Rapport

# Werkgevers Enquête Arbeid 2026

## Methodologie en verantwoording






**Auteurs:**
Sander van Zon (TNO)
Arjan Huizing (TNO)
Pascal Kampert (TNO)
Gerben Hulsegge (TNO)



**november 2026**


TNO innovation for life

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Rapport

# Werkgevers Enquête Arbeid 2026

Methodologie en verantwoording

**TNO**
Sylviusweg 71
Postbus 2215
2301 CE Leiden
088 866 75 00
www.tno.nl/arbeid

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

© 2026 TNO | Leiden

Rapportnummer: TNO-2026-18230
Projectnummer: 060.68174/01.01.03

**Auteurs:**
Sander van Zon (TNO)
Arjan Huizing (TNO)
Pascal Kampert (TNO)
Gerben Hulsegge (TNO)

**Met dank aan:**
Panteia: Marianne van Marwijk
Het Ministerie van SZW: Piet Venema en Jesse Hoogenbosch
Het Ministerie van BZK: Andrea Silva

**Vormgeving:**
Coek Design, Prinsenbeek

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 4**
1.1 Wat is de WEA? 4
1.2 Doel van de WEA 4
1.3 Achtergrond en aanleiding 4
1.4 Openbaarmaking en gebruik 5
1.5 Opbouw van dit rapport 5

**2 Verantwoording van de WEA vragen 6**
2.1 Inleiding 6
2.2 Onderwerpen en samenhang 6
2.3 Beschrijving van de items in de WEA 7

**3 Dataverzameling 12**
3.1 Populatie en steekproefkader 12
3.2 Gestratificeerde steekproeftrekking 13
3.3 Vragenlijst 15
3.4 Veldwerk 15
3.5 Data-invoer en dataverwerking 17
3.6 Respons 17
3.7 Weging 20

**4 Kwaliteit van de WEA 22**
4.1 Non-respons onderzoek 22
4.2 Impact wijzigingen WEA 2026 steekproefkader 23
4.3 Multiple imputation 24

**5 Resultaten WEA 26**

**6 Literatuur 27**

**7 Bijlage: Overzicht onderwerpen WEA 2026 32**

# 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 en er drie jaar tussen de metingen zat: de WEA 2019 volgde drie jaar na de WEA 2016, en de WEA 2024 vond drie jaar na de WEA 2021 plaats.

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. Sinds 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. De resultaten van de WEA zijn bedoeld voor werkgevers, sociale partners, beleidsmakers en wetenschappers. Dit rapport beschrijft de negende meting van de WEA, die werd uitgevoerd tussen januari 2026 en juni 2026 (WEA 2026).

## 1.2 Doel van de WEA

Het hoofddoel van de WEA is het monitoren van trends en ontwikkelingen in het arbeidsbeleid, evenals de relatie van tussen dat beleid en 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 beleidsmaatregelen. 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 sinds 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 acht metingen zijn uitgevoerd in 2008, 2010, 2012, 2014, 2016, 2019, 2021 en 2024 (Hulsegge et al., 2024; Thielecke et al., 2024; Hulsegge,

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., 2025).

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 2026. 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 2026. 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) en de herkomst van de vragen en beschrijving van de items (2.3).

## 2.2 Onderwerpen en samenhang

Enerzijds 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 werknemers en vernieuwing van 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)
- Flexibele arbeid en externe inzet (flexwerk, zzp, platformwerk en schijnzelfstandigheid)
- Arbeidsvoorwaarden
- Arbeidsverhoudingen
- Meldprocedure in het kader van de 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

De WEA is in 2024 ingrijpend herzien om de vragenlijst actueel, relevant en toekomstbestendig te houden (Hulsegge et al., 2024). Daarbij zijn onderwerpen aangepast en vernieuwd, vragen vereenvoudigd en is een split design ingevoerd om de invulduur te beperken. Ten opzichte van de WEA 2024 is de WEA 2026 op een aantal onderdelen inhoudelijk uitgebreid en geactualiseerd. Belangrijke toevoegingen zijn nieuwe vragen over kleine contracten (minder dan 12 uur per week), knelpunten bij innovatie, de gevolgen van de handhaving op schijnzelfstandigheid, de wendbaarheid van de personeelsinzet bij pieken en dalen, en de implementatie van gedragsregels tegen ongewenste omgangsvormen. Daarnaast is de uitvraag naar groepen met ondersteuningsbehoefte vereenvoudigd door deze eerst als categorieën uit te vragen en vervolgens alleen nog naar het totale aantal medewerkers uit deze groepen te vragen. Ook zijn nieuwe vragen toegevoegd over afspraken tussen werkgever en ondernemingsraad en over de naleving van de Wet bescherming klokkenluiders.

## 2.3 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 ermee gemeten wordt.

In Bijlage Tabel 1 staat een overzicht van alle onderwerpen in de WEA 2026.

### 2.3.1 Organisatiekenmerken

In deze module worden de 'demografische' kenmerken van de betrokken organisaties vastgesteld (structuur, aantal medewerkers in de vestiging, organisatie in Nederland). De vragen gaan altijd over de vestiging van de organisatie. In de WEA 2026 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.

### 2.3.2 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 zijn gebaseerd op de Oslo Manual

(Eurostat, 2008; OECD & Eurostat, 2005; zie verder Kraan & de Jong, 2011). Vervolgens wordt gevraagd of en op welke manier medewerkers betrokken waren bij de innovatie en welke knelpunten worden ervaren. 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 een 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 externe ontwikkelingen op de vestiging, en specifiek op het aantal banen, de prestaties/productiviteit en de kwaliteit van de arbeid op de langere termijn (vijf jaar en verder), is gemeten aan de hand van de DESTEP-classificatie (demografische, economische, sociaal-culturele, technologische, ecologische en politiek-juridische ontwikkelingen). Voor deze classificatie is gekozen omdat zij veel wordt gebruikt in toekomstverkenningen (van der Torre et al., 2022; Warhurst et al., 2006). Er zijn verschillende vragen ontwikkeld door TNO over het gebruik van technologie, 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).

