NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDS-OMSTANDIGHEDEN 2015

Methodologie en globale resultaten

TNO innovation for life

Centraal Bureau voor de Statistiek

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

W.E. Hooftman (TNO)
G.M.J. Mars (CBS)
B. Janssen (CBS)
E.M.M. de Vroome (TNO)
B.J.M. Janssen (CBS)
J.E.M. Michiels (CBS)
S.N.J. van den Bossche (TNO)

TNO | CBS-rapport

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2015

Methodologie en globale resultaten

TNO innovation for life

Centraal Bureau voor de Statistiek

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2015

Methodologie en globale resultaten

TNO
Prevention, Work & Health
088 866 61 00
www.tno.nl

CBS
Inlichtingen
Tel. (088) 570 70 70
Fax (070) 337 59 94
Via contactformulier:
www.cbs.nl/infoservice

Deze publicatie is gratis te downloaden via www.monitorarbeid.nl en via www.cbs.nl

ISBN 978-90-5986-474-0
© 2016 TNO | CBS Leiden, Heerlen

Auteurs
W.E. Hooftman (TNO)
G.M.J. Mars (CBS)
B. Janssen (CBS)
E.M.M. de Vroome (TNO)
B.J.M. Janssen (CBS)
J.E.M. Michiels (CBS)
S.N.J. van den Bossche (TNO)

Met dank aan
Het Ministerie van SZW: Hein Kroft en Piet Venema.

Vormgeving
Coek Design, Zaandam

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 toestemming van TNO. Voorafgaande toestemming van CBS is niet nodig, mits CBS als bron wordt vermeld.

Inhoudsopgave

1 Inleiding 9
1.1 Doel en inhoud van dit rapport 9
1.2 Openbaarmaking NEA-resultaten 10
1.3 Gebruik van de NEA door derden 10

2 Verantwoording van de vragen uit de NEA 2015 11
2.1 Overzicht van NEA-onderwerpen 11
2.2 Herkomst onderwerpen in de NEA 11
2.2.1 Persoonsgegevens 11
2.2.2 Dienstverband 13
2.2.3 Uw bedrijf 14
2.2.4 Uw beroep 15
2.2.5 Uw werkomstandigheden 16
2.2.6 Klanten en collega's 17
2.2.7 Arbeidsongevallen 18
2.2.8 Arbo-maatregelen 19
2.2.9 Veiligheidscultuur 19
2.2.10 Uw gezondheid 20
2.2.11 Ziekteverzuim 20
2.2.12 De laatste keer dat u heeft verzuimd 21
2.2.13 Chronische ziekte of aandoening 21
2.2.14 Functioneren en inzetbaarheid 21
2.2.15 Arbeidsvoorwaarden 21
2.2.16 Opleiding en ontwikkeling 22
2.2.17 Werk en thuis 22
2.2.18 Uw verdere loopbaan 22
2.2.19 Tevredenheid 23
2.2.20 Regio en stedelijkheid 23

3 Dataverzameling en verwerking NEA 2015 29
3.1 Steekproef 29
3.1.1 Steekproefkader en doelpopulatie 29
3.1.2 Steekproefontwerp 30
3.1.3 Steekproefbewerking 31
3.1.4 Steekproefvervuiling 32
3.2 Veldwerk 33
3.2.1 Benaderingsstrategie 33
3.2.2 Realisatie veldwerk 35
3.3 Dataverwerking 35
3.3.1 Verwerking van schriftelijke vragenlijsten 35
3.3.2 Samenvoegen van internet- en schriftelijke vragenlijsten 36
3.3.3 Typeren van bedrijf, beroep en onderwijs 36
3.3.4 Verrijking met registerdata 37
3.4 Respons 38
3.4.1 Verwachte respons 38
3.4.2 Gerealiseerde respons 38
3.5 Vergelijking respons met uitgezette steekproef 42
3.6 Weging 43
3.6.1 Het bepalen van de gewichten 44
3.6.2 De gebruikte stratificaties en achtergrondgegevens 44
3.6.3 De gewichten 45

4 Kwaliteit van de NEA 2015 53
4.1 Item non-respons 53
4.2 Betrouwbaarheid van de vragen 56
4.3 Gebruik van NEA voor trendbeschrijving 57

5 Resultaten NEA 2015 59

Literatuur 91

A Wijzigingen NEA 2014 - NEA 2015 95
B Vergelijking respons en steekproefkader 97
C Begeleidende folder, brief en rappelbrieven 105
D Screenshots webenquête en NEA vragenlijst 113

1. Inleiding

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalige enquête onder werknemers in Nederland. In 2015 voerden TNO en CBS de 11e Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit, waarbij de dataverzameling is verzorgd door CBS.

De NEA 2015 heeft een brede focus op arbeid, evenals de NEA's van 2007 tot en met 2014 (Van den Bossche e.a., 2008; Koppes e.a., 2009; 2010; 2011a; 2012; 2013, Van Zwieten e.a., 2014, Hooftman e.a., 2015). Arbeidsomstandigheden, arbeidsongevallen, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden zijn vijf hoofdelementen van de arbeidssituatie van werknemers die in de NEA worden bevraagd. Eerdere edities van de NEA (2003, 2005 en 2006; zie Van den Bossche e.a., 2004, 2006 en 2007) waren primair bedoeld om arbeidsomstandigheden in Nederland te monitoren. De NEA dient verder als primaire bron voor de EUstatistiek over arbeidsongevallen in Nederland. Hiermee voldoet Nederland aan de zogeheten ESAWverordening (European Statistics on Accidents at Work; Commissieverordeningnummer 349/2011) van de Europese Commissie.

De steekproeftrekking en onderzoeksprocedure van de NEA 2015 zijn nagenoeg ongewijzigd ten opzichte van 2014. De grootste wijziging ten opzichte van de NEA 2014 is dat er is gewerkt met een beloningsstrategie. Er zijn 140.000 personen benaderd om deel te nemen, wat heeft geleid tot een respons van 46.000 werknemers. Inhoudelijk is de NEA 2015 vergelijkbaar met eerdere NEA's.

CBS en TNO zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de invulling en uitvoering van de NEA. CBS gebruikt de NEA onder meer als primaire bron voor de EUstatistiek over arbeidsongevallen in Nederland. Voor TNO maakt de NEA deel uit van het Meerjarenprogramma (2015-2018). Dit programma richt zich op kennisontwikkeling op middellange termijn. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is regievoerder van het programma en levert hiernaast een directe financiële bijdrage aan het veldwerk van de NEA.

