe modules over gelijke kansen. De resultaten van de WEA zijn bedoeld voor werkgevers, sociale

partners, beleidsmakers en wetenschappers. Dit rapport beschrijft de achtste meting van de WEA, die werd uitgevoerd tussen januari 2024 en juni 2024 (WEA 2024).

## 1.2 Doel van de WEA

Het hoofddoel van de WEA is het bieden van actuele cijfers en trends in het arbeidsbeleid, evenals de relatie en het effect van dat beleid op organisatieresultaten, arbeidsproductiviteit, innovatie, gezondheid en veiligheid. De WEA dient als bron voor beleidsmatige en wetenschappelijke kennisontwikkeling op het gebied van arbeidsbeleid, wat van belang is voor overheidsorganisaties zoals SZW en BZK, evenals voor sociale partners en andere stakeholders.

## 1.3 Achtergrond en aanleiding

Binnen het programma Monitoring van Arbeid ondersteunen we overheden, sociale partners, brancheorganisaties, sociale zekerheidsinstellingen en bedrijven bij het ontwikkelen en evalueren van beleids-

maatregelen. Het programma wordt gefinancierd door zowel het Ministerie van SZW als TNO en richt zich op kennisontwikkeling voor de middellange termijn. Het ministerie van BZK levert daarnaast ook een financiële bijdrage aan de WEA 2024. SZW werkt nauw samen met TNO bij het opzetten van het WEA-onderzoek. Hiervoor is in 2007 een haalbaarheidsstudie uitgevoerd (Oeij et al., 2007), waarna zeven metingen zijn uitgevoerd in 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 2019 en 2021 (Hulsege, de Vroome, et al., 2022; Kraan et al., 2020; Oeij et al., 2009, 2011, 2013; van Emmerik et al., 2015, 2017).

De belangrijkste aanleiding voor de WEA was, en is nog altijd, de wens om representatieve gegevens over arbeidsbeleid beschikbaar te krijgen die niet op andere wijze door al bestaande onderzoeken worden verzameld (zie Kraan & Bakhuys Roozeboom, 2008), maar die wel relevant zijn voor beleid, besluitvorming en wetenschap.

## 1.4 Openbaarmaking en gebruik

De WEA-resultaten worden openbaar gemaakt via diverse media, onder meer [online](#). Op deze website zijn onder andere het methodologische rapport (inclusief versies van eerdere jaren), de WEA-benchmarktool, WEA Vogelvlucht, en verdiepende studies te vinden. De WEA-benchmarktool is een online hulpmiddel waarmee gebruikers

zelf cijfers en trends kunnen verkennen en vergelijken op basis van onder meer vestigingsgrootte, sector, en type organisatie (profit of non-profit). Op basis van de WEA-data worden verschillende publicaties opgesteld, zoals onderzoeksrapporten, pers- en nieuwsberichten, wetenschappelijke artikelen en artikelen in vaktijdschriften. De WEA-gegevens worden onder andere gebruikt door het Ministerie van SZW, bijvoorbeeld in de Arbobalans (van den Heuvel et al., 2023).

De WEA-gegevensbestanden worden onder voorwaarden beschikbaar gesteld aan derden voor niet-commerciële onderzoeksdoeleinden. De specifieke voorwaarden kunnen worden opgevraagd bij TNO.

## 1.5 Opbouw van dit rapport

Dit rapport biedt een nadere toelichting op de WEA 2024. Het behandelt achtereenvolgens de verantwoording van de vragen (Hoofdstuk 2) en de dataverzameling en -verwerking (Hoofdstuk 3). Hoofdstuk 4 bespreekt de kwaliteit van de data en de impact van de wijzigingen in het design van de WEA 2024. Hoofdstuk 5 gaat in op de resultaten en waar deze te vinden zijn. Tot slot biedt Hoofdstuk 6 een overzicht van de gebruikte literatuur.

# Verantwoording van de WEA vragen

## 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk ligt de nadruk op de WEA-vragenlijst. Achtereenvolgens belichten we de onderwerpen en hun samenhang (2.2), de wijzigingen in de WEA 2024 (2.3), de herkomst van de vragen en beschrijving van de items (2.4).

## 2.2 Onderwerpen en samenhang

Eenzijds omvat de WEA vragen over arbeidsbeleid en het karakter van arbeid in de organisatie, zoals arbeidsomstandigheden, sociale zekerheid en arbeidsverhoudingen. Dit zijn meestal vragen of de betrokken bedrijven en instellingen bekend zijn met maatregelen, of zij actief zijn op deze beleidsterreinen, en hoe zij deze onderwerpen beoordelen. Anderzijds bevat de WEA vragen over processen en veranderingen binnen de arbeidsorganisatie en hun resultaten. Dit varieert van investeringen in en vernieuwing van werknemers, processen en technologie tot resultaten in arbeidsproductiviteit, de kwaliteit van producten en diensten, het productieproces en de winst. Het doel van deze vragen is om op basis van de meningen en oordelen van de

respondenten meer inzicht te krijgen in de achterliggende motieven en resultaten van werkgeversgedrag en organisatiebeleid.

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

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

- Strategie, toekomstverwachtingen, innovatie en digitalisering
- Werving, selectie, behoud en doorstroom van medewerkers
- Gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie
- Arbeidsorganisatie (personeelsopbouw, interne flexibilisering en werkorganisatie)
- Arbeidsvoorwaarden

- Arbeidsverhoudingen
- Meldeprocedure “Wet bescherming klokkenluiders”
- Gezondheid, welzijn en duurzame inzetbaarheid (arbeidsomstandigheden en risico’s, ziekteverzuim, arbeids-, gezondheids- en veiligheidsrisico’s, overleg en betrokkenheid en autonomie, opleiding en ontwikkeling)
- Organisatieprestaties en inzet medewerkers

### 2.3 Wijzigingen WEA 2024

De WEA is in 2024 herzien om het komende decennium levensvatbaar, actueel en aansprekend te blijven, met behoud van representativiteit en betrouwbaarheid. De afgelopen jaar is bij werkgevers een afnemende bereidheid om de WEA in te vullen geconstateerd. Dit is een algemene trend bij vragenlijstonderzoek, maar wordt ook deels veroorzaakt doordat de WEA door de jaren heen steeds complexer en langer is geworden. Daarnaast zijn sommige vragen beperkt relevant voor bepaalde organisaties – zoals vragen over HR-beleid voor kleine organisaties. Bovendien is het noodzakelijk om de vragen te actualiseren in overeenstemming met de huidige trends en belangrijke maatschappelijke onderwerpen. Om deze redenen zijn de volgende acties uitgevoerd en wijzigingen doorgevoerd:

- De vragenlijst is ingekort door onderwerpen en moeilijk invulbare vragen te verwijderen (zie Tabel 1), samen te voegen en door het aantal antwoordcategorieën bij vragen te verminderen.
- De formulering van met name nieuwe en moeilijk invulbare vragen is versimpeld in samenwerking met een taalbureau.
- Met name nieuwe vragen zijn in een pilot uitgetest bij 10 organisaties. De nieuwe vragen van de WEA 2024 zijn weergegeven in Tabel 2. Op basis van de feedback van deze pilotorganisaties zijn de vragen verbeterd.
- Er is uitgebreidere routing toegepast om te waarborgen dat alle organisaties zo relevant mogelijke vragen krijgen. Zo worden bijvoorbeeld vragen over organisatiebeleid en strategie niet gesteld aan kleine organisaties met minder dan 5 medewerkers en aan zorg- en onderwijsinstellingen.
- Er zijn nieuwe actuele onderwerpen toegevoegd aan de WEA, waaronder vragen over de strategie van organisaties, digitalisering, toekomstverwachtingen, personeelstekorten, gelijkwaardigheid, inclusie en diversiteit, en de klokkenluiderswet.
- Er is een split-design toegepast, waarbij alle organisaties een set basisvragen krijgen en twee derde van de overige vragen (zie hoofdstuk 3.1 en 4.3 voor meer informatie en de consequenties hiervan). Hiermee is de invulduur ingekort, terwijl door de 3-split is gewaarborgd dat alle variabelen aan elkaar gerelateerd kunnen worden.

- Het steekproefkader is versimpeld door het aantal subsectoren te verminderen van 41 naar 16 sectoren (zie hoofdstuk 3.2 voor meer informatie).

Deze wijzigingen hebben invloed op de vergelijkbaarheid met eerdere WEA's. Dit is verder toegelicht in hoofdstuk 4.3.

## 2.4 Beschrijving van de items in de wea

De WEA is gebaseerd op de integratie van de Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden (WA, Bos & Engelen, 2005, 2007), de AVON-monitor (MuConsult, 2002; ten Have, Kraan, et al., 2007; ten Have, Oeij, et al., 2007; Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsverhoudingen op Ondernemingsniveau-monitor, van Sloten et al., 2005b) en onderwerpen die voortkwamen uit de kennisprogramma's van TNO (zie voor meer informatie Kraan & Bakhuys Roozeboom, 2008; Oeij et al., 2007). In de volgende paragrafen wordt zowel toegelicht wat de herkomst is van elke vraag, als wat er mee gemeten wordt.

In [Bijlage Tabel 1](#) staat een overzicht van alle onderwerpen in de WEA 2024.