### 2.3.3 Arbeidsmarkt en medewerkers

*Personeelsbestand en personeelsinzet*

De vraag over functiegroepen en aantal medewerkers 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 voor 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 'gebalanceerde flexibiliteit' (de Leede et al., 2002; de Leede & Goudswaard, 2008). Twee nieuwe vragen over ervaren arbeidsmarktkrapte 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). In 2026 zijn nieuwe vragen toegevoegd over de gevolgen van de handhaving op schijnzelfstandigheid voor de inzet van zzp'ers en over de wijze waarop organisaties omgaan met pieken en dalen in de personeelsbehoefte. De opname van deze vragen hangt samen met recente beleidsontwikkelingen rond de regulering van flexibele arbeidsrelaties, waaronder maatregelen uit het arbeidsmarktpakket.

### *Werktijden*

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.

### *Groepen met ondersteuningsbehoefte*

Vragen over sociaal beleid en/of sociaal ondernemerschap gaan in op de vraag in hoeverre werkgevers aandacht hebben voor mensen met een ondersteuningsbehoefte om aan het werk te komen en/of te blijven. Het betreft onder meer mensen met een verstandelijke, lichamelijke of psychische beperking, mensen met een beperkte opleiding, langdurig werkzoekenden en statushouders. Daarbij wordt gevraagd welke van deze groepen werkzaam zijn in de vestiging, hoeveel medewerkers uit deze groepen er naar schatting werkzaam zijn en welke plannen werkgevers hebben ten aanzien van het bieden van werk aan deze groepen in de toekomst (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); 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 ten minste 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).

### 2.3.4 Duurzame inzetbaarheid

*Gezondheid, veiligheid 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 werkenden die niet in loondienst zijn, 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 maatregelen worden sinds 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.

*Arbobeleid, preventie en betrokkenheid*

De vragen over het RI&E, het 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 sinds 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).

### 2.3.5 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 veranderingen in het aantal medewerkers en de reden hiervoor zijn gebaseerd op vragen uit de MEADOW panel (Greenan et al., 2010).

**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-meting 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 2026 te behalen, met een streefwaarde van minimaal 6.000 waarnemingen. Het veldwerkbureau is daartoe uitgegaan van in totaal 30.522 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. Ook zijn in 2026 3.542 bedrijven benaderd die in 2024 hun medewerking aan de WEA hebben verleend en hun toezegging voor de meting van 2026 hadden gegeven. Dit deel van de WEA is het 'panel'.

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 verschillende vraagblokken en een set basisvragen. In elk stratum vullen alle respondenten de set basisvragen in, en daarnaast krijgen ze slechts een deel van de vraagblokken te zien, zodat ze niet alle vragen hoeven te beant-

woorden. Hierdoor hoefden respondenten iets meer dan twee derde van het totaal aantal vragen te beantwoorden. Een overzicht van alle onderwerpen en de indeling ervan in de verschillende strata is te zien in Tabel 1.

## 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, 2026).

Bij deze steekproeftrekking is in 2026 '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, omdat deze 16 sectoren inhoudelijk relevant werden geacht en hierdoor makkelijker voldoende respons behaald kon worden in elke sector om uit te kunnen splitsen naar sector.

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.

**Tabel 1** Verdeling van de vragenblokken over de drie strata van het split design.

| Onderwerp | Stratum 1 | Stratum 2 | Stratum 3 |
|---|---|---|---|
| Strategie, innovatie en toekomstverwachtingen (innovatie, medewerkersbetrokkenheid, strategie, externe ontwikkelingen) | X | X | |
| Digitalisering (robots, AI, technologische ontwikkelingen en gevolgen) | | X | X |
| Groepen met ondersteuningsbehoefte | X | X | |
| Werving en selectie | X | X | |
| Behoud en doorstroom van personeel | | X | X |
| Krapte en flexibele arbeid (arbeidsmarktkrapte, flexibele contracten, zzp, schijnzelfstandigheid, wendbaarheid personeelsinzet) | X | | X |
| Interne flexibilisering en werktijden | | X | X |
| Arbeidsvoorwaarden | X | | X |
| Arbeidsverhoudingen | | X | X |
| Arbeidsomstandigheden en arbeidsrisico's | X | X | |
| Arbobeleid, verzuim en preventie | X | | X |
| Autonomie en werken in teams | | X | X |
| Opleiding en ontwikkeling | | X | X |
| Organisatieprestaties en personeelsinzet | X | | X |
| Kwaliteit, productiviteit en medewerkerstevredenheid | | X | X |

**Noot**. Aan alle deelnemers worden vragen gesteld over organisatiekenmerken (zoals omvang, type organisatie en vestigingsstructuur), de samenstelling van het personeelsbestand, kansengelijkheid bij werving en selectie, medezeggenschap, de interne meldprocedure op grond van de Wet bescherming klokkenluiders en enkele afsluitende vragen over deelname aan vervolgonderzoek en benchmarkrapportage.

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. Een uitzondering werd gemaakt voor de sector openbaar bestuur (minimale respons per stratum van 35).
- 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.