1.1 Doel en inhoud van dit rapport

Dit rapport is bedoeld als methodologische verantwoording van de NEA 2015. Tevens presenteren we de globale resultaten. In hoofdstuk 2 beschrijven we de herkomst van de verschillende vragen. In hoofdstuk 3 wordt verslag gedaan van de dataverzameling en verwerking. Hoofdstuk 4 gaat in op de kwaliteit en betrouwbaarheid van de NEA 2015-gegevens. Hoofdstuk 5 geeft ten slotte de globale resultaten van de NEA 2015

in tabelvorm. De bijlagen bevatten onder meer de vragenlijst en een vergelijking tussen respons en steekproefkader.

1.2 Openbaarmaking NEA-resultaten

De NEA-resultaten worden via verschillende media publiekelijk gemaakt. In de eerste plaats via dit rapport dat te downloaden is via de TNO-website www.monitorarbeid.nl, waar ook veel andere NEA-resultaten publiek toegankelijk zijn, en via www.cbs.nl (zoekterm 'NEA'). Ten tweede zal een aantal belangrijke gegevens van de NEA worden geplaatst op StatLine, de elektronische databank van CBS die ook als Open data en via de StatLine app beschikbaar is (www.cbs.nl/statline).
Ten derde zullen CBS en TNO diverse publicaties uitgeven op basis van de NEA, zoals wetenschappelijke artikelen, pers- en nieuwsberichten, rapporten naar aanleiding van secundaire analyses, achtergrondartikelen, etc. Een overzicht van publicaties op basis van de NEA is te vinden via www.monitorarbeid.nl.

1.3 Gebruik van de NEA door derden

Vanaf april 2017 zullen de NEA 2015-data – onder voorwaarden – aan derden beschikbaar gesteld worden via het Centrum voor Beleidsstatistiek van CBS. Hierbij bestaat de mogelijkheid om de NEA-gegevens te koppelen aan andere databronnen uit het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden van CBS. Meer informatie hierover is te vinden op www.cbs.nl/cvb.

2. Verantwoording van de vragen uit de NEA 2015

Het doel van de NEA is om tegemoet te komen aan de informatiebehoefte op het gebied van arbeid in Nederland van de overheid, werkgevers, vakbonden, brancheorganisaties, etc. Daartoe is het van belang om een aantal aspecten van arbeid periodiek na te vragen bij werknemers om trends te kunnen volgen. Bovendien dient de NEA als primaire bron voor de jaarlijkse EU-statistiek over arbeidsongevallen. De gegevens die CBS hiertoe aan Eurostat levert, moeten dus jaarlijks verzameld worden. Daarnaast zijn er ontwikkelingen die de opname van nieuwe onderwerpen in de NEA rechtvaardigen. In dit hoofdstuk geven we een beknopt overzicht van de herkomst en operationalisatie van onderwerpen die zijn opgenomen in de NEA 2015. De keuze van onderwerpen is gezamenlijk bepaald door TNO, CBS en het ministerie van SZW.

2.1 Overzicht van NEA-onderwerpen

De NEA 2015 bestaat uit 19 modules waarin vragen rond een specifiek thema worden gesteld. De meeste van deze modules waren ook in de NEA 2014 opgenomen. In de enquête van 2015 is een nieuwe module Veiligheidscultuur, rond het thema Veilig en gezond werken, opgenomen. De module rond Beroepsziekten is komen te vervallen, in plaats daarvan is de module rond Chronische ziekten opgenomen. Een belangrijke reden om deze modules niet tegelijkertijd op te nemen is om de geschatte invulduur van de NEA te beperken. In tabel 2.1 (op pagina 24-28) geven we een gedetailleerd overzicht van de onderwerpen die in de modules aan bod komen en van welke onderzoeken de vragen in de module zijn afgeleid. In Bijlage A staan in een overzicht alle wijzigingen ten opzichte van de NEA 2014 beschreven.
Aangezien de NEA 2015 primair via internet wordt ingevuld is er gebruik gemaakt van routing. Door de routing hoeven respondenten niet alle vragen in te vullen. Dit speelt met name bij de vragen rond opleiding, bedrijf, beroep en arbeidsongevallen. De geschatte gemiddelde invulduur is 30 minuten.

2.2 Herkomst onderwerpen in de NEA

In deze paragraaf bespreken we de herkomst van de vragen uit de NEA 2015 in detail.

2.2.1 Persoonsgegevens

De volgende sociale en demografische kenmerken van de respondenten komen aan bod:
- leeftijd;
- geslacht;
- opleiding;
- werknemer.

De inhoud van de module persoonsgegevens sluit in de internetvragenlijst aan op de standaarduitvraag van het CBS. Voor de schriftelijke vragenlijst is een vereenvoudigde variant ontwikkeld. De uitvraag is schriftelijk minder gedetailleerd, maar voldoende om aan de informatiebehoefte te kunnen voldoen.

Aan het begin van de internetvragenlijst wordt vastgesteld of de vragenlijst wordt ingevuld door de juiste persoon, door het geslacht en de geboortedatum uit de steekproefgegevens te verifiëren. Het betreft een standaardvraagstelling van het CBS. De steekproefgegevens zijn afkomstig uit de Basis Registratie Personen (BRP). Respondenten kunnen de gegevens aanpassen, als deze niet kloppen. Respondenten die geen geboortedatum willen invullen, kunnen volstaan met de leeftijd. Voor de overige respondenten wordt de leeftijd afgeleid uit de geboortedatum en de datum van invullen. In de schriftelijke vragenlijst wordt naar het geslacht en de leeftijd gevraagd. Verificatie vindt achteraf in het verwerkingsproces plaats volgens dezelfde regels als in de internetvragenlijst gehanteerd worden. Meer informatie over de verificatie is te vinden in paragraaf 3.3.1.

In de vragenlijst wordt verder vastgesteld of de respondent op het moment van invullen betaald werk als werknemer heeft. Deze vraag is, toegespitst op werknemers, afkomstig uit de basisvragenlijst van het CBS. De vraag is bedoeld om personen die geen werknemer zijn -en de lijst ten onrechte zouden invullen- te kunnen identificeren en te excluderen. In dat geval worden internetrespondenten de vragenlijst uit geleid. Als schriftelijk gerespondeerd wordt, wordt dit achteraf in het verwerkingsproces geregeld. Het behaalde onderwijsniveau wordt vastgesteld met behulp van de onderwijsvraagstelling uit de basisvragenlijst van het CBS en automatisch getypeerd. Zie paragraaf 3.3.3. De schriftelijke vragenlijst gebruikt een eenvoudigere vraagstelling dan de internetvragenlijst, omdat de routing anders te complex zou zijn. In beide modes wordt niet alleen naar behaalde opleidingen gevraagd, maar ook naar gevolgde, omdat deze in bepaalde gevallen niveau verhogend zijn. Het behaalde onderwijsniveau wordt gemeten in vijf categorieën:

- Basisonderwijs;
- Vmbo, mbo 1, avo onderbouw;
- Havo, vwo, mbo;
- Hbo, wo bachelor;
- Hbo, wo master, doctor.