**Tabel 1** Verwijderde vragen t.o.v. WEA 2021.

Module	Onderwerp
Organisatiekenmerken	Hoofdactiviteit
Strategie	Beleid maatschappelijk verantwoord ondernemen
Werving, selectie, behoud en exit van personeel	Vacatures aantal
	Kwetsbare groepen in missie
	Kwetsbare groepen aangenomen
	Acties aannemen kwetsbare groepen
	Belemmeringen kwetsbare groepen
	Gebruik regelingen arbeidsongeschikten
	Preventie discriminatie werving
	Gebruik regelingen ouderen
Arbeidsorganisatie	Toekomstverwachting thuiswerken
	Functiegroepen
	Onregelmatige werktijden
	Externe opdrachtgevers
Arbeidsomstandigheden en arbeidsrisico's	Omvang teamwerk
	Maatregelen bevorderen vitaliteit en gezondheid
Prestaties	Verzuimbegeleiding
	Impact COVID-19 pandemie

NB. In deze tabel zijn de vragen die zijn samengevoegd of aangepast, niet opgenomen.



**Tabel 2** Nieuwe onderwerpen in de WEA 2024 vergeleken met de WEA 2021.

Module	Onderwerp
Organisatiekenmerken	Aspecten waarop de werkgever trots is
Strategie	Betrokkenheid medewerkers bij innovatie
	Strategie (o.a. focus of efficiëntie, flexibele arbeidskrachten, innovatie, ontwikkeling medewerkers)
	Toekomstgerichtheid ( bezig zijn met toekomst, verwachte impact van ontwikkelingen)
	Gebruik nieuwe technologie in afgelopen 2 jaar
	Redenen gebruik AI
Arbeidsmarkt en medewerkers	Personeel met migratie- of (bi)culturele achtergrond
	Ervaren personeelstekort en oplossingen
	Inhuur van medewerkers via digitale platformen
	Thuiswerken
	Plannen om (meer/minder) werk te bieden aan kwetsbare groepen
	Reden om geen werk te bieden aan kwetsbare groepen
	Werkwijze voor werving en selectie (objectief vs subjectief)
	Automatische systemen in sollicitatieproces
	Activiteiten vergroten gelijke kansen in werving en selectie
	Visie diversiteit en inclusie
	Acties diversiteit en inclusie (behoud, persoonlijke ontwikkeling en carrièremogelijkheden)
	Reden geen beleid gericht op gelijke kansen
	Interne meldeprocedure Wet bescherming klokkenluiders
Duurzame inzetbaarheid	Omgevingsfactoren verdieping arbeidsrisico's omgevingsfactoren, stof en grensoverschrijdend gedrag
Prestaties en inzet medewerkers	Belangrijkste redenen toename werkgelegenheid

### 2.4.1 Organisatiekenmerken

In deze module worden de ‘demografische’ kenmerken van de betrokken organisaties vastgesteld (structuur, aantal medewerkers in de organisatie, Nederland en vesting). De vragen gaan altijd over de vestiging van de organisatie. In de WEA 2024 wordt in de vragenlijst de term “vestiging” gebruikt wanneer organisaties meerdere vestigingen hebben. In andere gevallen wordt gesproken over “bedrijf” voor profit-organisaties, of “organisatie” voor non-profit of semipublieke instellingen. Een deel van de vragen is door TNO ontwikkeld, en andere zijn ontleend aan de PASO (Panel Survey of Organisations), aan het OSA-SCP (Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek – Sociaal en Cultureel Planbureau) Arbeidsvraagpanel en internationale werkgeversenquêtes. Vanuit het steekproefkader (het LISA (Landelijk Informatie Systeem van Arbeidsplaatsen en vestigingen)-bestand) zijn de SBI-codering (versie 2008, CBS, 2008) en, indien van toepassing, het KvK (Kamer van Koophandel)-nummer van de organisatie hieraan toegevoegd.

### 2.4.2 Strategie, innovatie en digitalisering

De WEA kent sinds de 2010-meting een vraag over innovaties die de organisatie in de afgelopen twee jaar heeft doorgevoerd op het vlak van producten/diensten, werkprocessen en/of organisatorische veranderingen. Deze vragen komen uit de Community Innovation Survey

(CIS) van de OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) en Eurostat, en is gebaseerd op de Oslo Manual (Eurostat, 2008; OECD & Eurostat, 2005; zie verder Kraan & de Jong, 2011). In vervolg wordt gevraagd of en in welke manier medewerkers betrokken waren bij de innovatie. De vragen over medewerkersparticipatie in innovatie zijn afgeleid uit de vragen van EWCS (European Working Conditions Surveys, Eurofound, 2021) over dit onderwerp.

De vraag over concurrentiestrategieën is zelf geconstrueerde schaal gerelateerd aan het low-road perspectief van kosten-efficiëntie en flexibele inzet van personeel, en een high-road perspectief gebaseerd op menselijke waarden en opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers (Kochan & Dyer, 2021; Oeij et al., 2019; Osterman, 2018; Totterdill et al., 2002; Warhurst et al., 2006)

De verwachte invloed van ontwikkelingen die de organisatie niet kan beïnvloeden op het gebied van demografie, economie, sociaal-cultureel, technologie, ecologie en politiek-juridisch (DESTEP) op de vestiging – en specifiek op het aantal banen, prestaties/productiviteit en de kwaliteit van de arbeid – over vijf jaar en verder. De DESTEP-classificatie is gekozen, omdat deze veel gebruikt wordt in toekomstverkenningen (van der Torre et al., 2022; Warhurst et al., 2006). Er zijn verschillende vragen ontwikkeld door TNO over het gebruik van tech-

nologie, zoals robots en AI en de redenen daarvoor. Ten slotte zijn de vragen over de arbeids-, gezondheids- en veiligheidsrisico's van digitalisering gebaseerd op de ECS en ESENER (EU-OSHA, 2019; Eurofound, 2019).

### 2.4.3 Arbeidsmarkt en medewerkers

#### *Kenmerken en opbouw van personeelsbestand*

De vraag over functiegroepen en medewerkersaantallen verdeeld naar specifieke kenmerken is afkomstig uit de PASO-survey en het OSA-SCP Arbeidsvraagpanel. Flexibilisering van de arbeid en de rol daarin van flexibele contracten en digitale platformen van het inhuren van personeel komen ook in de WEA aan de orde, alsook motieven voor het al dan niet inzetten van medewerkers met een flexibel contract en de verwachte ontwikkeling van de 'flexibele schil'. De vragen over flexibilisering zijn specifiek voor de WEA opgesteld dan wel aangepast. Deze zijn ten dele gebaseerd op de FLIPO (Flexibele Inzet van Personeel in Productiebedrijven)-aanpak van flexibiliteit van personeel in organisaties, en op de balansgedachte van medewerkers en werkgeversbelangen bij flexibilisering, de zogenaamde 'gebalancierde flexibiliteit' (de Leede et al., 2002; de Leede & Goudswaard, 2008). Twee nieuwe vragen over ervaren arbeidsmarktcrapte en beoogde oplossingen zijn gebaseerd op verkenningen over mogelijke oplossingen voor de krapte (AWVN et al., 2022; Olsthoorn & Roeters, 2023; van Kesteren et al., 2023).

#### *Interne flexibilisering*

De vraag over nachtwerk is gebaseerd op de definitie uit artikel 5.8 van de Arbeidstijdenwet. De maatregelen en voorzieningen die organisaties kunnen treffen voor nachtwerkers zijn gebaseerd op adviezen van de Gezondheidsraad (Gezondheidsraad, 2015), de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB, 2020) en literatuurreviews (van de Ven et al., 2022; van Kerkhof et al., 2021). Er zijn zelfgeconstrueerde vragen opgenomen over de mate van overwerk en thuiswerken.

#### *Kwetsbare groepen*

Vragen over sociaal beleid en/of sociaal ondernemerschap gaan in op de vraag in hoeverre werkgevers aandacht hebben voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie of een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dat betreft bijvoorbeeld mensen die aan het werk zijn gegaan vanuit langdurige werkloosheid (WWB), via een re-integratiebedrijf, UWV (Wajong, arbeidsgehandicapten), zorg, of via de WSW (Wet Sociale Werkvoorziening). Daarbij wordt onder andere gevraagd naar aantal kwetsbare groepen in dienst, en intenties om dit in de toekomst te doen (Hulsegge et al., 2020).

### *Werving en selectie*

De vraag over openstaande vacatures (oorspronkelijk afkomstig uit de PASO- en OSA-SCP-surveys), is aangepast door TNO om de situatie van vandaag en de afgelopen 2 jaar te beschrijven.

In 2024 is een module opgezet door SZW in samenwerking met TNO over gelijkwaardigheid, inclusie en diversiteit in de werving, selectie, behoud en doorstroom van medewerkers. Deze module is gebaseerd op factoren die bijdragen aan gelijkwaardigheid, inclusie en diversiteit in al deze fasen, zoals beschreven in de studies van Grommé et al., (2019); Hulsegge et al., (2020); Hulsegge et al., (2021); Hulsegge et al., (2021); van der Torre et al., (2022).

### *Arbeidsvoorwaarden*

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

### *Arbeidsverhoudingen*

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

### *Interne meldprocedure*

In 2024 heeft het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) in samenwerking met TNO vragen opgesteld over de aanwezigheid en toepassing van de interne procedure voor het melden van vermoedens van misstanden. De vaststelling van een interne meldprocedure door de werkgever bij wie in de regel tenminste 50 medewerkers werkzaam zijn is onderdeel van de Wet bescherming klokkenluiders en is gebaseerd op verkennend onderzoek naar het monitoren van de interne meldprocedure (Hulsegge, Van Dam, et al., 2022).