Ten opzichte van eerdere WEA-metingen zijn er twee wijzigingen in het steekproefkader van belang. Ten eerste heeft Stichting LISA de afbakening van werkgelegenheid aangepast. Voorheen werden alleen werknemers met een contractomvang van minimaal 12 uur per week meegeteld bij het vaststellen van het aantal werkzame personen binnen een vestiging. Vanaf 2026 worden, conform de CBS-definitie, ook werknemers met een kleinere contractomvang meegenomen. Hierdoor kunnen vestigingen in een andere grootteklasse terechtkomen dan in eerdere metingen.

Ten tweede is in de WEA 2026 gedeeltelijk gebruikgemaakt van een panel. Organisaties die in de WEA 2024 hebben aangegeven opnieuw benaderd te mogen worden, zijn opnieuw uitgenodigd voor deelname. De uiteindelijke steekproef bestaat daardoor uit een combinatie van een aselect getrokken steekproef uit het LISA-bestand en een panelsteekproef van eerdere deelnemers. Bij de steekproeftrekking is ernaar gestreefd om binnen iedere steekproefcel ongeveer twee derde van de beoogde respons te realiseren via de aselecte steekproef en ongeveer één derde via het panel, zodat de representativiteit van de steekproef zoveel mogelijk behouden blijft. De mogelijke gevolgen van deze wijzigingen voor de samenstelling van de steekproef, de representativiteit van de respons en de vergelijkbaarheid met eerdere WEA-metingen worden besproken in hoofdstuk 4.2. Op basis van deze analyses is geconcludeerd dat geen aanvullende correcties noodzakelijk zijn.

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 is het aantal grote organisaties oververtegenwoordigd en het aantal kleine organisaties ondervertegenwoordigd om uitsplitsingen naar grootteklasse mogelijk te maken. In Nederland bestaat namelijk 94% van de organisaties uit bedrijven of instellingen met minder dan 5 medewerkers

(CBS, 2024). 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 1 januari 2026 met de aankondigingsbrieven en op 12 januari 2026 met de telefonische screening. Het laatste telefonische rappelgesprek heeft plaatsgevonden op 18 juni 2026. Dit heeft geresulteerd in een respons van 5.940 unieke vestigingen die de vragenlijst helemaal hebben ingevuld.

De gemiddelde invultijd was 17:43 minuten. Dit is een flinke daling ten opzichte van 28 minuten in 2021 en gelijk aan de gemiddelde invultijd van 17:13 minuten in 2024. De invultijd was het langst voor respondenten in stratum 1 (18:24 minuten) en het korts voor respondenten in stratum 2 (16:41 minuten). De gemiddelde invultijd was met 18:04 minuten voor stratum 3 bijna gelijk aan de gemiddelde invultijd van stratum 1. De gemiddelde invulduur nam toe van 14:23 minuten bij vestigingen met 1-4 werknemers naar 22:15 minuten bij vestigingen met 100 of meer werknemers.

### 3.4.1 Aankondigingsbrief

De in aanmerking komende potentiële respondenten (vertegenwoordigers van organisatievestigingen in het LISA-registratiebestand met ten minste één medewerker) 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 e-mail 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 50 medewerkers) de directeur, eigenaar of vestigingsmanager of een manager HR/P&O, en in grote organisaties (50 of meer medewerkers) de manager HR/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 toezeggers die na deze twee e-mailrappels de vragenlijst nog niet (volledig) hadden ingevuld na drie weken telefonisch gerappelleerd. 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 kantoortijden (9.00 en 17.00 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, 2026).

## 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 de praktijk echter niet de 'LISA'-organisatiegrootte, maar de (gecategoriseerde) zelfgerapporteerde organisatiegrootte. De data van het non-responsonderzoek 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 2 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. Dit betreft de steekproef zonder het panel. De steekproef omvatte 28.667 organisaties. Uit Tabel 2 blijkt dat 64,0% van de bruto-ingezette steekproef bruikbaar was, omdat 19,6% van de organisaties niet bereikt kon worden en omdat 16,4% van de organisaties niet voldeed aan de inclusiecriteria van ten minste één medewerker in dienst hebben. 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. 16,7% van de organisaties gaven tijdens de screening aan dat ze niet wilden meedoen terwijl 18,7% aangaf dit wel te willen doen. De meest genoemde redenen 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 (16,7%) en dat het onderwerp/ onderzoek als niet relevant wordt beschouwd (13,7%).

**Tabel 2** Steekproefverantwoording in 2026 (exclusief het panel).

| | N | **Percentage van bruto-ingezette steekproef** (de totale ingezette steekproef, N=28.667) | **Percentage van netto-steekproef** (Minimaal één werknemer en bereikbare organisaties; N=15.565) |
|---|---|---|---|
| **Stap 1 Screening** | | | |
| Geen werknemers | 4.697 | 16,4% | - |
| Onbruikbare adressen | 5.633 | 19,6% | - |
| Bruikbare steekproef | 18.337 | 64,0% | - |
| **Stap 2 Benadering bruikbare adressen** (N=18.337) | | | |
| Regulier non-respons (niemand kunnen bereiken) | 2.772 | 9,7% | - |
| Respondent vult in n.a.v. aankondigingsbrief | 1.348 | 4,7% | 8,7% |
| Respondent aan de lijn | 10.127 | 35,3% | 65,1% |
| Weigering via receptie | 2.256 | 7,9% | 14,5% |
| Niet gebeld i.v.m. volle cellen | 1.854 | 6,5% | 11,9% |
| **Stap 3 Telefonisch contact respondent** (N=10.127) | | | |
| Respondent weigert mee te werken | 4.775 | 16,7% | 30,7% |
| Respondent zegt toe mee te doen | 5.352 | 18,7% | 34,4% |
| **Stap 4 Resultaat** | | | |
| Volledig ingevulde WEA, voldoend aan criteria | 5.940 | 20,7% | 38,2% |
| Ingevulde WEA (ten minste 75%), voldoend aan criteria | 6.010 | 21,0% | 38,6% |
| Vragenlijst incomplete ingevuld of voldoet niet aan criteria | 1.660 | 5,8% | 10,7% |