Naast bovengenoemde demografische factoren is ook over andere demografische kenmerken van de respondenten bij het CBS informatie uit registraties beschikbaar. Het databestand wordt bij oplevering verrijkt met de volgende persoonsgegevens: 1) herkomst/generatie, 2) leeftijd van het jongste kind, 3) samenstelling van het huishouden en 4) positie in het huishouden, zodat deze gegevens niet in de vragenlijst vastgesteld hoeven te worden. Meer informatie over de verrijking is te vinden in paragraaf 3.3.4.

2.2.2 *Dienstverband*

Ten aanzien van de arbeidsmarktpositie van respondenten zijn de volgende aspecten bevraagd:

- het hebben van meerdere banen;
- aard van de arbeidsrelatie;
- arbeidsduur;
- aantal dagen werkzaam in de week;
- afwijkende werktijden;
- overwerk;
- thuiswerk;
- telewerk;
- anciënniteit.

De onderwerpen sluiten grotendeels aan op de NEA 2014 en voor een aantal onderwerpen sluiten de concrete vraagstellingen aan op de standaard uitvraag in andere CBS onderzoeken. De vraag naar het aantal betaalde banen dat iemand heeft, is afkomstig uit de basisvragenlijst van CBS en voor de NEA toegespitst op werknemers. De vraag is opgenomen om werknemers met één betaalde baan te kunnen vergelijken met werknemers die meerdere betaalde banen hebben. Als respondenten meerdere betaalde banen hebben, wordt gevraagd wat de belangrijkste reden is om meerdere banen te hebben. De keuze van antwoordcategorieën voor deze vraag is mede gebaseerd op Hipple (2010).

De opbouw van de NEA staat niet toe dat vragen over de arbeidssituatie betrekking hebben op meer dan één dienstverband. Nadat de vragen over meerdere banen beantwoord zijn, wordt respondenten daarom gevraagd om alle verdere vragen in de enquête alleen te beantwoorden met betrekking tot de baan als werknemer waaraan men gemiddeld de meeste tijd besteedt.

De vragen naar de aard van de arbeidsrelatie zijn overgenomen van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) en iets vereenvoudigd, zodat de routing ook geschikt is voor de schriftelijke vragenlijst. Op basis hiervan kan onderscheid gemaakt worden tussen vaste en flexibele arbeidsrelaties. Ook wordt vastgesteld of men werkzaam is via de Wet Sociale Werkvoorziening.

Als respondenten een flexibele arbeidsrelatie hebben, wordt gevraagd wat de belangrijkste reden is om een flexibele arbeidsrelatie te hebben. Echter, niet alle respondenten met een flexibele arbeidsrelatie krijgen deze vervolgvraag. Een arbeidsrelatie kan flexibel zijn omdat het dienstverband flexibel is en/of omdat het aantal uren flexibel is. Respondenten met een vast dienstverband zonder vaste uren die geen oproep/invalkracht zijn, hebben een flexibele arbeidsrelatie, maar zij krijgen geen vervolgvraag. Deze aanpak maakt het mogelijk om dezelfde antwoordcategorieën als in 2013 te gebruiken. De vraag is toen specifiek voor de NEA ontwikkeld. De genoemde groep

respondenten viel in de toenmalige vraagstelling (die nog niet aansloot op de EBB) onder de categorie 'vast dienstverband' en kreeg daarom geen vervolgvraag.

In de internetvragenlijst sluit de formulering van de vraag naar de belangrijkste reden om een flexibele arbeidsrelatie te hebben aan op de specifieke situatie van respondenten. Respondenten die werkzaam zijn als uitzendkracht of oproep/invalkracht, krijgen de vraag wat de belangrijkste reden is om werkzaam te zijn als uitzendkracht c.q. oproep/invalkracht. Respondenten die niet werkzaam zijn als uitzendkracht of oproep/invalkracht en geen vast dienstverband hebben, krijgen de vraag wat de belangrijkste reden is dat zij geen vast dienstverband hebben.

De vraag naar de arbeidsduur sluit aan op de vraagstelling in de EBB. De vraag naar het aantal dagen waarover men de arbeidsuren verspreidt, is ontleend aan de Monitor Arboconvenanten. De vragen naar afwijkende werktijden sluiten aan op de in de EBB gehanteerde vragen, waarbij wel een andere volgorde wordt aangehouden. Bovendien is voor de NEA een vraag ontwikkeld naar oproepdiensten. Deze is door het vragenlab van CBS getest. De eerste vraag naar overuren is afkomstig uit de EBB en de tweede uit de Monitor Arboconvenanten.

De vragen naar thuiswerk sluiten aan op de EBB. De vraag naar telewerken is in 2014 ontwikkeld voor de NEA en sluit aan op de definitie van telewerken in het CBS onderzoek 'ICT gebruik bedrijven'. De vraagstelling is getest door het vragenlab van CBS. Anciënniteit wordt, net als in eerdere edities van de NEA, in twee opzichten in kaart gebracht, namelijk bij de huidige werkgever en in de huidige functie. De vraagstelling sluit aan op de EBB.

2.2.3 Uw bedrijf

Voor alle respondenten is vastgesteld in welke bedrijfstak of branche zij werken. In het merendeel van de gevallen is dit gedaan op basis van registerinformatie (Polisadministratie). Onder bepaalde voorwaarden is dit echter omwille van de kwaliteit uitgevraagd en vervolgens getypeerd, bijvoorbeeld bij uitzendkrachten. Zij behoren volgens de registerinformatie tot de zakelijke dienstverlening, maar voor de arbeidsomstandigheden is het relevant te weten naar welke bedrijfstak zij zijn uitgezonden. Zie paragraaf 3.3.3. Het soort bedrijf is uitgevraagd met een standaardvraagstelling, die betrekking heeft op het bedrijf waar men op het moment van invullen werkt c.q. naartoe is uitgezonden of gedetacheerd, en bestaat uit een combinatie van gesloten en open vragen. Voor de schriftelijke vragenlijst is een vereenvoudigde variant ontwikkeld. Deze is minder gedetailleerd, maar voldoende om aan de informatiebehoefte te kunnen voldoen.