#### 2.4.4 Duurzame inzetbaarheid

##### *Arbeidsomstandigheden en arbeidsrisico's*

Vragen in deze module hebben met name ten doel om het organisatiebeleid over gezondheid en veiligheid nader in beeld te krijgen. De vraag over arbeidsrisico's komt overeen met de wijze waarop dit wordt gevraagd aan medewerkers in de NEA (bijvoorbeeld Hooftman et al., 2020; van den Bossche et al., 2006). Deze zijn in 2024 aangevuld met verdiepende vragen over omgevingsfactoren, blootstelling en omgang met gevaarlijke stoffen en ongewenst gedrag.

De vragen over maatregelen voor medewerkers en voor werkenden niet in loondienst zijn door TNO en SZW ontwikkeld en gaan over de aandacht voor de veiligheid en gezondheid van het personeel en de voorzieningen om medewerkers langer door te laten werken. Deze zijn in de WEA 2024 met meer detail uitgevraagd dan in eerdere versies. De vragen over de aanpak van (psychosociale) risico's zijn ontwikkeld door TNO en gebaseerd op de ESENER vragen (EU-OSHA, 2019). De vraag over ziekteverzuim is afkomstig uit de OSA-SCP.

De vragen naar de beschikbaarheid van periodiek geneeskundig onderzoek (PAGO), toegankelijkheid van de bedrijfsarts en het signaleren van beroepsziekten, zijn door SZW in samenwerking met TNO ontwikkeld.

##### *Risicopreventie en arbobeleid / Overleg en betrokkenheid*

De vragen over het RI&E, de plan van aanpak en de tevredenheid met de arbo-dienstverlening zijn deels afkomstig uit de WA (Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden; Bos & Engelen, 2005, 2007), die in opdracht van SZW werd uitgevoerd door Research voor Beleid.

De vragen naar de aanwezigheid van een preventiemedewerker, gebruik van een arbocatalogus, betrokkenheid van medewerkers (OR, PVT, PVG) en de stellingen over arbo- en gezondheidsbeleid zijn door SZW ontwikkeld.

##### *Autonomie*

Autonomie van medewerkers wordt vanaf 2024 vergelijkbaar uitgevraagd als in de NEA. Daarnaast bevat deze module vragen over het werken in teams gebaseerd op de ECS (European Company Survey) (Eurofound, 2019).

##### *Opleiding en ontwikkeling*

De WEA bevat enkele door TNO ontwikkelde vragen over de mate waarin het personeel gekwalificeerd is voor het werk en welke mogelijkheden er beschikbaar zijn voor leren en ontwikkelen in het werk. De WEA vraagt ook naar het percentage medewerkers dat het afgelopen jaar in werktijd een cursus, training, of scholing heeft gevolgd (vgl.

Greenan et al., 2010; MEAsuring Dynamics in Organisation and Work). De vraag over het O&O fonds is afkomstig uit de AVON-monitor (MuConsult, 2002; ten Have, Kraan, et al., 2007; ten Have, Oeij, et al., 2007; van Sloten et al., 2005a, 2005b).

#### 2.4.5 Prestaties en inzet medewerkers

In de WEA-vragenlijst wordt aandacht besteed aan de prestaties van organisaties. Dit onderwerp valt uiteen in arbeidsproductiviteit, product of dienstkwaliteit, klanttevredenheid en winst. Ook wordt gevraagd hoe tevreden de organisatie is over het personeel op aspecten als betrokkenheid, kwaliteit van het geleverde werk en arbeidsproductiviteit. De vragen in deze module zijn door TNO ontwikkeld.

Daarnaast bevat deze module vragen ontwikkeld door SZW die inventariseren hoeveel en op welke wijze arbeidsovereenkomsten door de werkgever zijn beëindigd, en wat de voornaamste reden was. De vraag naar verandering in het aantal medewerkers en de reden hiervoor zijn gebaseerd op vragen uit de MEADOW panel (Greenan et al., 2010).

#### 2.4.6 Overige vragen

Ter afsluiting wordt gevraagd naar opmerkingen die de respondenten kunnen hebben op en naar aanleiding van het onderzoek zelf. Deze vraag heeft tot doel om van de respondenten feedback te krijgen over voor hen relevante thema's, waar SZW en TNO in de nabije toekomst mogelijk op in kunnen spelen. Daarnaast wordt gevraagd of zij benaderd mogen worden voor vervolgonderzoek of de volgende WEA-bevraging over twee jaren en of zij een benchmarkrapport willen ontvangen. Dit rapport vergelijkt hun organisatie op een aantal kenmerken met andere organisaties uit hun sector en van vergelijkbare grootte.

# Dataverzameling

## 3.1 Populatie en steekproefkader

De populatie van de WEA wordt gevormd door alle Nederlandse vestigingen van profit- en non-profitbedrijven en -instellingen met ten minste één medewerker in dienst.

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

In Nederland bestaan er verschillende bedrijfsregisters, die verschillende informatie geven over bijvoorbeeld het aantal vestigingen in Nederland. Overeenkomstig de conclusie in de WEA-haalbaarheidsstudie (Oeij et al., 2007, pp. 67), is voor de WEA-onderzoeken steeds gekozen om bij de steekproeftrekking uit te gaan van het LISA-vestigingenbestand. Het LISA-register is relatief het meest toegankelijk, het is het meest actuele register met een goede dekkingsgraad,

en het sluit ten slotte ook het beste aan bij onze definiëring van zowel ‘werkzame personen’ als ‘registratie-eenheid’ (de fysieke vestiging van een organisatie) (Bergmeijer et al., 2018).

Gezien deze overwegingen en enkele logistieke randvoorwaarden is vanaf de eerste editie van de WEA in 2008 als doelstelling gekozen om in totaal ten minste 5.000 waarnemingen te realiseren. Gezien de dalende respons en bereidheid van werkgevers om deel te nemen over de jaren heen en de herziening van het design (steekproefkader, split design) van de WEA was de doelstelling om minimaal 5.400 waarnemingen in 2024 te behalen, met een streefwaarde van minimaal 6.000 waarnemingen. Het veldwerkbureau is daartoe uitgegaan van in totaal 31.493 adressen (incl. steekproefvervuiling). Op grond van dit aantal en rekening houdend met bovenstaande randvoorwaarden zijn vervolgens de ‘gewenste’ steekproefaantallen per cel berekend. Een cel is een unieke combinatie van een bepaalde grootteklasse en sector, waarbij elke cel, waarvan er 80 zijn, een specifieke groep in de steekproef vertegenwoordigt.

In verband met de vernieuwing van de vragenlijsten werd in 2024 voor het eerst een “split design” gebruikt. De respondenten zijn ingedeeld

in drie strata. De vragenlijst is opgedeeld in 17 vraagblokken en een set basisvragen. In elk stratum vullen alle respondenten de set basisvragen in, en daarnaast krijgen ze slechts een deel van de 17 vraagblokken te zien, zodat ze niet alle vragen hoeven te beantwoorden.

Hierdoor hoefden respondenten iets meer dan twee derde van het totaal aantal vragen in te beantwoorden. Een overzicht van alle onderwerpen en de indeling ervan in de verschillende strata is te zien in Tabel 3.

**Tabel 3** Overzicht over onderwerpen en opsplitsing in de strata op basis van de split-design.

Basisvragen	Vraagblok	Stratum 1	Stratum 2	Stratum 3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisatiekenmerken</li> <li>• Kenmerken en opbouw van personeelsbestand</li> <li>• Kanselijkheid</li> <li>• Interne meldprocedure</li> <li>• Aanwezigheid medezeggenschap</li> <li>• Opmerkingen over het onderzoek, vraag naar interesse herbenadering en benchmarkrapport</li> </ul>	1	Strategie, innovatie, toekomstverwachtingen	Strategie, innovatie, toekomstverwachtingen	-
	2	-	Digitalisering	Digitalisering
	3	-	Inclusie kwetsbare groepen	Inclusie kwetsbare groepen
	4	Objectieve werving en selectie	Objectieve werving en selectie	-
	5	-	Behoud en doorstroom van personeel	Behoud en doorstroom van personeel
	6	Krapte en inzet flexibele krachten	-	Krapte en inzet flexibele krachten
	7	-	Interne flexibilisering	Interne flexibilisering
	8	Arbeidsvoorwaarden	-	Arbeidsvoorwaarden
	9	-	Arbeidsverhoudingen	Arbeidsverhoudingen
	10	Arbeidsomstandigheden en arbeidsrisico's	Arbeidsomstandigheden en arbeidsrisico's	-
	11	Risicopreventie en arbobeleid	-	Risicopreventie en arbobeleid
	12	Overleg en betrokkenheid	-	Overleg en betrokkenheid
	13	-	Autonomie	Autonomie
	14	-	Opleiding en ontwikkeling	Opleiding en ontwikkeling
	15	Prestaties en inzet medewerkers	-	Prestaties en inzet medewerkers
	16	-	Kwaliteit van producten/diensten	Kwaliteit van producten/diensten
	17	-	Inzet en betrokkenheid van medewerkers	Inzet en betrokkenheid van medewerkers



## 3.2 Gestratificeerde steekproeftrekking

De steekproeftrekking is in nauwe samenwerking met de [Stichting LISA](#), Desan en Ipsos I&O verricht door Panteia (van Marwijk-Hol, 2024).

Bij deze steekproeftrekking is in 2024 ‘gestratificeerd’ naar 80 ‘cellen’, die worden gevormd door 16 sectoren en 5 grootteklassen. Tussen 2008 en 2021 werd gestratificeerd naar 41 sectoren en 5 grootteklassen. In overleg met TNO, SZW en Panteia is het aantal sectoren verminderd tot 16. Deze sectoren werden als inhoudelijk relevant beschouwd, en er kon makkelijker voldoende respons per sector worden behaald.