Uiteindelijk hebben 5.940 respondenten de volledige vragenlijst ingevuld (20,7%) en hebben 70 organisaties (0,2%) de vragenlijst voor minstens 75% ingevuld. 1.660 respondenten (5,8%) zijn uitgesloten omdat ze toch niet voldeden aan de inclusiecriteria of omdat ze de vragenlijst voor minder 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 20,7% is gelijk aan de bruto-respons ten opzichte van de WEA 2024, waar het bruto-responspercentage 20,8% was. Het bruto-responspercentage voor nieuwe organisaties was een stuk lager dan het bruto-responspercentage onder panel-organisaties. Onder de panel-organisaties was het bruto-responspercentage 54,8% (1.941/3.542).

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 waren er 15.565 organisatievestigingen die binnen het inclusiecriterium van minimaal twee werkenden/één werknemer lagen én waar de vraag telefonisch aan de potentiële respondent kon worden voorgelegd of zij aan dit onderzoek deel wilden nemen (Tabel 2). 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 15.565 respondenten hebben er uiteindelijk 5.940 de vragenlijst daadwerkelijk volledig ingevuld. Daarmee is het netto-responspercentage, dat in publicaties gebruikt kan worden, 38,2% (5.940/15.565). Het netto-responspercentage is daarmee lager dan de WEA 2024 (44,0%). Het lagere responspercentage hangt mogelijk deels samen met het nieuwe design met het panel. Tussen 2008-2012 lag het netto-responspercentage rond de 36%. Tussen 2014 en 2021 lag het netto-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 38,6% (6.010/15.565). De WEA-resultaten zijn gebaseerd op deze laatste groep respondenten die de vragenlijst voor minimaal 75% heeft ingevuld.

De respons (voor panel en niet-panel samen) is bij organisatievestigingen met 1-4 werknemers (bruto response: 8,1%) is lager dan bij grotere organisatievestigingen (bruto response 50-99 werknemers: 25,1%). Dit is vergelijkbaar met eerdere WEA-onderzoeken. De respons is het hoogst in de sectoren industrie (26,0% van de bruto-steekproef) en zakelijke dienstverlening (24,7% van de bruto-steekproef) en het laagst in de sectoren horeca (12,1% van de bruto-steekproef) en landbouw (8,6% van de bruto-steekproef).

In elke sector kwamen minimaal 226 respondenten voor en in elke grootteklasse minimaal 1.117 respondenten. Elk stratum had minstens 1.956 respondenten. Binnen de strata was de respons minimaal 74 respondenten per sector, met uitzondering van de sectoren handel en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers (60 respondenten) en openbaar bestuur (40 respondenten). Per grootteklasse waren er binnen ieder strata minimaal 369.

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

Voor de weging op de CBS-populatieaantallen zijn deze aantallen allereerst op twee, drie dan wel 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 maximumgewicht 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 2026 is meer routing toegepast dan voor de WEA 2024, waarbij bepaalde vragen op basis van grootteklasse alleen gesteld worden aan een deel van de organisaties. Voor vragen die alleen aan bepaalde subgroepen op basis van grootteklasse zijn gesteld, zijn aparte gewichten berekend op basis van de CBS-cijfers. De gewichten voor sectoren zijn gelijk gebleven, maar de gewichten voor grootteklasse zijn apart berekend voor de volgende 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.

De wegingsfactor wordt centraal berekend en maakt vervolgens deel uit van de WEA-dataset (variabele: 'Weeg'). Bij het opvragen van de betrokken SPSS-dataset staat deze weging standaard op 'aan'. De gemiddelde wegingsfactor over alle cellen samen is (ongewogen) gelijk aan één; de totale steekproefgrootte blijft met deze proportionele weging 'intact'. Er wordt kortom herwogen naar steekproefaantallen, niet naar populatieaantallen. De 'N' in de gehele dataset is ook na weging gelijk aan 6.010 (gebaseerd op de respondenten die minimaal 75% van de vragenlijst hebben ingevuld).

Met deze wegingsfactor worden de gemiddelden en percentages gecorrigeerd voor het gestratificeerde steekproefontwerp 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 bínnen 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

Tijdens de telefonische contactopname aan non-responsorganisaties is gevraagd naar de reden waarom zij niet aan het onderzoek wilden deelnemen. Van de organisaties die hierop een antwoord gaven, noemde de grote meerderheid “te druk/geen tijd” (82,4%) als reden voor niet-deelname, gevolgd door “vergeten” (13,7%) (Tabel 3). Ongeveer de helft van de benaderde non-respondenten gaf geen reden op.

**Tabel 3** Reden van non-responders om niet mee te doen aan het onderzoek.

| Reden | N | % |
|---|---|---|
| Te druk/ geen tijd | 42 | 82,4 |
| Vergeten | 7 | 13,7 |
| Geen zin | 1 | 2,0 |
| Andere reden | 1 | 2,0 |

Er zijn twee vragen gesteld aan een kleine groep organisaties die niet wilden deelnemen aan het onderzoek of dit na toezegging uiteindelijk niet hebben gedaan (N=102). De antwoorden van de non-respons-groep komen in grote lijnen overeen met die van de responsgroep (Tabel 4). Het merendeel van beide groepen geeft aan dat het aantal werknemers in de afgelopen twee jaar ongeveer gelijk is gebleven. Respondenten rapporteren iets vaker een toename van het aantal werknemers, terwijl non-respondenten iets vaker een afname rapporteren. Deze verschillen zijn beperkt en komen overeen met bevindingen uit eerdere WEA-non-responsonderzoeken. Ook wat betreft de tevredenheid over de brede inzetbaarheid van medewerkers zijn de verschillen tussen beide groepen beperkt. In zowel de respons- als non-responsgroep geeft ruim 80% van de organisaties aan tevreden te zijn. Non-respondenten rapporteren wel iets vaker ontevredenheid over de brede inzetbaarheid van hun medewerkers.