Bedrijfstakken en branches zijn gangbare termen voor groepen van bedrijven ingedeeld naar voornaamste activiteit. CBS hanteert voor de indeling van bedrijven naar voornaamste activiteit de zogenoemde Standaard Bedrijfsindeling 2008 (SBI 2008).

De SBI is een hiërarchische indeling van economische activiteiten. De SBI is gebaseerd op de indeling van de Europese Unie (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté Européenne, afgekort: NACE) en op die van de Verenigde Naties (International Standard Classification of All Economic Activities, afgekort: ISIC).

De SBI 2008 kent meerdere niveaus die aangegeven worden door maximaal vijf cijfers. De indeling naar voornaamste activiteit (hoofdactiviteit) betekent dat er bijvoorbeeld in de categorie bouwnijverheid bedrijven kunnen voorkomen die naast bouwactiviteiten ook andere activiteiten (nevenactiviteiten) uitoefenen. Naast de voornaamste activiteit worden twee andere kenmerken gemeten van het bedrijf waar de respondent werkt, namelijk de bedrijfsgrootte en veranderingen in het bedrijf. De vraag over bedrijfsgrootte is ontleend aan de Monitor Arboconvenanten. De antwoordcategorieën zijn iets gedetailleerder omdat Eurostat deze informatie vraagt in het kader van de ESAW verordening. Zie hiervoor paragraaf 2.2.7. De vraag naar veranderingen in het bedrijf die in de voorafgaande 12 maanden hebben plaatsgevonden, betreft een bewerking van internationaal veel gebruikte vragen, zoals die in Nederland onder meer door de OSA zijn gehanteerd. Dit zijn drie vragen uit de telefonische ronde van het OSA-vraagpanel 2005-2006 waarin gevraagd werd of organisatorische veranderingen hebben plaatsgevonden, wat de veranderingen inhielden en waartoe ze hebben geleid.

2.2.4 *Uw beroep*

De inhoud van de module beroep sluit aan op de standaard uitvraag van CBS. Deze bestaat uit een combinatie van gesloten en open vragen. CBS heeft de antwoorden deels automatisch en deels handmatig getypeerd. Zie paragraaf 3.3.3. Beroep wordt geclassificeerd volgens de International Standard Classification of Occupations (2008) en hieruit wordt tevens de Beroepenindeling ROA CBS 2014 (BRC 2014) afgeleid.

De ISCO 2008 is de internationale beroepenclassificatie van de International Labour Organisation (ILO), die beroepen classificeert volgens de belangrijkste taken en activiteiten. De indeling onderscheidt 10 zogenaamde major groups (1 digit ISCO), 43 submajor groups (2 digits ISCO), 130 minor groups (3 digits ISCO) en 436 unit groups (4 digits ISCO). De ISCO 2008 wordt in internationaal vergelijkende onderzoeken gebruikt.

De BRC 2014 is afgeleid van de ISCO 2008 en maakt onderscheid tussen 114 beroepsgroepen, 41 beroepssegmenten en 13 beroepsklassen. De term beroep wordt gehanteerd als Nederlandse vertaling van de term unit group en ook voor de detaillering daarbinnen, maar niet voor de hogere aggregatieniveaus van de BRC 2014. Dit zijn de zogenaamde beroepsgroepen, beroepssegmenten en op het hoogste niveau de beroepsklassen. De BRC wordt gebruikt voor nationale analyses en statistieken.

2.2.5 *Uw werkomstandigheden*

In deze module zijn vragen gesteld over de volgende fysieke en psychosociale werkomstandigheden:

- gevaarlijk werk;
- kracht zetten;
- trillingen;
- ongemakkelijke werkhouding;
- herhalende bewegingen;
- geluid;
- gevaarlijke stoffen;
- autonomie;
- werkdruk;
- emotionele belasting;
- cognitieve belasting;
- beeldschermwerk.

Met één vraag wordt vastgesteld hoe vaak een werknemer, naar eigen zeggen, gevaarlijk werk dient te verrichten. Deze vraag is overgenomen uit het Permanent Onderzoek LeefSituatie (POLS) van CBS. De tweede vraag is opgesteld voor de NEA en brengt in kaart aan welke gevaren een werknemer, naar eigen zeggen, wordt blootgesteld. Binnen de NEA is een keuze gemaakt voor enkele clusters van gevaarsituaties, zoals deze ook vaak in risico-inventarisaties en -evaluaties worden onderscheiden. Deze tweede vraag over gevaarlijk werk was niet op genomen in NEA 2009, 2011 en 2013, maar wel in de overige NEA's. De vragen over kracht zetten en trillingen zijn ontleend aan de EBB. Ook de vragen over werkhouding en herhalende bewegingen zijn gebaseerd op de EBB. In de EBB zijn beide aspecten van fysieke belasting echter gecombineerd in één vraag.

Blootstelling aan geluid wordt met twee vragen gemeten. Beide vragen zijn afgeleid van POLS en de EBB van CBS. Als eerste wordt gevraagd of de werknemer zijn stem moet verheffen om zich verstaanbaar te maken op het werk, als indicatie voor een kritiek geluidsniveau van 80dB(A). De tweede vraag gaat over het gebruik van gehoorbeschermers tijdens het werk in lawaai. De toevoeging 'wanneer u werkt in lawaai' bij deze tweede vraag maakt een preciezer beeld mogelijk van het gehoorbeschermende gedrag van respondenten.

Vier vragen zijn opgenomen over gevaarlijke stoffen. Het betreft een vraag naar het werken met water of waterige oplossingen, vragen naar huidcontact en het inademen van stoffen, en een vraag naar contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal. De vragen zijn afgeleid van de uitgebreide NEA 2006-module over gevaarlijke stoffen. De eerste drie vragen zijn voor de NEA ontwikkeld, de vierde vraag, over contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal is afgeleid van de Arbomonitor van de Arbeidsinspectie.

Autonomie oftewel zelfstandigheid verwijst naar de mate waarin een werknemer in staat is zijn eigen werk te reguleren. Het gaat om zowel de keuzevrijheid ten aanzien van de manier van werken, als de planning en volgorde van werkzaamheden. Vijf autonomie-indicatoren zijn ontleend aan POLS en de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998). Hieraan is in 2011 een nieuwe vraag toegevoegd die meer inzicht geeft in de autonomie over werktijden. Deze vraag is ontwikkeld voor de NEA.
In de NEA zijn drie vragen opgenomen over tijdsdruk. Deze vragen zijn ontleend aan de JCQ van Karasek en zijn ook in de TAS gebruikt.