Gestratificeerde steekproeftrekking (*sampling*) houdt in dat *niet* zoals bij *simple at random sampling* de organisatievestigingen telkens uit het gehele LISA-bestand worden getrokken, maar dat het LISA-bestand eerst wordt opgedeeld in bovengenoemde 80 cellen, en vervolgens *binnen elk van die cellen afzonderlijk* een random steekproef wordt getrokken. Daarmee wordt gegarandeerd dat de deelnemende organisatievestigingen over deze 80 cellen worden verdeeld.

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

- een minimale respons van 70 volledig ingevulde vragenlijsten in elke sector per stratum; uitzondering werd gemaakt voor de sector openbaar bestuur (minimale respons per stratum van 35) en sector handelen en repareren van auto's (minimale respons per stratum 47).
- een minimale respons van 360 volledig ingevulde vragenlijsten per grootteklasse per stratum.
- 85% van alle cellen dienden gevuld te worden met minimaal 10 respondenten per stratum. Er mochten geen lege cellen zijn. Voor de grootteklasse 1-4 medewerkers moest de respons voor elke sector minimaal 15 respondenten zijn per stratum, met uitzondering van de sector openbaar bestuur.
- een minimale netto respons van 1.800 verschillende vestigingen per stratum.
- een minimaal netto-responspercentage van 25%. Hierbij telden alleen volledig ingevulde vragenlijsten mee.

Om aan deze uitgangspunten te voldoen, is de volgende strategie gehanteerd bij de indeling naar strata. Binnen elke cel werden werkgevers, nadat ze hadden aangegeven mee te willen doen aan het onderzoek, door de computer willekeurig ingedeeld in één van de drie

strata. De vulling van de cellen per stratum werd gemonitord. Wanneer een stratum in een bepaalde cel aan de eisen voldeed en een ander stratum achterliep, werd het eerste stratum gesloten. Hierdoor werden de werkgevers willekeurig toegewezen aan een van de twee overgebleven strata. In de gevallen waarin de achterlopende strata voldoende gevuld waren, werden alle strata weer geopend. Op deze manier is ervoor gezorgd dat de gerealiseerde steekproef voldeed aan de hierboven vermelde specificaties (zie ook paragraaf 3.6).

Binnen dit kader hebben we geprobeerd de uiteindelijke (verwachte) gewichten zo dicht mogelijk bij één te houden. Met andere woorden, hoewel er bepaalde ‘minima’ en ‘maxima’ golden, is geprobeerd de verdeling over de steekproefcellen procentueel zo veel mogelijk te laten overeenkomen met de verdeling over de populatiecellen. Dit was goed mogelijk bij de verdeling van de 16 sectoren, maar niet bij de verdeling naar grootteklasse. In de WEA-steekproef zijn het aantal grote organisaties oververtegenwoordigd en het aantal kleine organisaties ondervertegenwoordigd om uitsplitsingen naar grootteklasse mogelijk te maken. Meer gedetailleerde informatie over de gestratificeerde steekproeftrekking is te vinden in eerdere WEA rapporten (zie bijvoorbeeld Kraan et al., 2020).

### 3.3 Vragenlijst

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

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

### 3.4 Veldwerk

Panteia heeft het veldwerk uitgevoerd dat is gestart op 22 december 2023 met de aankondigingsbrieven en op 15 januari 2024 met de telefonische screening. Het laatste telefonische rangelgesprek heeft plaatsgevonden op 29 mei 2024. Dit heeft geresulteerd in een respons van 6.105 unieke vestigingen die de vragenlijst helemaal hebben ingevuld.

De gemiddelde invultijd was 17:13 minuten. Dit is een flinke daling ten aanzien van 28 minuten in 2021. De invultijd was vergelijkbaar in de

verschillende strata. De gemiddelde invulduur nam toe van 13:30 minuten bij vestigingen met 1-4 medewerkers naar 20:40 minuten bij vestigingen met 100 of meer medewerkers.

#### 3.4.1 Aankondigingsbrief

De in aanmerking komende potentiële respondenten (vertegenwoordigers van organisatievestigingen in het LISA-registratiebestand met ten minste twee werkzame personen) zijn allereerst schriftelijk aangeschreven met een aankondigingsbrief ter introductie van het onderzoek. In deze brief werd een unieke inlogcode meegestuurd waarmee zij de vragenlijst via een internetlink konden benaderen. Het aanschrijven van alle organisaties was verdeeld over 3 batches om snel na de wervingsbrief telefonisch contact op te kunnen nemen met potentiële deelnemers.

#### 3.4.2 Telefonische screening op medewerkers

Een week na verzending van de aankondiging zijn de aangeschreven organisatievestigingen vervolgens telefonisch benaderd met het verzoek om deel te nemen aan de WEA. In dit gesprek vielen alle organisaties af die geen medewerkers in loondienst hadden. Het WEA-onderzoek betreft daarmee alle vestigingen van organisaties met ten minste één medewerker, waarbij uitzendkrachten/gedetacheerden, oproepkrachten, studenten en stagiairs niet meetelden. Bijvoorbeeld

een collectief van twee of meer zzp'ers als organisatie viel daarmee af als respondent van de WEA.

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

#### 3.4.3 Respondenten

Binnen iedere organisatie heeft het veldwerkbureau gevraagd welke persoon het meest geschikt is om de vragenlijst in te vullen. Deze persoon is vervolgens uitgenodigd om de vragenlijst in te vullen. In de kleine organisaties (tot 10 medewerkers) was dat meestal de directeur of een vestigingsmanager, in de middelgrote organisaties (10 tot 100 medewerkers) de directeur, eigenaar of vestigingsmanager of een manager HRM/P&O, en in grote organisaties (100 of meer medewerkers) de manager HRM/P&O. Deze personen fungeerden als organisatiewoordvoerder en worden verder aangeduid als 'respondenten'. Het gesprek met de respondent is gevoerd op vestigingsniveau. Het door laten verwijzen naar een andere vestiging of naar de hoofdvestiging was niet toegestaan. Ook de vragenlijst betreft consequent het vestigingsniveau.

### 3.4.4 Rappels

Na één werkweek werden degenen die de internetvragenlijst nog niet (volledig) hadden ingevuld via een e-mail gerappelleerd. Deze procedure werd na nog eens een week herhaald. Vervolgens zijn alle toezeggens die na deze twee e-mailrappels de vragenlijst nog niet (volledig) hadden ingevuld na drie weken telefonisch gerappelleerd. Omdat de ervaring in eerdere WEA-edities was dat de respons op internetvragenlijsten terugloopt, zijn ook na het telefonische rappel nog twee emailrappels verstuurd. Om de respons te verhogen zijn bij de telefonische werving aangetroffen telefoonnummers via internet gecheckt. Dit resulteerde voor 25% in een ander telefoonnummer. Daarnaast zijn organisaties waarbij de telefoniste weigerde om door te verbinden na een aantal weken nogmaals benaderd om de juiste functionaris te spreken.

Er zijn verschillende maatregelen genomen om de respons op de internetvragenlijst te verhogen. In sectoren met in eerdere WEA's een lager dan gemiddelde respons, zoals landbouw, detailhandel en overheid, werden meer adressen geselecteerd, terwijl in sectoren met een hoger dan gemiddelde respons, zoals groothandel en industrie, minder adressen werden getrokken. Er is extra aandacht besteed aan lastig te werven sectoren of combinaties van sectoren en grootteklassen door de werving daar te starten, buiten reguliere kantoor-tijden (9 en 17 uur) te bellen en sector-gespecialiseerde interviewers

in te zetten. Daarnaast werd de respons per stratum intensief gemonitord om tijdig bij te sturen.

Bij niet-ontvangst van de brief werd deze direct per e-mail toegestuurd, en bij foutieve e-mailadressen werd opnieuw gezocht naar het juiste adres. Als telefonisten weigerden door te verbinden, werd geprobeerd een e-mail naar de juiste persoon te sturen en na 10-14 werkdagen werd opnieuw gebeld. Personen die niet expliciet hadden afgewezen maar ook nog niet hadden deelgenomen, werden eveneens na 10-14 werkdagen opnieuw benaderd (van Marwijk-Hol, 2024).

## 3.5 Data-invoer en dataverwerking

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

gemeentenaam en de provincie). Voor de indeling in grootteklassen in de WEA-dataset gebruiken we in praktijk echter niet de 'LISA'-organisatiegrootte, maar de (gecategoriseerde) zelfgerapporteerde organisatiegrootte. De data van het non-respons onderzoek zijn op dezelfde manier aangeleverd. Beide bestanden zijn gepseudonimiseerd, waarbij alle gegevens die betrekking hebben op naw-gegevens in een apart bestand zijn aangeleverd en opgeslagen.

### 3.6 Respons

Het LISA-vestigingenbestand heeft gefungeerd als trekkingskader. De steekproef bestond uit organisaties die zowel een aankondigingsbrief ontvingen als telefonisch werden benaderd, omdat een brief alleen meestal niet voldoende is om de juiste contactpersoon te bereiken of om te verifiëren of de organisatie voldoet aan de inclusiecriteria.

In Tabel 4 wordt beschreven hoeveel organisatievestigingen voor deze WEA zijn benaderd, hoeveel organisatievestigingen daarbij hebben toegezegd aan de WEA mee te doen, en hoe vaak en om welke redenen de telefonische screeners geen toezegging tot medewerking konden verkrijgen.