**Tabel 4** Vergelijking groei werknemers tussen responders en non-responders.

| Groei Aantal Werknemers | responders | Non-responders |
|---|---|---|
| Ongeveer gelijk gebleven | 59,4% | 57,8% |
| Meer dan 5% afgenomen | 10,8% | 15,7% |
| Meer dan 5% toegenomen | 29,8% | 26,5% |
| **Tevredenheid brede inzetbaarheid** | | |
| Tevreden | 84,0% | 82,4% |
| Tevreden noch ontevreden | 12,6% | 9,8% |
| Niet tevreden | 3,4% | 7,8% |

**Noot**. De percentages zijn uitgerekend op ongewogen data.

## 4.2 Impact wijzigingen WEA 2026 steekproefkader

### 4.2.1 Impact van de gewijzigde meting van vestigingsgrootte

De WEA-steekproef wordt gestratificeerd naar vestigingsgrootte op basis van gegevens uit LISA. In eerdere meetjaren werden werknemers met een contractomvang van minder dan 12 uur per week bij de bepaling van de vestigingsgrootte in LISA niet meegeteld. Vanaf 2026 is deze werkwijze aangepast. Om de mogelijke gevolgen van deze wijziging voor de steekproefverdeling, weging en trendvergelijkingen te beoordelen, is respondenten gevraagd hoeveel werknemers op hun vestiging werkzaam zijn met een contractomvang van minder dan 12 uur per week.

Om de gevolgen voor de vergelijkbaarheid met eerdere meetjaren te beoordelen, is een alternatieve weging ontwikkeld waarbij werknemers met een contractomvang van minder dan 12 uur per week in mindering werden gebracht op het totaal aantal gerapporteerde werknemers op de vestiging. Vervolgens zijn nieuwe weegfactoren berekend op basis van de resulterende verdeling naar bedrijfsgrootte. De effecten van deze correctie zijn beoordeeld aan de hand van dertien variabelen met historisch stabiele jaar-op-jaartrends.

De analyses lieten zien dat toepassing van de alternatieve weging bij meerdere indicatoren leidde tot duidelijke trendbreuken ten opzichte van eerdere WEA-metingen, terwijl de oorspronkelijke weging resulteerde in trendontwikkelingen die goed aansluiten bij het historische patroon. Daarom is besloten de oorspronkelijke weging te handhaven. De resultaten wijzen erop dat de reguliere weging, waarin wordt gecorrigeerd voor verschillen in de verdeling naar vestigingsgrootte op basis van actuele CBS-populatiecijfers, de gevolgen van de gewijzigde definitie van vestigingsgrootte in het LISA-steekproefkader voldoende corrigeert om de vergelijkbaarheid met eerdere meetjaren te waarborgen.

De impact van de gewijzigde definitie van vestigingsgrootte blijkt het grootst in sectoren waarin relatief veel werknemers een contractomvang van minder dan 12 uur per week hebben, met name de horeca en detailhandel. Hoewel de uitgevoerde analyses erop wijzen dat de reguliere weging de gevolgen van deze wijziging voldoende corrigeert, verdienen trendvergelijkingen binnen deze sectoren extra aandacht omdat de onderliggende wijziging daar het sterkst doorwerkt.

### 4.2.2 Panel- en cross-sectionele deelnemersvergelijking

In de WEA 2026 is gedeeltelijk gebruikgemaakt van een panel. Daarbij is van belang dat binnen iedere combinatie van sector en vestigingsgrootte ongeveer twee derde van de gerealiseerde respons afkomstig is uit de reguliere cross-sectionele steekproef en ongeveer een derde uit het panel. Hierdoor blijft de steekproef in alle strata grotendeels gebaseerd op een reguliere aselecte steekproef, waardoor het risico op vertekening door het panel beperkt is.

Om eventuele verschillen tussen panel- en cross-sectionele deelnemers te toetsen, is een permutatietest uitgevoerd. In deze test wordt de aanduiding paneldeelnemer of cross-sectionele deelnemer herhaaldelijk willekeurig verwisseld tussen respondenten. Hiermee

wordt een situatie gesimuleerd waarin beide groepen afkomstig zijn uit dezelfde onderliggende populatie. De daadwerkelijk geobserveerde verschillen worden vervolgens vergeleken met de verdeling van verschillen die onder deze willekeurige simulaties ontstaat. Op deze manier kan worden vastgesteld in hoeverre de gevonden verschillen uitzonderlijk zijn. Voor de analyse is een selectie van dertien kenmerken gebruikt waarvan verwacht mag worden dat deze tussen opeenvolgende meetjaren relatief stabiel zijn. De permutatietest is uitgevoerd met toepassing van de weegfactor.

Een verschil is als statistisch relevant beschouwd wanneer een uitkomst in minder dan 50 van de 1.000 simulaties voorkomt. Omdat de grote steekproefomvang deze toets gevoelig maakt voor zeer kleine verschillen, is daarnaast gekeken naar de omvang van de gevonden effecten. Voor continue variabelen is hiervoor Cohen's d gebruikt en voor categorische variabelen Cramer's V. Voor beide effectmaten is een grenswaarde van 0,10 gehanteerd als indicatie voor een relevant verschil.