De drie items die emotionele belasting beogen te meten zijn een vertaling van vragen afkomstig uit de Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen en Borg, 2000) en zijn eveneens in de TAS gebruikt.
De complexiteit van het werk ('cognitieve belasting') is gemeten met behulp van drie vragen die zijn afgeleid van de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998). De vragen geven een indicatie van de kwalitatieve kant van werkdruk, i.c. het beslag dat het werk geestelijk legt op de werknemer. Ook deze vragen maakten deel uit van de TAS.

De laatste vraag in de module gaat over beeldschermwerk. De vraag betreft de gemiddelde duur van werkgerelateerd beeldschermwerk. Deze vraag is afkomstig uit de Monitor Arboconvenanten. Voor de NEA is de toelichting van de vraag uitgebreid om zo ook de nieuwe apparaten als tablets en smartphones te omvatten.

2.2.6 *Klanten en collega's*

Ten aanzien van de omgang met klanten en collega's worden de volgende aspecten in kaart gebracht:
- sociale steun door leidinggevende;
- sociale steun door collega's;
- conflicten;
- ongewenst gedrag;
- discriminatie;
- seksuele voorkeur.

De vragen rond sociale steun door de leidinggevende zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip 'Supervisory support', en zijn door Houtman e.a. (1995) vertaald. Sinds de NEA 2014 wordt gebruik gemaakt van een ingekorte schaal waarin twee van de oorspronkelijke vier vragen zijn opgenomen. De vragen waren ook opgenomen in de TAS.

De vragen over sociale steun door collega's zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip 'Co-worker support', en zijn door Houtman e.a. (1995) vertaald en tevens gebruikt in de TAS. Ook voor deze schaal wordt sinds 2014 een ten opzichte van eerdere NEA jaren ingekorte versie met twee items gebruikt.

Het optreden van conflicten in de voorgaande 12 maanden is in de NEA nagevraagd met betrekking tot conflicten met collega's, leidinggevende en werkgever. Deze drie vragen zijn ontwikkeld voor de NEA.
Vervolgens wordt een achttal vragen gesteld over de prevalentie van ongewenst gedrag op het werk. Het gaat daarbij om ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten. Er wordt bij elke vorm een onderscheid gemaakt tussen interne agressie (door leidinggevenden of collega's) en externe agressie (door klanten, patiënten, leerlingen, etc.). De eerste vragen zijn een bewerkte vertaling van vragen uit de European Survey van de European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (Paoli & Merllié, 2001) en zijn eerder gebruikt in de TAS. De twee vragen over pesten zijn in 2005 toegevoegd aan de NEA.

De vraag of men in het afgelopen jaar persoonlijk is gediscrimineerd op het werk is in 2011 ontwikkeld voor de NEA. De module Klanten en collega's sluit af met een vraag naar seksuele aantrekking. Deze is gebaseerd op een vraag uit de vragenlijst Welzijn en ervaringen op het werk van het Sociaal en Cultureel Planbureau (Kuyper, 2013) en is in 2013 voor het eerst in de NEA opgenomen.

2.2.7 *Arbeidsongevallen*

Sinds 2011 levert CBS onder de zogenoemde ESAW-verordening (European Statistics on Accidents at Work, Commissieverordening nr. 349/2011) jaarlijks microgegevens over arbeidsongevallen. Daarvoor werd dit op basis van harmonisatieafspraken gedaan door TNO. Voor niet-dodelijke ongevallen met verzuim gebeurt dat op basis van de NEA. Vanaf het verslagjaar 2014 moeten de ESAW-leveringen worden uitgebreid met een aantal variabelen met zeer gedetailleerde classificaties. Om hierin te kunnen voorzien, is de module over arbeidsongevallen in 2014 aanzienlijk uitgebreid in vergelijking tot de vorige edities van de NEA. De oude module bevatte alleen vragen over het meest recente arbeidsongeval. EuroStat vraagt echter gedetailleerde informatie over alle arbeidsongevallen met een verzuimduur van minimaal vier dagen. De nieuwe module is door het vragenlab van CBS getest.

Daarnaast is het aandeel werknemers met een arbeidsongeval met een verzuimduur van minimaal één dag een kernindicator voor het ministerie van SZW. Ook wordt ten behoeve van het ministerie van SZW vastgesteld of het meest recente arbeidsongeval, ongeacht de verzuimduur, heeft geleid tot a) blijvend letsel of b) ziekenhuisopname.

Om aan zowel de informatiebehoefte van SZW als die van Eurostat te kunnen voldoen, is in de vragenlijst het meest recente arbeidsongeval altijd uitgevraagd, ongeacht de verzuimduur van dit ongeval. Aanvullend wordt in de internetvragenlijst nog over maximaal twee eerdere ongevallen met minstens vier dagen verzuim informatie uitgevraagd. De detaillering van de uitvraag verschilt. Het meest recente ongeval dat leidde tot minstens vier dagen verzuim is zeer gedetailleerd bevraagd. De uitvraag over

andere ongevallen met minstens vier dagen verzuim is minder gedetailleerd om respondenten niet te veel te belasten.

In de papieren vragenlijst is van het meest recente arbeidsongeval in ieder geval vastgesteld of dit heeft geleid tot a) blijvend letsel of b) ziekenhuisopname, en op welke datum het arbeidsongeval plaats heeft gevonden. Daarnaast is over maximaal één arbeidsongeval met een verzuimduur van minstens vier dagen een aantal vragen gesteld. Deze uitvraag ligt qua detaillering tussen de gedetailleerde en de verkorte uitvraag in de internetvragenlijst.

In de definitie van een arbeidsongeval worden zowel ongevallen tijdens het werk met lichamelijk letsel als met geestelijke schade betrokken, en ongevallen tijdens woonwerkverkeer niet. Verder is expliciet aangegeven dat ongevallen met uitsluitend een natuurlijke oorzaak niet meetellen. Arbeidsongevallen die langer dan 12 maanden geleden hebben plaats gevonden, tellen ook niet mee. Deze referentieperiode is in de vraagstelling opgenomen. Als in de verwerking blijkt dat het arbeidsongeval heeft plaats gevonden op een datum buiten de referentieperiode (de datum van het meest recente arbeidsongeval wordt gevraagd), dan wordt dit niet meegeteld. De vraagstelling over arbeidsongevallen is vanaf 2015 afgestemd met de vragen over arbeidsongevallen in de Gezondheidsenquête van CBS, waarbij onder andere VeiligheidNL is betrokken.