De steekproef omvatte 29.293 organisaties. Uit Tabel 4 blijkt dat 71,8% van de adressen bruikbaar waren, 18,6% van de organisaties niet bereikt kon worden en dat 9,6% van de organisaties niet voldeden

aan het inclusiecriteria van ten minste één medewerker in dienst. Dat de organisatie ten tijde van de screening niet ten minste één medewerker telde, kan zowel aan vervuiling van het LISA-vestigingenbestand liggen als aan recente veranderingen in het personeelsbestand. Bovendien kan de ondervraagde vestiging impliciet van een andere juridische, economische of geografische indeling of medewerkersdefinitie uitgaan dan waarvan in LISA wordt uitgegaan. 19,3% van de organisaties gaven tijdens de screening aan dat ze niet wilden meedoen terwijl 20,9% aangaf dit wel te willen doen. De meest genoemde reden om niet mee te doen aan het onderzoek waren gebrek aan tijd/zin of drukte (26,1%), aanwezigheid van organisatiebeleid om niet deel te nemen aan onderzoek (17,2%) en dat het onderwerp/ onderzoek als niet relevant wordt beschouwd (13,2%).

Uiteindelijk hebben **6.105** respondenten de volledige vragenlijst ingevuld (**20,8%**) en hebben **45** organisaties (0,2%) de vragenlijst voor minstens 75% ingevuld. 2.554 respondenten (8,7%) zijn uitgesloten worden omdat ze toch niet voldeden aan de inclusiecriteria of omdat ze de vragenlijst voor dan 75% hadden ingevuld. Dit zijn de bruto responspercentages, waarbij onbruikbare adressen en organisaties die buiten de inclusiecriteria vallen mee worden gerekend in de noemer. Het bruto-responspercentage van 20,8% wijst op een verbetering in de bruto-respons ten opzichte van de afgelopen twee WEA's. In de afgelopen WEA's zagen we een daling van de bruto responspercentages voor volledig ingevulde vragenlijsten van 21,9% in 2012 naar 17,9% in 2021.

**Tabel 4** Steekproefverantwoording in 2024.

	N	Percentage van bruto- ingezette steekproef*	Percentage van netto- steekproef**
<b>Stap 1 (screening)</b>			
Minder dan 2 of geen werknemers	2.812	9,6	-
Onbruikbare adressen	5.451	18,6	-
Bruikbare steekproef	21.030	71,8	-
<b>Stap 2 (benadering bruikbare adressen)</b>			
Regulier non respons (niemand kunnen bereiken)	7.166	24,5	-
Respondent vult in n.a.v. aankondigingsbrief	2.106	7,2	15,2
Respondent aan de lijn	11.758	40,1	84,8
<b>Stap 3 (telefonisch contact respondent)</b>			
Respondent weigert mee te werken	5.639	19,3	40,7
Respondent zegt toe mee te doen	6.119	20,9	44,1
<b>Stap 4 (resultaat)</b>			
Volledig ingevulde WEA, voldoende aan criteria	6.105	20,8	44,0
Ingevlude WEA (ten minst 75%), voldoend aan criteria	6.150	21,0	44,4
Incompleet cases of voldoet niet aan criteria	2.554	8,7	18,4

\* De totale ingezette steekproef

\*\* Invullers na aankondigingsbrief en bereikbare organisaties

In het netto-responspercentage worden de organisatievestigingen die niet aan de inclusiecriteria voldeden (m.n. geen werknemers hadden), onbereikbaar waren en/of om andere redenen onbruikbaar waren, buiten de berekening gehouden. In totaal zijn 13.864 organisatievestigingen benaderd die binnen het inclusie criterium van minimaal twee werknenden/één werknemer lagen én waar de vraag telefonisch aan de potentiële respondent kon worden voorgelegd of zij aan dit onderzoek deel wilden nemen (Tabel 4). Respondenten tellen ook mee die als ze na het ontvangen van de aankondigingsbrief direct de online vragenlijst hebben ingevuld zonder telefonisch te zijn gescreend. Van deze 13.864 respondenten hebben er uiteindelijk **6.105** de vragenlijst daadwerkelijk volledig ingevuld. Daarmee is het netto-responspercentage, dat in publicaties gebruikt kan worden, **44,0%** (6.105/ 13.864). Het netto-responspercentage is dus aanzienlijk gestegen ten opzichte van alle eerdere WEA onderzoeken. Tussen 2008-2012 lag het netto-responspercentage rond de 36%. Tussen 2014 en 2021 lag het nette responspercentage iets lager, namelijk tussen de 32% en 33%. Het netto-responspercentage waarbij respondenten zijn meegenomen die de vragenlijst voor minimaal 75% hebben ingevuld is **44,4%** (6.150/ 13.864). De WEA-resultaten zijn gebaseerd op deze laatste groep respondenten die de vragenlijst voor minimaal 75% heeft ingevuld.

De respons bij organisatievestigingen met 1-4 medewerkers (bruto response: 10,9%) is lager dan bij grotere organisatievestigingen (bruto

response 50-99 medewerkers: 25,1%). Dit is vergelijkbaar met eerdere WEA onderzoeken. De respons is het hoogst in de sectoren industrie (27,4% van de bruto-steekproef) en groothandel en handelsbemiddeling (24,4% van de bruto-steekproef) en het laagst in de sectoren overheid/openbaar bestuur (14,4% van de bruto-steekproef) en landbouw (10,3% van de bruto-steekproef).

Met de nieuwe, gestratificeerde steekproeftrekking is ervoor gezorgd dat er in totaal in elke cel minimaal 5 respondenten voorkwamen, in elke sector minimaal 192 respondenten, en in elke grootteklasse minimaal 1.106 respondenten. Elk stratum had minstens 1.986 respondenten en binnen de strata was de respons minimaal 55 in elke sector en in elke grootteklasse minimaal 371. De gerealiseerde steekproef voldeed aan de in paragraaf 3.2 vermelde specificaties.

### 3.7 Weging

Door het gestratificeerde steekproefontwerp (16 sectoren \* 5 grootteklassen) zijn de relatieve aandelen van de steekproefcellen ongelijk aan de relatieve aandelen van de overeenkomstige cellen in de populatie. Om hiervoor te corrigeren en tot de 'juiste' populatietotalen te komen, moeten de gegevens worden gewogen. Een ongelijke verhouding tussen een sector/grootteklasse in de steekproef versus die sector/grootteklasse in de populatie kan naast het gestratificeerde sam-

plen overigens ook door een lage of juist hoge respons worden veroorzaakt. Met behulp van een weegfactor corrigeren we tegelijkertijd voor het gestratificeerde steekproefontwerp, als voor een verschil in respons tussen sectoren en/of grootteklassen.

Voor de weging op de CBS-populatieaantallen zijn, net als in eerdere jaren, de aantallen organisaties allereerst op twee, drie dan wel vierdigit SBI2008-niveau én naar vijf grootteklassen gedownload van [CBS-Statline](#). Vervolgens is voor ieder van de 16\*5 combinaties van gedetailleerde sector en grootteklasse het benodigde gewicht berekend. In een aantal cellen leverde dat in eerste instantie echter een onoverkomelijk klein dan wel groot gewicht op. Sinds de eerste WEA wordt als maximum gewicht 10 aangehouden, en als minimum het overeenkomstige 1/10. Als in een subsector een bepaalde grootteklassecel een gewicht groter dan 10 had, dan is dat gewicht op 10 'vastgezet', en is dat 'gecompenseerd' door de andere grootteklassen in die subsector een proportioneel groter gewicht te geven. Deze procedure moest enkele keren worden herhaald, waarna de verdeling van de subsectoren in het databestand (vrijwel) gelijk was aan de verdeling van de subsectoren zoals op CBS-Statline.

In de WEA 2024 is meer routing toegepast dan in eerdere jaren, waarbij bepaalde vragen op basis van grootteklasse alleen gesteld worden aan een deel van de organisaties. Voor vragen die specifiek alleen aan

bepaalde subgroepen (deelpopulatie) op basis van grootteklasse zijn gesteld, zijn aparte gewichten berekend volgens de verdeling van die deelpopulaties op basis van de CBS-cijfers. Voor elke deelpopulatie is het gemiddelde gewicht, net als bij de totale populatie, 1, zodat de steekproefgrootte voor deze deelpopulatie niet verandert door het toepassen van gewichten. De gewichten voor sectoren zijn gelijk gebleven, maar de gewichten voor grootteklasse zijn apart berekend voor de volgende deelpopulaties categorieën: 1) vragen die alleen gesteld zijn aan organisaties met 5 of meer medewerkers; 2) vragen die alleen gesteld zijn aan organisaties met 10 of meer medewerkers; en 3) vragen die alleen gesteld zijn aan organisaties met 50 of meer medewerkers. Deze aparte gewichten zijn nodig, omdat de resultaten anders zouden worden teruggewogen naar de gehele populatie, inclusief kleine organisaties, terwijl de uitspraken specifiek bedoeld zijn voor de subgroep aan wie de vragen zijn gesteld. Omdat grote organisaties in de WEA zijn oversampled en daardoor een laag gewicht krijgen, en kleine organisaties een hoog gewicht, zouden de ‘gewone’ gewichten tot andere conclusies leiden. In [bijlage tabellen ↗](#) 2 tot en met 4 staan de gewogen en ongewogen aantallen naar sector en grootteklasse, evenals de aantallen opgehoogd naar populatieniveau.

De wegingsfactor wordt centraal berekend en maakt vervolgens deel uit van de WEA-dataset (variabele: ‘Weeg’). Bij het opvragen van de betrokken SPSS-dataset staat deze weging standaard op ‘aan’. De

gemiddelde wegingsfactor over alle cellen samen is (ongewogen) gelijk aan één; de totale steekproefgrootte blijft met deze proportionele weging ‘intact’. Er wordt kortom herwogen naar steekproef aantallen, niet naar populatie aantallen. De ‘N’ in de gehele dataset is ook na weging gelijk aan 6.150 (gebaseerd op de respondenten die minimaal 75% van de vragenlijst hebben ingevuld).