De grootste verschillen tussen panel- en cross-sectionele deelnemers hebben betrekking op de vestigingsgrootte. Paneldeelnemers zijn relatief vaker werkzaam bij grotere vestigingen dan cross-sectionele deelnemers (Cramer's V = 0,14). Van de cross-sectionele deelnemers werkt 19,3% op een vestiging met meer dan 100 werknemers, tegenover 26,2% van de paneldeelnemers. Daarnaast is een relevant verschil gevonden in het al dan niet bestaan van een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) (Cramer's V = 0,12). Nadere analyses laten zien dat deze uitkomst sterk samenhangt met de grootte van de vestiging.

Hoewel er binnen de steekproef enkele statistisch aantoonbare verschillen zijn gevonden, zijn deze beperkt van omvang en vrijwel volledig gerelateerd aan vestigingsgrootte. Aangezien hiervoor wordt gecorrigeerd in de weging, geven deze verschillen geen aanwijzing voor een relevante vertekening van de trends of vergelijkingen tussen meetjaren.

## 4.3 Multiple imputation

Omdat in de WEA gebruik wordt gemaakt van een 3-split design, krijgt iedere respondent slechts een deel van de vragen voorgelegd. Hierdoor ontbreken voor een deel van de respondenten bewust gegevens op bepaalde variabelen. Deze ontbrekende waarden zijn het gevolg van het onderzoeksdesign en niet van selectieve uitval van respondenten. Om analyses mogelijk te maken waarin variabelen uit verschillende strata worden gecombineerd, is gebruikgemaakt van multipele imputatie met de MICE-methode (Multivariate Imputation by Chained Equations; Van Buuren, 2012). Hierbij worden ontbrekende waarden meerdere keren geschat op basis van de beschikbare informatie in de dataset. Deze methode maakt het mogelijk om alle respondenten te benutten en complexe multivariate analyses uit te voeren zonder dat grote aantallen waarnemingen verloren gaan.

Voor de WEA 2024 zijn twintig geïmputeerde datasets gegenereerd met behulp van Predictive Mean Matching (PMM). Deze methode selecteert voor iedere ontbrekende waarde een plausibele waarde uit vergelijkbare waarnemingen in de dataset en voorkomt daardoor dat onrealistische waarden worden geïmputeerd. Predictive Mean Matching is robuust voor verschillende typen variabelen en sluit goed aan bij de kenmerken van de WEA-data.

De kwaliteit van de imputaties is beoordeeld aan de hand van verschillende validatiestappen. Daarbij is gecontroleerd of het imputatieproces stabiel convergeerde en zijn correlaties, gemiddelden, standaarddeviaties en verdelingen in de geobserveerde en geïmputeerde datasets met elkaar vergeleken. Waar nodig zijn het imputatiemodel en de selectie van voorspellers aangepast. De validatieanalyses lieten zien dat de geïmputeerde datasets de oorspronkelijke correlatiestructuur en verdelingen goed reproduceren. Vergelijkingen van analyses op complete cases en geïmputeerde datasets laten zien dat de uitkomsten doorgaans sterk overeenkomen. De geïmputeerde datasets maken echter analyses mogelijk die met uitsluitend geobserveerde gegevens niet uitgevoerd kunnen worden en leiden bovendien vaak tot preciezere schattingen doordat alle beschikbare informatie wordt benut. Voor de WEA 2026 zal dezelfde procedure worden toegepast; de imputatie en validatie van de WEA 2026-data zijn momenteel nog in uitvoering.

Voor beschrijvende statistieken en populatieschattingen wordt in WEA-rapportages gebruikgemaakt van de oorspronkelijke gewogen data. De geïmputeerde datasets kunnen aanvullend worden gebruikt voor multivariate analyses waarin relaties tussen variabelen worden onderzocht. Daarnaast biedt het panel in de WEA 2026 mogelijkheden voor longitudinale analyses bij organisaties die zowel in 2024 als in 2026 aan de WEA hebben deelgenomen.

# 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 (Kampert et al., 2026).
- **Het tabellenboek** van deze WEA is te vinden in de WEA resultaten in Vogelvlucht (Kampert et al., 2026).
- **Het meerjarentabellenboek** is op aanvraag beschikbaar bij de auteurs van dit WEA methodologische rapport. Dit meerjarentabellenboek bevat de items uit de WEA 2026 in de periode tussen 2008 en 2026. 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 de WEA en het gecombineerde bestand met alle WEA-metingen vanaf 2008 kunnen onder voorwaarden worden gebruikt voor secundaire analyses. Afhankelijk van de aard van het onderzoek en de daarbij geldende voorwaarden kunnen onderzoekers gebruikmaken van de databestanden zelf of analyses uitvoeren binnen de beveiligde CBS-microdataomgeving.