2.2.8 *Arbo-maatregelen*

De mate waarin werknemers het wenselijk achten dat hun werkgever maatregelen treft, wordt nagevraagd ten aanzien van tien arborisico's. Deze vraag is in 2003 nieuw geformuleerd ten behoeve van de NEA. Er is gekozen om die arborisico's op te nemen die volgens het ministerie van SZW de meeste beleidsrelevantie hebben. In 2008 is besloten de vraagstelling iets aan te passen zodat deze eenduidiger geïnterpreteerd zal worden. Tevens is het aantal antwoordcategorieën uitgebreid van drie naar vier. Hierdoor wordt niet alleen inzicht verkregen in de vraag of maatregelen zijn genomen, maar ook in de vraag of maatregelen wenselijk zijn.

2.2.9 *Veiligheidscultuur*

In de NEA 2015 is een nieuwe module opgenomen rond het thema veilig en gezond werken. Deze module heeft raakvlakken met de in eerdere jaren opgenomen module Bedrijfsveiligheid. De module bestaat uit een vijftal vragen rondom de informatievoorziening rond veilig en gezond werken en de aanspreekcultuur op het werk. Daarnaast bevat de module een enkele vraag om vast te stellen of respondenten op het werk een aanspreekpunt hebben rond veilig en gezond werken. Alle vragen zijn ten bate van de NEA 2015 ontwikkeld.

2.2.10 Uw gezondheid

Om de effecten van werk op gezondheid te kunnen vaststellen zijn diverse gezondheidsindicatoren opgenomen. Deze indicatoren zijn:

- algemene gezondheidstoestand;
- klachten aan het bewegingsapparaat;
- burn-out klachten;
- deelname aan preventief onderzoek;
- aanpassingen aan het werk;
- mogelijkheid raadplegen bedrijfsarts;
- contact gehad met bedrijfsarts.

De algemene gezondheidstoestand van werknemers wordt in kaart gebracht met één vraag. Deze vraag is ontleend aan de Gezondheidsenquête van CBS.

De eerste vier vragen naar klachten aan het bewegingsapparaat geven inzicht in het voorkomen van RSI-gerelateerde gezondheidsklachten in de voorafgaande 12 maanden. Deze vragen zijn afkomstig uit TAS en gebaseerd op werk van Blatter (2000). In 2008 zijn hier vragen naar klachten aan de rug en aan heupen/benen/knieën/voeten aan toegevoegd. Deze vragen naar klachten aan het bewegingsapparaat waren niet opgenomen in NEA 2014, maar wel in eerdere NEA's.

Burn-out klachten, oftewel emotionele uitputting door het werk, worden gemeten met vijf vragen die grotendeels zijn overgenomen uit POLS. De vragen uit POLS zijn een bewerking van items uit de Utrechtse Burn-out Schaal (de UBOS van Schaufeli & van Dierendonck, 2000).

In de NEA 2015 is een nieuwe vraag voor de NEA opgesteld over de mogelijkheid tot deelname aan preventief onderzoek. Ten slotte wordt gevraagd of er in verband met de gezondheidstoestand (verdere) aanpassingen in de werkplek nodig zijn. Deze vraag werd in eerdere NEA jaren gesteld in de module Chronische aandoeningen.

De module sluit af met een tweetal vragen over contact met de bedrijfsarts. Deze vragen zijn specifiek ontwikkeld voor de NEA. Deze vragen waren niet opgenomen in de NEA 2014 maar wel in eerdere jaren.

2.2.11 Ziekteverzuim

Met een drietal vragen wordt het verzuimverleden van de werknemer in de 12 maanden voorafgaand aan de enquête nagegaan. Daarbij wordt voorafgaand aan deze vragen een definitie van verzuim gegeven. In de eerste plaats wordt nagegaan of er sprake was van verzuim. Indien sprake was van verzuim worden ook vragen gesteld over het aantal keren verzuim (de verzuimfrequentie) en de totale verzuimduur (in werkdagen). De vragen zijn een bewerking van vragen uit de TAS en de Monitor Arboconvenanten.

2.2.12 De laatste keer dat u heeft verzuimd

Zeven vragen zijn opgenomen over het laatste verzuimgeval van werknemers. Dit laatste verzuimgeval kan eventueel langer dan 12 maanden geleden zijn, zodat ook een antwoord gegeven kan worden door werknemers die niet in de afgelopen 12 maanden, maar wel daarvoor hebben verzuimd. Als eerste wordt gevraagd naar het soort klachten waarmee men de laatste keer heeft verzuimd. Vervolgens wordt nagegaan wat de duur van het verzuim was, of de klachten aan werk gerelateerd waren en welke aspecten van het werk hebben bijgedragen aan het ontstaan van de klachten. De vraag naar de duur van het laatste verzuim is door TNO opgesteld in 2003. De andere vragen over het laatste verzuimgeval zijn een bewerking van vragen uit het onderdeel 'verzuimgegevens' van de module Verzuim (Zwart e.a., 2002) van de Monitor Arboconvenanten.

2.2.13 Chronische ziekte of aandoening

Deze module rond Chronische ziekte of aandoening was niet opgenomen in NEA 2014, maar wel in eerdere NEA jaren. In de module wordt ten eerste gevraagd of werknemers één of meer van de genoemde langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps hebben. Ten tweede gaan we na of men door deze gezondheidsproblemen belemmerd wordt bij het uitvoeren van het werk. Vervolgens wordt gevraagd of de ziekte, aandoening of handicap het gevolg is van het werk dat men deed. Deze vraag is in 2012 nieuw toegevoegd ter vervanging van de minder werkgerichte vraag 'Waardoor is de ziekte of aandoening veroorzaakt?'. De vragen uit deze module zijn, met uitzondering van de derde vraag, afgeleid van de module Arbeidsgehandicapten in de EBB. Ten opzichte van eerdere jaren is de vraag rond werkaanpassingen in de afgelopen 12 maanden komen te vervallen. De vraag over de behoefte aan (verdere) werkaanpassingen is verplaatst naar de module Gezondheid.

2.2.14 Functioneren en inzetbaarheid

Deze module bestaat uit vijf vragen. Ten eerste worden vragen gesteld over inzetbaarheid. Allereerst twee vragen over het werkvermogen, i.c. de fysieke en psychische geschiktheid voor de huidige baan. Vervolgens twee vragen over 'loopbaan self efficacy', namelijk het gemak waarmee een nieuwe baan/functie verkregen kan worden. Deze vragen zijn in 2010 nieuw ontwikkeld voor de NEA. Het vijfde item, namelijk naar de geneigdheid om bij de huidige werkgever te blijven werken is in 2013 specifiek voor de NEA ontwikkeld.