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

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



# Kwaliteit van de WEA

## 4.1 Non-respons onderzoek

Er zijn twee vragen gesteld aan een kleine groep organisaties die niet wilde deelnemen aan het onderzoek of dit na toezegging uiteindelijk niet hebben gedaan (N=102). De antwoorden van deze non-responsgroepen zijn deels hetzelfde als van die dan de responsgroep. Het aandeel organisaties waar het aantal werknemers de afgelopen 2 jaar is afgenomen is gelijk tussen de non-respons en respons groep. Tegelijk rapporteren respondenten uit de respons groep vaker dat het aantal werknemers de afgelopen 2 jaar is toegenomen. Dit patroon is vergelijkbaar met de eerdere WEA non-responsonderzoeken. Wat betreft tevredenheid over de inzetbaarheid van medewerkers gaven beide groepen vergelijkbare antwoorden, hoewel de responsgroep minder vaak de extreme opties “helemaal tevreden” en “helemaal niet tevreden” koos.

Daarnaast werd aan de non-respons organisaties gevraagd waarom ze niet wilden deelnemen aan het onderzoek. Als meeste genoemde reden om niet mee te doen was “Te druk/ geen tijd” (52,0%) gevolgd door “Onderwerp sprak me niet aan” (13,7%) (zie Tabel 5). Dit komt overeen met de uitspraken tijdens de telefonische contactopname tijdens het veldwerk.

**Tabel 5** Reden van non-responders om niet mee te doen aan het onderzoek.

Reden	N	%
Te druk/ geen tijd	53	52,0
Onderwerp sprak me niet aan	14	13,7
Vergeten	12	11,8
Organisatie wordt al zo vaak benaderd voor enquêtes	7	6,9
Neemt alleen deel aan onderzoek dat verplicht is	4	3,9
Geen zin	2	2,0
Respondent mag van de leiding/ hoofdkantoor niet mee doen	1	1,0
Weet niet / wil niet zeggen	1	1,0
Andere reden	8	7,8

## 4.2 Opmerking in enquête

Vanwege de hoeveelheid wijzigingen in de vragenlijst is er extra aandacht besteed aan analyse van de laatste vraag in de vragenlijst waarin respondenten opmerkingen over de vragenlijst konden geven. De open vraag aan het einde werd meestal gebruikt om aanvullende informatie te geven over de organisatie (2,5%, bv. uitleg over het type organisatie, lopende veranderingen binnen de organisatie, aanvul-

lende informatie voor de laatste vraag over de reden voor ontslag). Minder dan 1% van de antwoorden betrof een gebrek aan aansluiting van de vraag bij de individuele organisatie (0,8%, waarvan een kwart (N=14) onderwijsinstellingen en rond 10% zorginstellingen en kleine organisaties). Een klein deel gaf aan dat de vragenlijst te lang was (0,7%). Dit waren aanzienlijk minder opmerkingen over de relevantie en lengte van de vragenlijst dan in eerdere WEA onderzoeken.

### 4.3 Trendbreuken

Zoals beschreven in paragraaf 2.3 is de WEA in 2024 van opzet herzien om deze meer toekomstbestendig te maken. Om de trendbreuk te evalueren hebben we gekeken naar de trends over alle eerdere WEA-metingen. De laatste meting in 2021, tijdens de COVID-pandemie, is daarbij een uitschieter voor sommige vragen. De COVID maatregelen hebben de antwoorden waarschijnlijk beïnvloed (zie ook voor het methodologisch rapport Hulsegge, de Vroome, & Teeuwen, 2021). De meeste van deze regelingen liepen af in mei 2022 en er waren dus al een tijd lang geen overheidsregelingen voor (preventieve) COVID-maatregelen meer van kracht tijdens het veldwerk van de WEA 2024.

Meerjarige vergelijkingen zullen worden gepresenteerd in toekomstige rapporten en in de TNO benchmarktool, mits de methodologische veranderingen in de WEA naar verwachting weinig tot geen invloed hebben op de trends. Dit geldt voor de meeste vragen waarin de vraagstelling en routing onveranderd is. Voor andere vragen waarin trend mogelijk voor een deel worden bepaald door methodologische veranderingen wordt dit aangegeven. Bij grote kans op trendbreuken door de methodologieverandering worden trends in de WEA 2024 niet doorgetrokken. Bij de interpretatie van trends in alle variabelen moet rekening gehouden worden met de methodologische veranderingen in de WEA 2024. Een onderbouwing van de effecten van methodologische wijzigingen op trends op itemniveau kan worden opgevraagd.

# Resultaten WEA

De resultaten van de WEA zijn op verschillende manieren inzichtelijk:

- **De WEA resultaten in Vogelvlucht** beschrijven kort de belangrijkste bevindingen van het huidige WEA onderzoek (Thielecke et al., 2024).
- **Het tabellenboek** van deze WEA is te vinden in deze WEA resultaten in Vogelvlucht (Thielecke et al., 2024).
- **Het meerjarentabellenboek** is op aanvraag beschikbaar bij de auteurs van dit WEA methodologische rapport. Dit meerjarentabellenboek bevat de items uit de WEA 2024 in de periode tussen 2008 en 2024. **De WEA benchmarktool** is [online](#) toegankelijk. Met deze tool kan iedereen zelf de cijfers verkennen van deze en vorige WEA's, en vergelijkingen maken naar vestigingsgrootte, profit of non-profit organisatie en sector.
- **SPSS Datasets** van deze WEA en één van het combibestand met alle WEA's tussen 2008 en 2024 zijn beschikbaar in de TNO omgeving en via een Remote Acces-contract. Op aanvraag en onder bepaalde voorwaarden kunnen derden zelf statistisch onderzoek doen met de CBS microdatabestanden.

# Literatuur

- AWWN, MKB Nederland, & VNO NCW. (2022). [Taskforce Arbeidsmarktkrapte](#). Den Haag: AWWN, MKB Nederland, en VNO NCW.
- Bergmeijer, M., Meerman, E., Lucas, R., Brinkman, W., van Zandvoort, R., & Holkema, M. (2018). [LISA-Handboek: Definities protocollen en achtergronden van LISA](#). Enschede: Stichting Lisa.
- 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.
- CBS. (2008). [Standaard Bedrijfs Indeling \(SBI\)](#). Voorburg/Heerlen: CBS.
- CBS. (2024). [StatLine: Bedrijven; bedrijfstak \(1e kwartaal 2024\)](#). Voorburg/Heerlen: CBS.
- de Leede, J., Cox-Woudstra, E., Goudswaard, A., van Rhijn, G., van Schie, J., Tuinzaad, B., & van Veldhuisen, A. (2002). *Flexibele inzet van personeel in productiebedrijven: Praktijkvoorbeelden, trends, effecten, instrumenten*. Hoofddorp: TNO Arbeid/TNO Industrie.
- de Leede, J., & Goudswaard, A. (2008). Flexibele organisatie: Nieuwe inzichten over de afstemming tussen strategie. In S. Dhondt & F. Vaas (Eds.), *Waardevol werk: Van arbeidskwaliteit naar sociale innovatie* (pp. 216–230). Den Haag: Lemma.
- EU-OSHA. (2019). [Europese bedrijvenenquête naar nieuwe en opkomende risico's \(ESENER\) 2019](#). Bilbao: EU-OSHA.
- Eurofound. (2019). [European Company Survey \(ECS\) 2019 Vragenlijst](#). Dublin: Eurofound.
- Eurofound. (2021). [EWCTS 2021 - Questionnaire](#). Dublin: Eurofound.
- Eurostat. (2008). [Towards CIS 2008: The harmonised survey questionnaire](#). Luxembourg: Eurostat.
- Gezondheidsraad. (2015). *Nachtwerk en gezondheidsrisico's: mogelijkheden voor preventie*. Publicatienr. 2015/25. Den Haag: Gezondheidsraad.
- Greenan, N., Lorenz, E., Allan, S., Amoss' e, T., Archiburgi, D., Arundel, A., Bejerot, E., Bellmann, L., Bress' e, S., Coutts, A., & MEADOW Consortium. (2010). *The MEADOW Guidelines*. MEADOW Consortium. [www.meadow-project.eu](http://www.meadow-project.eu)
- Grommé, F., Emmert, S., Wiezer, N., & Thijs, C. (2019). [Digitale arbeidsmarktdiscriminatie: Inzicht in de risico's op arbeidsmarktdiscriminatie door de inzet van recruitment technologieën in werving en selectie](#). TNO 2019 874789. Leiden: TNO.