# Literatuur


- AWVN, MKB Nederland, & VNO NCW. (2022). *Taskforce Arbeidsmarktkrapte*. Den Haag: AWVN, MKB Nederland, en VNO NCW. www.awvn.nl/arbeidsmarktkrapte/publicaties/arbeidsmarktkrapte-meteen-aan-de-slag/
- 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. www.lisa.nl/publicaties/lisa-handboek
- Bos, C., & Engelen, M. (2005). *De Werkgeversmonitor Arbeids-omstandigheden: Eerste meting*. B2909. Leiden: Research voor Beleid.
- Bos, C., & Engelen, M. (2007). *De Werkgeversmonitor Arbeids-omstandigheden: Tweede meting. B3230*. Leiden: Research voor Beleid.
- Buuren, S van. 2012. *Flexible Imputation of Missing Data*. Edited by N Keiding, B J T Moragan, C K Wikle, and P van der Heijden. New York: Chapman & Hall/CRC.
- CBS. (2008). *Standaard Bedrijfs Indeling (SBI)*. Voorburg/Heerlen: CBS. www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/classificaties/overzicht/sbi/sbi-2008/default.htm
- CBS. (2024). *StatLine: Bedrijven; bedrijfstak (3e kwartaal 2024)*. Voorburg/Heerlen: CBS. opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/81589NED/table
- 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. beta.ukdataservice.ac.uk/datacatalogue/studies/study?id=8690#!/details
- Eurofound. (2019). *European Company Survey (ECS) 2019 Vragenlijst*. Dublin: Eurofound. www.eurofound.europa.eu/nl/surveys/european-company-surveys/european-company-survey-2019
- Eurofound. (2021). *EWCTS 2021 - Questionnaire*. Dublin: Eurofound. www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/ewcts-2021/ewcts-2021-questionnaire
- Eurostat. (2008). *Towards CIS 2008: The harmonised survey questionnaire*. Luxembourg: Eurostat. ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/community-innovation-survey

- 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
- 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. hdl.handle.net/1765/126718
- 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. monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/sites/16/2023/10/Werkgevers-Enquete-Arbeid-2021-Methodologie-en-verantwoording.pdf
- Hulsegge, G., de Vroome, E. M. M., & Teeuwen, P. J. (2022). *Werkgevers Enquête Arbeid 2021: Resultaten in Vogelvlucht*. TNO 2022 R10982. Leiden: TNO. monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/sites/16/2023/10/Werkgevers-enquete-arbeid-2021-Resultaten-in-Vogelvlucht.pdf
- Hulsegge, G., Thielecke, J., & Couzy, P. (2024). *Werkgevers Enquete Arbeid 2024: Methodologie en verantwoording*. TNO 2024 R11756. Leiden: TNO. monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/sites/16/2024/11/WEA-2024-Methodologische-rapport.pdf
- 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. publications.tno.nl/publication/34637731/Hvob8Z/TNO-2020-R12158.pdf
- Hulsegge, G., Van Dam, L., & Hooftman, W. (2022). *Meldregeling voor klokkenluiders. Monitoren van de aanwezigheid, toepassen en effectiviteit*. TNO 2022 R12378. Leiden: TNO. publications.tno.nl/publication/34640867/HCmNU2/TNO-2022-R12378.pdf
- 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. doi.org/10.5117/THRM2021.3.HULS
- 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. publications.tno.nl/publication/34639775/G0uzmU/TNO-2021-R12739.pdf
- Kampert, P., van Zon, S & Hulsegge G. (2026) *Werkgevers Enquête Arbeid: Resultaten in Vogelvlucht*. TNO-2026-18231. TNO: Leiden.

- Kochan, T. A., & Dyer, L. (2021). *Shaping the Future of Work: A Handbook for Action and a New Social Contract*. London: Routledge. www.routledge.com/Shaping-the-Future-of-Work-A-Handbook-for-Action-and-a-New-Social-Contract/Kochan-Dyer/p/book/9780367504700
- Kraan, K. O., & Bakhuys 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. publications.tno.nl/publication/34636719/Tm45Bv/TNO-2020-wea.pdf
- 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. nvab-online.nl/sites/default/files/bestanden-webpaginas/RL_nachtwerk_def_200814.pdf
- 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, & Van den Bossche, S. N. J. (2013). *Werkgevers Enquête Arbeid 2012. Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven. monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/sites/16/2023/10/wea2012.pdf
- 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. monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/sites/16/2023/10/WEA2010.pdf
- 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. doi.org/10.31637/epsir.19-1.2
- 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. publications.tno.nl/publication/100495/KxUCrZ/oeij-2009-werkgevers.pdf

- Olsthoorn, M., & Roeters, A. (2023). *Kennisnotitie: Krappe Arbeidsmarkt Vraagt Om Meer Mensgerichte Oplossingen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. www.scp.nl/publicaties/publicaties/2023/02/16/kennisnotitie-arbeidsmarktkrapte
- Osterman, P. (2018). In Search of the High Road: Meaning and Evidence. *ILR Review, 71*(1), 3–34. doi.org/10.1177/0019793917738757
- ten Have, C. J. M., Kraan, K. O., & Oeij, P. R. A. (2007). *Tabellenboek AVON-monitor 2007*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven. publications.tno.nl/publication/34616486/9zuhml/have-2007-tabellenboek.pdf
- 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. publications.tno.nl/publication/34606992/m07Txl/tottendill-2002-partners.pdf
- van de Ven, H., Hulsegge, G., & de Korte, E. (2022). Hoe maak je een ploegenrooster gezonder. *Tijdschrift Voor HRM, 25*(1), 92–120. doi.org/10.5117/THRM2022.1.VENH
- 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. publications.tno.nl/publication/100504/C0b3ig/bossche-2006-nationale.pdf
- van den Heuvel, S. G., Bouwens, L., & de Vroome, E. M. M. (2025). *Arbobalans 2024*. Leiden: TNO Healthy Living: Work Health Technology. monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/sites/16/2025/05/TNO-Arbobalans-2024.pdf
- 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., Eijsink, 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. doi.org/10.21945/RIVM-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. publications.tno.nl/publication/34618443/rPA1Pl/emmerik-2015-werkgevers.pdf
- 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*. publications.tno.nl/publication/34623878/RXdWwF/TNO-2017-werkgevers.pdf
- 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 Arbowetenschap, 34*(32), 31–49.