2.2.15 Arbeidsvoorwaarden

De module Arbeidsvoorwaarden vraagt naar het belang van en de tevredenheid met een dertiental aspecten van een baan. In de module wordt allereerst de vraag gesteld naar het belang van deze aspecten. Vervolgens wordt gevraagd aan te geven wat de tevredenheid met deze aspecten is in de huidige baan. De vragen naar belang en tevredenheid zijn in 2008 nieuw geformuleerd voor de NEA. Ten bate van de NEA 2015 is de module iets aangepast. De vragen over het belang van en de tevredenheid met een prettige werksfeer en gezond werk zijn komen te vervallen. In plaats daarvan

wordt gevraagd naar het belang en de tevredenheid van een vast contract/de huidige contractvorm, het bestaan van vakbonden, het bestaan van cao's en het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen zoals een MR of OR. Ook wordt in deze module de vraag gesteld naar de aanwezigheid van een vorm van personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf (cf. AVON).

2.2.16 Opleiding en ontwikkeling

Deze module omvat allereerst twee vragen over functieverandering, en verder één vraag over promotie en één vraag over demotie. Bij deze vragen wordt de voorafgaande twee jaar als referentieperiode genomen. De vragen over functieverandering en promotie zijn afkomstig uit de TAS en zijn oorspronkelijk ontleend aan Verboon e.a. (1999). De vraag naar demotie is in 2012 toegevoegd aan de NEA en is afkomstig uit het NEA-cohortonderzoek (Koppes e.a., 2011b). Vervolgens is sinds 2010 een vraag opgenomen over de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk dat men doet. Deze vraag is gebaseerd op dergelijke items in de vragenlijst voor werkenden van het OSA-arbeidsaanbodpanel 2008.

De vragen over opleiding zijn een ingekorte versie van de in 2012 voor de NEA ontwikkelde module Opleiding. De opgenomen vragen betreffen allereerst vragen naar de mate waarin de leidinggevende de ontwikkeling van kennis en vaardigheden stimuleert en of een opleiding of cursus is gevolgd voor het werk. Vervolgens is voor respondenten die in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus hebben gevolgd een vraag opgenomen over het doel hiervan. Verder wordt ingegaan op de behoefte aan een opleiding of cursus. De laatste vragen in deze module gaan over kwalificatieveroudering. De vragen hiervoor zijn ontleend aan het STREAM onderzoek (Van den Heuvel e.a., 2014).

2.2.17 Werk en thuis

De module Werk en thuis bevat een tweetal vragen over de wederzijdse beïnvloeding van de werk- en thuissituatie. De thuis-werk-interferentie en werk-thuis-interferentie zijn ontleend aan de TAS, maar zijn oorspronkelijk opgesteld door Fox en Dwyer (1999).

2.2.18 Uw verdere loopbaan

Ten aanzien van de verdere loopbaan zijn vragen over de volgende onderwerpen opgenomen:

- werkzekerheid;
- vertrekwens;
- doorwerkleeftijd.

Over werkzekerheid zijn twee vragen opgenomen naar het risico om de huidige baan te verliezen en naar de bezorgdheid over het behoud van de huidige baan. Over vertrekwens zijn drie vragen in de NEA opgenomen. De eerste twee hebben het afgelopen jaar als referentieperiode en gaan na of de werknemer heeft nagedacht, respectieve-

lijk, iets heeft ondernomen om ander werk te zoeken dan het werk bij de huidige werkgever. De laatste vraag betreft een aspecifieke tevredenheidvraag, namelijk naar de wenselijkheid om over vijf jaar nog bij hetzelfde bedrijf te werken.
De vragen over werkzekerheid en vertrekwens zijn afkomstig uit TAS. De vragen over werkzekerheid en de eerste twee vragen over vertrekwens zijn oorspronkelijk ontleend aan Goudswaard e.a. (1998). De vraag over de wenselijkheid om over vijf jaar nog bij hetzelfde bedrijf te werken is oorspronkelijk ontleend aan de Vragenlijst Arbeid en Gezondheid (Gründemann, e.a. 1993).

Ten slotte zijn, sinds NEA 2011, twee vragen opgenomen over de leeftijd tot waarop men wil doorwerken en de leeftijd tot waarop men denkt (lichamelijk en geestelijk) in staat te zijn het huidige werk voort te zetten. De eerste vraag is afkomstig van het NEA-cohortonderzoek (Koppes e.a., 2011b). De tweede vraag is nieuw geformuleerd voor de NEA en afgeleid van een vraag uit het NEA-cohortonderzoek. Naast deze twee vragen, die aan alle respondenten zijn gesteld, worden aan werknemers van 45 jaar en ouder twee vragen gesteld over determinanten van willen en kunnen doorwerken. Deze vragen zijn in 2010 ontwikkeld voor de NEA en zijn ook in de NEA 2010 tot en met 2013 gesteld.

2.2.19 Tevredenheid

Het laatste onderdeel van de NEA betreft tevredenheid met arbeidsomstandigheden en met het werk in het algemeen. Het gaat hierbij om een totaaloordeel over alle aspecten van arbeidsomstandigheden, respectievelijk, van het werk. Beide vragen zijn door TNO opgesteld ten behoeve van de NEA.

2.2.20 Regio en stedelijkheid

In de vragenlijst wordt niet vastgesteld in welke plaats respondenten werken. Wel wordt het databestand bij oplevering verrijkt met gegevens over de plaats waar respondenten wonen, namelijk met: 1) gemeente 2) COROP-regio 3) provincie en 4) stedelijkheid. Zie voor meer informatie over de verrijking paragraaf 3.3.4.