- Hooftman, W. E., Mars, G. M. J., Knops, J. C. M., Dam, L. M. C., Vroome, E. M. M. d., Janssen, B. J. M., Pleijers, A. J. S. F., & Van den Bossche, S. N. J. (2020). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019. Methodologie en globale resultaten*. Leiden / Heerlen: TNO / CBS.
- Hulsegge, G., de Vroome, E. M. M., & Teeuwen, P. J. (2021). [Werkgevers Enquête Arbeid 2021. Methodologie, Resultaten en verantwoording](#). TNO 2022 R10981. Leiden: TNO.
- Hulsegge, G., de Vroome, E. M. M., & Teeuwen, P. J. (2022). [Werkgevers Enquête Arbeid 2021: Resultaten in Vogelvlucht](#). TNO 2022 R10982. Leiden: TNO.
- Hulsegge, G., Otten, W., van den Ven, H. A., van den Tooren, M., Putnik, K., Blonk, R. W. B., & Hazelzet, A. M. (2020). [Ontwikkeling en Validering Vragenlijst Inclusief Ondernemen: Een instrument om factoren die samenhangen met inclusief werkgeversgedrag te meten](#). TNO 2020 R12158. Leiden: TNO.
- Hulsegge, G., Van Dam, L., & Hooftman, W. (2022). [Meldregeling voor klokkenluiders. Monitoren van de aanwezigheid, toepassen en effectiviteit](#). TNO 2022 R12378. Leiden: TNO.
- Hulsegge, G., Verhoef, H., Emmert, S., & Thijs, C. (2021). [Effectieve interventies om arbeids-marktdiscriminatie te verminderen tijdens de werving en selectie: een Delphi-studie](#). Tijdschrift Voor HRM, 24(3), 33–55.
- Hulsegge, G., Verhoef, H., Thijs, C., in der Maur, M., Vooijs, M., Hummel, L., & Emmert, S. B. (2021). [Literatuur- en DELPHI-studie culturele inclusie en doorstroom: een onderzoek naar stimulerende factoren en interventies](#). TNO 2021 R12739. Leiden: TNO.
- Kochan, T. A., & Dyer, L. (2021). [Shaping the Future of Work: A Handbook for Action and a New Social Contract](#). London: Routledge.
- Kraan, K. O., & Bakhuis Roozeboom, M. (2008). *Employer level monitoring surveys: An international inventory*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Kraan, K. O., & de Jong, T. (2011). Meten van innovatie: Surveys en kernindicatoren. In I. F. Vaas & P. Oeij (Eds.), *Innovatie die werkt: Praktijkvoorbeelden van netwerk-innoveren* (pp. 263–291). Den Haag: Boom / Lemma.
- Kraan, K. O., de Vroome, E. M. M., van der Zee, F. A., & Teeuwen, P. J. (2020). [Werkgevers Enquête Arbeid 2019. Methodologie, Resultaten en verantwoording](#). 876336. Leiden: TNO.
- MuConsult. (2002). *Arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen op ondernemingsniveau: Eindrapport AVON-monitor 2002*. Werkdocumentnummer 277. Den Haag: SZW.
- NVAB. (2020). [Richtlijn nachtwerk en gezondheid. Richtlijn voor bedrijfsartsen](#). Utrecht: NVAB.
- OECD, & Eurostat. (2005). *The measurement of scientific and technological activities. Oslo Manual; Guidelines for collecting and interpreting innovation data* (3rd ed.). Paris: OECD Publications.

- Oeij, P. R. A., de Vroome, E. M. M., Kraan, K. O., Goudswaard, A., V, & an den Bossche, S. N. J. (2013). [Werkgevers Enquête Arbeid 2012. Methodologie en beschrijvende resultaten](#). Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Oeij, P. R. A., de Vroome, E. M. M., Kraan, K. O., Van den Bossche, S. N. J., & Goudswaard, A. (2011). [Werkgevers Enquête Arbeid 2010. Methodologie en beschrijvende resultaten](#). Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Oeij, P. R. A., Kraan, K. O., Sanders, J. M. A. F., Van den Bossche, S. N. J., & Smulders, P. G. W. (2007). *Werkgeversmonitor Arbeid 2008 en 2010: Resultaten haalbaarheidsstudie*. R07904/031115170102. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Oeij, P. R. A., Preenen, P. T. Y., Van der Torre, W., Van der Meer, L., & Van den Eerenbeemt, J. (2019). [Technological Choice and Workplace Innovation: Towards Efficient and Humanised Work](#). *European Public & Social Innovation Review*, 4(1), 15–26.
- 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.
- Olsthoorn, M., & Roeters, A. (2023). [Kennisonotitie: Krappe Arbeidsmarkt Vraagt Om Meer Mensgerichte Oplossingen](#). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Osterman, P. (2018). [In Search of the High Road: Meaning and Evidence](#). *ILR Review*, 71(1), 3–34.
- ten Have, C. J. M., Kraan, K. O., & Oeij, P. R. A. (2007). [Tabellenboek AVON-monitor 2007](#). Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- ten Have, C. J. M., Oeij, P. R. A., & Kraan, K. O. (2007). *Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau: AVON-monitor 2007*. Werkdocument nummer 392. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven / Den Haag: SZW.
- Thielecke, J., Couzy, J. P. W., & Hulsegge, G. (2024). *Werkgevers Enquête Arbeid 2024: Resultaten in Vogelvlucht*. TNO 2024 R11757. Leiden: TNO.
- Totterdill, P., Dhondt, S., & Milsome, S. (2002). Partners at work?: a report to Europe's policy makers and social partners. [Report of the Hi-Res Project](#).
- van de Ven, H., Hulsegge, G., & de Korte, E. (2022). [Hoe maak je een ploegenrooster gezonder](#). *Tijdschrift Voor HRM*, 25(1), 92–120.
- van den 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.
- van den Heuvel, S. G., de Vroome, E. M. M., & Gerritsma, T. (2023). [Arbopalans 2022](#). Leiden: TNO Healthy Living.

- van der Torre, W., Lammers, M., Oude Hengel, K., ter Burg, W., Bouwens, L., Bekker, C., van de Ven, H., van der Noordt, M., van Dam, L., Eijnsink, P., de Lange, J., Couwenbergh, C., & van Oostrom, C. (2022). [De Toekomst van Gezond en Veilig Werken. Een brede horizonscan](#). Bilthoven / Leiden: RIVM / TNO rapport 2022-0197.
- van Emmerik, M. L., de Vroome, E.M.M.van den Bossche, S. N. J., & Kraan, K. . (2015). [Werkgevers Enquête Arbeid 2014: Methodologie en beschrijvende resultaten](#). Leiden: TNO.
- van Emmerik, M. L., de Vroome, E. M. M., van den Bossche, S. N. J., & Kraan, K. . (2017). [Werkgevers Enquête Arbeid 2016: Methodologie en beschrijvende resultaten](#).
- van Kerkhof, L. W., van Drongelen, A., Dollé, M. E., & van de Ven, H. A. (2021). Zoals het klokje vroeger tikte...': Invloed van leeftijd op de gezondheidsrisico's van nachtwerk. *Tijdschrift Voor Toegepaste Arbowedenschap*, 34(32), 31–49.
- van Kesteren, J., Klinker, I., Vlaanderen, M., & Heyma, A. (2023). *Oplossingen voor de arbeidsmarktkrachte: een sectoraal perspectief: rapport*. publicatienummer 2023-16. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- van Marwijk-Hol, M. (2024). *Dataverzameling Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2024*. Zoetermeer: Panteia.
- van Sloten, G. C., Nauta, A., & Oeij, P. R. A. (2005a). [Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau: AVON-monitor 2004: Vol. Werkdocume](#). Werkdocument nummer 340. Den Haag: SZW.
- van Sloten, G. C., Nauta, A., & Oeij, P. R. A. (2005b). *Tabellenboek AVON-monitor 2004*. den haag / Hooffddorp: SZW / TNO.
- Warhurst, C., Barnes, S., Wright, S., Dhondt, S., Erhel, C., Greenan, N., & Guergoat Nekkers, J. (2006). *Wijzer in de toekomst: werken met toekomstscenario's*. Amsterdam: Busines Contact.

# Bijlagen

**Bijlage tabel 1** Overzicht van alle onderwerpen in de WEA 2024.

Module	Onderwerp
<b>Organisatie-kenmerken</b>	Functie respondent
	Profit/non-profit
	Structuur (aantal vestigingen)
	Totaal aantal werknemers en totale organisatie binnen Nederland
	Totaal aantal werknemers vestiging
<b>Strategie, toekomst-verwachtingen, innovatie en digitalisering</b>	Innovatie (proces, product/dienst, organisatorisch)
	Betrokkenheid medewerkers bij innovatie
	Strategie (o.a. focus op efficiëntie, flexibele arbeidskrachten, innovatie, ontwikkeling medewerkers)
	Toekomstgerichtheid ( bezig zijn met toekomst)
	Verwachte impact van ontwikkelingen in macrotrends op aspecten kwaliteit van de arbeid en werkgelegenheid
	Automatiserings- en digitaliseringssituatie (o.a. automatisering, AI, big data)
	Nieuw gebruik automatisering en digitalisering afgelopen 2 jaar
	(Negatieve) Gevolgen automatisering en digitalisering
	Redenen robotisering
	Redenen gebruik AI en Big Data
Werktempo bepaald door machines/computers	

Module	Onderwerp
<b>Kenmerken en opbouw van personeels-bestand</b>	Werknemersaantallen onderverdeeld naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, migratieachtergrond, omvang contract
	Personeelstekorten
	Mogelijke oplossingen personeelstekort
	Type arbeidscontracten
	Aantal vaste en flexibele werknemers
	Inhuur van medewerkers via digitale platforms
	Redenen geen inzet flexibel arbeidskrachten
	Redenen inzet flexibel arbeidskrachten
	Bieden uitdagend werk, heldere werkinstructies, leer- en ontwikkelmogelijkheden en autonomie aan flexibele arbeidskrachten
<b>Interne flexibilisering</b>	Nachtwerk
	Percentage medewerker nachtwerk
	Voorzieningen voor nachtwerkers
	Overwerk
	Percentage medewerker die minimaal 1 dag thuiswerken
Aantal dagen thuiswerken	