- van Kesteren, J., Klinker, I., Vlaanderen, M., & Heyma, A. (2023). *Oplossingen voor de arbeidsmarktkrapte: een sectoraal perspectief : rapport.* publicatienummer 2023-16. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- van Marwijk-Hol, M. (2026). *Dataverzameling Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2026*. 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. publications.tno.nl/publication/34613602/A03C2s/sloten-2005-arbeidsvoorwaarden.pdf
- van Sloten, G. C., Nauta, A., & Oeij, P. R. A. (2005b). *Tabellenboek AVON-monitor 2004*. den haag / Hoofddorp: 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: Business Contact.

# Bijlage: Overzicht onderwerpen WEA 2026

**Bijlage tabel 1** Overzicht van alle onderwerpen in de WEA 2026.

| Module | Onderwerp |
|---|---|
| **Organisatiekenmerken** | Functie respondent |
| | Profit/non-profit |
| | Structuur (aantal vestigingen) |
| | Totaal aantal werknemers en totale organisatie binnen Nederland |
| | Totaal aantal werknemers vestiging |
| | Werknemers met contract van minder dan 12 uur per week |
| **Strategie, toekomstverwachtingen, innovatie en digitalisering** | Innovatie (proces, product/dienst, organisatorisch) |
| | Betrokkenheid medewerkers bij innovatie |
| | Knelpunten bij innovatie |
| | Strategie (o.a. focus of 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 |

← Terug naar hoofdstuk 2

→

| Module | Onderwerp |
|---|---|
| **Kenmerken en opbouw van personeels-bestand** | 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 voor het niet inzetten van flexibele arbeidskrachten |
| | Redenen voor het inzetten van flexibele arbeidskrachten |
| | Bieden uitdagend werk, heldere werkinstructies, leer- en ontwikkelmogelijkheden en autonomie aan flexibele arbeidskrachten |
| | Gevolgen handhaving schijnzelfstandigheid |
| | Mate van tijdelijk aanpassen personeelsinzet |
| | Manier van aanpassen personeelsinzet |
| **Werktijden** | Nachtwerk |
| | Percentage medewerkers dat nachtwerk verricht |
| | Voorzieningen voor nachtwerkers |
| | Overwerk |
| | Percentage medewerker dat minimaal 1 dag thuiswerken |
| | Aantal dagen thuiswerken |
| **Groepen met ondersteuningsbehoefte** | Aantal medewerkers uit verschillende groepen met ondersteuningsbehoefte |
| | Plannen om (meer/minder) werk te bieden aan groepen met ondersteuningsbehoefte |
| | Reden om geen werk te bieden aan groepen met ondersteuningsbehoefte |

← Terug naar hoofdstuk 2

→

| Module | Onderwerp |
|---|---|
| **Werving en selectie** | 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 |
| **Behoud en doorstroom van medewerkers** | 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 |
| **Arbeidsvoorwaarden** | cao |
| | Tevredenheid cao |
| | Beschikbaarheid arbeidsvoorwaarden (o.a. vergoeding woon-werkverkeer, ruimte voor zorgtaken, persoonsgebonden budget, scholings- en opleidingsmogelijkheden, deeltijd werken, thuiswerkregeling) |
| **Arbeidsverhoudingen** | OR/PVT/PVG |
| | Tevredenheid over OR/PVT/PVG |
| | Reden afwezigheid OR/PVT/PVG |
| | Manier vaststellen arbeidsvoorwaarden |
| | Lid werkgeversvereniging |
| | Tevredenheid over belangenbehartiging door werkgeversvereniging |

← Terug naar hoofdstuk 2

→

| Module | Onderwerp |
|---|---|
| **Meldprocedure "Wet bescherming klokkenluiders"** | Meldprocedure voor misstanden aanwezig |
| | Reden afwezigheid meldprocedure |
| | Aanpassing meldprocedure |
| | Personen waar misstanden gemeld kunnen worden |
| | Wijze melding doen |
| | Duur reactie met informatie over vervolgstappen |
| | Medewerkers over meldprocedure geïnformeerd |
| | Aantal meldingen |
| **Arbeidsomstandigheden en arbeidsrisico's** | 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 |

← Terug naar hoofdstuk 2

→

| Module | Onderwerp |
|---|---|
| **Risicopreventie en arbobeleid** | RI&E |
| | RI&E, Plan van Aanpak |
| | Preventiemedewerker |
| | Tevredenheid over de dienstverlening van de arbodienst |
| | Arbocatalogus |
| **Overleg en betrokkenheid** | Participatie OR/PVT/PVG |
| | Overleg met medewerkers over arbo en gezondheidsbeleid |
| **Autonomie** | Autonomie medewerkers |
| | Werken in teams |
| | Mate waarin teams zelf beslissingen kunnen nemen |
| **Opleiding en ontwikkeling** | 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 |
| **Prestaties en inzet medewerkers** | Toe-/afname aantal werknemers afgelopen 2 jaar |
| | Redenen toe-/afname werkgelegenheid |
| | Beëindiging arbeidsovereenkomsten |
| | Aantal en manier beëindigde arbeidsovereenkomsten |
| | Redenen beëindiging |
| **Kwaliteit van producten/diensten** | Prestaties vestiging (productiviteit, kwaliteit producten/diensten, tevredenheid klant, financieel resultaat) |
| **Inzet en betrokkenheid van medewerkers** | Tevredenheid over personeel (brede inzetbaarheid, betrokkenheid, bereid te leren, kwaliteit werk, productiviteit) |

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

← Terug naar hoofdstuk 2




tno.nl