Module	Onderwerp
<b>Kwetsbare groepen</b>	Aantal medewerkers uit verschillende kwetsbare groepen
	Plannen om (meer/minder) werk te bieden aan kwetsbare groepen
	Reden om geen werk te bieden aan kwetsbare groepen
<b>Werving en selectie</b>	Vacatures
	Schriftelijke werkwijze werving en selectie
	Werkwijze voor sollicitatiegesprekken en selectie (objectief vs subjectief)
	Automatische systemen in sollicitatieproces
	Wie inzet automatische systemen (zelf, intermediair, anders)
	Begrip algoritmen van automatische systemen
Activiteiten vergroten gelijke kansen in werving en selectie	
<b>Behoud en doorstroom van medewerkers</b>	Visie diversiteit en inclusie
	Acties gelijke kansen in behoud, persoonlijke ontwikkeling en carrièremogelijkheden
	Specifiek aandacht voor doelgroepen
	Doelgroep-specifieke aanpak in programma's
Reden geen aandacht voor gelijke kansen	
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>	cao
	Tevredenheid cao
	Beschikbaarheid arbeidsvoorwaarden (o.a. vergoeding woon-werkverkeer, ruimte voor zorgtaken, persoonsgebonden budget, scholings- en opleidingsmogelijkheden, deeltijd werken, thuiswerkregeling)

Module	Onderwerp
<b>Arbeidsverhouding</b>	OR//PVT/PVG
	Tevredenheid over OR//PVT/PVG
	Reden afwezigheid OR//PVT/PVG
	Lid werkgeversvereniging
	Tevredenheid over belangenbehartiging door werkgeversvereniging
<b>Meldprocedure "Wet bescherming klokkenluiders"</b>	Meldprocedure voor misstanden aanwezig
	Reden afwezigheid meldeprocedure
	Aanpassing meldeprocedure
	Personen waar misstanden gemeld kunnen worden
	Wijze melding doen
	Duur reactie met informatie over vervolgstappen
	Medewerkers over meldeprocedure geïnformeerd

Module	Onderwerp
<b>Arbeidsomstandigheden en arbeidsrisico's</b>	Arbeidsrisico's (o.a. werkdruk, fysieke belasting, omgevingsfactoren, emotioneel zwaar werk, grensoverschrijdend gedrag)
	Omgevingsfactoren verdiepend (o.a. straling, gevaarlijke stoffen, lawaai)
	Instructies over gevaarlijke stoffen
	Gebruik stofafzuiging
	Door wie grensoverschrijdend gedrag
	Door wie ruzies of conflicten
	Maatregelen psychosociale risico's
	Maatregelen arbo en verzuim
	Maatregelen arbeidsrisico's
	Maatregelen arbo voor werknemers niet in loondienst
	Voorzieningen langer doorwerken
	Ziekteverzuimpercentage
	Beroepsziekten
	Bedrijfsarts/ arbodienstverlener
	PAGO/PMO
(Rechtstreeks) toegang tot bedrijfsarts	
Toegang tot bedrijfsarts voor werknemers niet in loondienst	
<b>Risicopreventie en arbobeleid</b>	RI&E
	RI&E, Plan van Aanpak
	Preventiemedewerker
	Tevredenheid diensten arbodienst
	Arbocatalogus

Module	Onderwerp
<b>Overleg en betrokkenheid</b>	Participatie OR/PVT/PVG
	Overleg met medewerkers over arbo en gezondheidsbeleid
<b>Autonomie</b>	Autonomie medewerkers
	Werken in teams
	Teams zelf kunnen beslissen
<b>Opleiding en ontwikkeling</b>	Kwalificatie en opleiding medewerkers (o.a. kennis en vaardigheden personeel, leren van taken, leren van collega's/leidinggevenden/klanten)
	Werknemers cursus gevolgd
	O&O-fonds
<b>Prestaties en inzet medewerkers</b>	Toe-/afname aantal werknemers afgelopen 2 jaar
	Redenen toe-/afname werkgelegenheid
	Beëindiging arbeidsovereenkomsten
	Aantal en manier beëindigde arbeidsovereenkomsten
	Redenen beëindiging
<b>Kwaliteit van producten/diensten</b>	Prestaties vestiging (productiviteit, kwaliteit producten/diensten, tevredenheid klant, financieel resultaat)
<b>Inzet en betrokkenheid van medewerkers</b>	Tevredenheid over personeel (brede inzetbaarheid, betrokkenheid, bereid te leren, kwaliteit werk, productiviteit)

**Afkortingen:**

AI: Artificial Intelligence;  
 cao: collectieve arbeidsovereenkomst;  
 OR: Ondernemingsraad;  
 O&O-fonds: Onderzoek & Ontwikkelingsfonds;  
 PVT: Personeelsvertegenwoordiging;  
 PVG: Personeelsvergadering.

**Bijlage tabel 2** Ongewogen aantal vestingen naar sector grootteklasse.

Sector	Vestigingsgrootte					Totaal
	1-4	5-9	10-49	50-99	100+	
Landbouw	73	43	106	21	11	254
Industrie (incl. winning delfstoffen, aardolie/gas, energie)	50	50	102	162	252	616
Bouwnijverheid	64	66	117	98	63	408
Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	79	34	61	11	9	194
Detailhandel (niet in auto's)	71	93	65	31	53	313
Groothandel en handelsbemiddeling	74	75	132	115	113	509
Vervoer en opslag	43	32	79	68	101	323
Horeca	41	33	119	29	36	258
Informatie en communicatie	69	61	94	58	42	324
Financiële instellingen	90	56	92	21	26	285
Zakelijke dienstverlening (verhuur/handel, ontroerend goed, verhuur roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening)	52	53	91	63	89	348
Zakelijke dienstverlening (accountancy, architecten, overige zakelijke dienstverlening)	144	103	142	94	103	586
Overheid/openbaar bestuur (+Extraterritoriale organisaties en lichamen)	8	6	33	17	144	208
Onderwijs	26	29	115	65	179	414
Gezondheidszorg	70	93	213	117	344	837
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	59	53	70	45	46	273
<b>N</b>	<b>1.013</b>	<b>880</b>	<b>1.631</b>	<b>1.015</b>	<b>1.611</b>	<b>6.150</b>

N.B. Gegevens gebaseerd op zelfrapportage van het aantal werknemers in vestigingen door de werkgevers, en sector op basis van het LISA-bestand.

**Bijlage tabel 3** Gewogen aantal vestingen naar sector grootteklasse.

Sector	Vestigingsgrootte					Totaal
	1-4	5-9	10-49	50-99	100+	
Landbouw	460	51	28	2	1	543
Industrie (incl. winning delfstoffen, aardolie/gas, energie)	185	65	88	17	25	381
Bouwnijverheid	353	73	65	10	6	507
Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	131	38	19	1	2	190
Detailhandel (niet in auto's)	245	81	90	13	10	439
Groothandel en handelsbemiddeling	561	106	59	11	11	749
Vervoer en opslag	141	32	38	7	10	228
Horeca	304	119	86	4	4	518
Informatie en communicatie	167	40	45	7	6	264
Financiële instellingen	70	16	12	2	3	103
Zakelijke dienstverlening (verhuur/handel, ontroerend goed, verhuur roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening)	314	63	63	12	14	466
Zakelijke dienstverlening (accountancy, architecten, overige zakelijke dienstverlening)	501	102	85	9	10	708
Overheid/openbaar bestuur (+Extraterritoriale organisaties en lichamen)	1	1	3	2	14	21
Onderwijs	114	12	15	6	18	165
Gezondheidszorg	242	94	67	12	34	450
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	313	58	37	5	5	418
<b>N</b>	<b>4.103</b>	<b>950</b>	<b>801</b>	<b>121</b>	<b>174</b>	<b>6.150</b>

N.B. Gegevens gebaseerd op zelfrapportage van het aantal werknemers in vestigingen door de werkgevers, en sector op basis van het LISA-bestand.

**Bijlage tabel 4** Aantal vestigingen naar sector grootteklasse, gebaseerd op gewogen aantallen opgehoogd naar populatieniveau.

Sector	Vestigingsgrootte					Totaal
	1-4	5-9	10-49	50-99	100+	
Landbouw	32.206	3.599	1.980	147	77	38.009
Industrie (incl. winning delfstoffen, aardolie/gas, energie)	12.941	4.537	6.186	1.210	1.763	26.637
Bouwnijverheid	24.686	5.080	4.552	685	441	35.445
Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	9.129	2.636	1.298	104	133	13.301
Detailhandel (niet in auto's)	17.152	5.658	6.315	899	716	30.739
Groothandel en handelsbemiddeling	39.261	7.436	4.108	804	790	52.399
Vervoer en opslag	9.855	2.246	2.676	476	706	15.959
Horeca	21.280	8.339	6.048	306	252	36.225
Informatie en communicatie	11.657	2.775	3.165	459	410	18.465
Financiële instellingen	4.873	1.150	834	147	202	7.207
Zakelijke dienstverlening (verhuur/handel, ontroerend goed, verhuur roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening)	21.986	4.384	4.399	854	1.007	32.630
Zakelijke dienstverlening (accountancy, architecten, overige zakelijke dienstverlening)	35.050	7.115	5.949	658	720	49.492
Overheid/openbaar bestuur (+Extraterritoriale organisaties en lichamen)	56	42	231	119	1.007	1.455
Onderwijs	7.974	810	1.017	455	1.252	11.507
Gezondheidszorg	16.945	6.596	4.715	818	2.406	31.480
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	21.926	4.058	2.582	336	322	29.224
<b>N</b>	<b>286.975</b>	<b>66.463</b>	<b>56.056</b>	<b>8.476</b>	<b>12.205</b>	<b>430.175</b>

N.B. Gegevens gebaseerd op zelfrapportage van het aantal werknemers in vestigingen door de werkgevers, en sector op basis van het LISA-bestand.