TABEL 2.1 Overzicht onderwerpen NEA 2015

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
01 Persoonsgegevens	Geslacht	CBS huishoudbox[a]
	Geboortejaar	CBS huishoudbox[a]
	Baan als werknemer	CBS basisvragenlijst[a]
	Opleiding	CBS basisvragenlijst
	Herkomst	CBS-registraties (zie par. 3.3.4)
	Generatie	CBS-registraties (zie par. 3.3.4)
	Leeftijd van het jongste kind	CBS-registraties (zie par. 3.3.4)
	Samenstelling huishouden	CBS-registraties (zie par. 3.3.4)
	Positie in het huishouden	CBS-registraties (zie par. 3.3.4)
02 Uw dienstverband	Meerdere banen	CBS basisvragenlijst[a], NEA
	Aard dienstverband	EBB[a]
	Reden flexibel dienstverband	NEA
	Omvang dienstverband	EBB
	Dagen werk in de week	MA
	Afwijkende werktijden	EBB, NEA
	Overwerk	EBB, NEA
	Thuiswerk	EBB[a]
	Telewerk	NEA
	Duur bij huidige werkgever	EBB[a]
	Duur in huidige functie	EBB/NEA[a]
03 Uw Bedrijf	Soort bedrijf	CBS basisvragenlijst
	Bedrijfsgrootte	EBB[a]
	Veranderingen in het bedrijf	OSA-vraagpanel 2005-2006[a]

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
04 Uw Beroep	Beroep	CBS basisvragenlijst
	Leidinggeven	CBS basisvragenlijst
05 Uw werkomstandigheden	Gevaarlijk werk	POLS (vraag 1), NEA (vraag 2)
	Kracht zetten	POLS/EBB
	Trillingen	EBB
	Ongemakkelijke werkhouding	EBB[a]
	Herhalende bewegingen	EBB[a]
	Geluid	POLS/EBB
	Gebruik gehoorbeschermers	POLS/EBB[a]
	Gevaarlijke stoffen	NEA
	Besmettelijke personen, dieren of materiaal	Arbeidsinspectie: Arbomonitor 2002[a]
	Autonomie	POLS/EBB (vraag 1-5); NEA (vraag 6)
	Tijdsdruk	TAS
	Emotionele belasting	TAS
	Cognitieve belasting	TAS
	Beeldschermwerk	MA
06 Klanten en collega's	Sociale steun door leidinggevende	TAS[a]
	Sociale steun door collega's	TAS
	Conflict	NEA
	Ongewenst gedrag	TAS
	Discriminatie	NEA[b]
	Seksuele voorkeur	Welzijn en ervaringen op het werk (Sociaal en Cultureel Planbureau)[a,b]

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
07 Arbeidsongevallen	Optreden arbeidsongeval	ESAW/NEA[a]
	Aantal arbeidsongevallen	ESAW/NEA[a]
	Meest recente ongeval:	
	Verzuimduur	ESAW/NEA[a]
	Datum	ESAW/NEA[a]
	Soort letsel	ESAW/NEA[a]
	Blijvend letsel	ESAW/NEA[a]
	Medische hulp	ESAW/NEA[a]
	Ongevallen met minimaal 4 dagen verzuim bovendien:	
	Verzuimduur in dagen	ESAW/NEA[a]
	Datum	ESAW/NEA[a]
	Locatie	ESAW/NEA[a]
	Vaste of tijdelijke werkplek	ESAW/NEA[a]
	Soort locatie	ESAW/NEA[a]
	Specifieke fysieke activiteit	ESAW/NEA[a]
08 Arbo-maatregelen	Benodigde Arbo-maatregelen	NEA
09 Veilig en gezond werken	Veilig en gezond werken	NEA[c]
	Aanspreekpunt veilig en gezond werken	NEA[c]
10 Uw gezondheid	Algemene gezondheidstoestand	Gezondheidsenquête
	Bewegingsapparaat klachten	TAS (vraag 1-4);
	Burn-out klachten	NEA (vraag 5-6) POLS/UBOS[a]
	Deelname preventief onderzoek	NEA
	Werkaanpassingen	EBB

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
11 Ziekteverzuim	Ziekteverzuim	NEA
12 Laatste verzuimgeval	Soort klacht	MA[a]
	Verzuimduur	NEA
	Werkgebondenheid	MA (vraag 1); MA[a] (vraag 2)
13 Chronische ziekte of aandoening	Chronische aandoening	EBB [a,b] (vraag 1); EBB[a] (vraag 2), NEA (vraag 3).
14 Functioneren en inzetbaarheid	Werkgeschiktheid	NEA
	Loopbaan self efficacy	NEA
	Blijfgeneigdheid	NEA
15 Arbeidsvoorwaarden	Belang arbeidsvoorwaarden	NEA
	Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden	NEA
	Aanwezigheid PVT	Avon
16 Opleiding en ontwikkeling	Functieverandering	TAS
	Promotie	TAS
	Demotie	NEA-cohortonderzoek
	Aansluiting kennis en vaardigheden bij werk	OSA aanbodpanel 2008, werkenden[a]
	Opleiding	NEA
	Kwalificatie veroudering	STREAM
17 Werk en thuis	Werk-thuisrelatie	TAS
18 Uw verdere loopbaan	Werkzekerheid	TAS
	Vertrekwens	TAS
	Doorwerkleeftijd	NEA-cohortonderzoek (vraag 1)[a]; (vraag 2)
	Omstandigheden langer doorwerken	NEA
19 Tevredenheid	Tevredenheid arbeidsomstandigheden	NEA
	Tevredenheid werk	TAS

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
20 Regio en stedelijkheid	Gemeentecode	CBS-registraties (zie par. 3.3.4)
	COROP-regio	CBS-registraties (zie par. 3.3.4)
	Provincie	CBS-registraties (zie par. 3.3.4)
	Stedelijkheid	CBS-registraties (zie par. 3.3.4)

[a] aangepast t.o.v. originele vraagstelling;
[b] vraag niet in NEA 2014, wel in een of meer eerdere NEA-edities;
[c] nieuw in NEA 2015;

Avon: Monitor Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau;
EBB: Enquête Beroepsbevolking;
ESAW: European Statistics on Accidents at Work
MA: Monitor Arboconvenanten;
NEA: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden;
OBiN: Ongevallen en Bewegen in Nederland;
OSA: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek;
POLS: Permanent Onderzoek Leefsituatie;
PVT: Personeelsvertegenwoordiging;
STREAM: Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation;
TAS: TNO Arbeidssituatie Survey;
UBES: Utrechtse Bevlogenheidschaal.

3. Dataverzameling en verwerking NEA 2015

3.1 Steekproef

3.1.1 Steekproefkader en doelpopulatie

De doelpopulatie bestaat uit alle werknemers van 15 tot en met 74 jaar die in Nederland werken. De operationalisatie van de doelpopulatie voor de NEA 2015 is als volgt: ten behoeve van de steekproeftrekking is op 24 augustus 2015 een steekproefkader afgeleid uit de meest recente Polisadministratie, dat is die van het eerste kwartaal 2015. Alle personen met de volgende vier eigenschappen komen in het steekproefkader:

1. is volgens de Polisadministratie op 31 maart 2015 een werknemer,
2. is minimaal 15 jaar en maximaal 74 jaar op 1 oktober 2015,
3. is geregistreerd als ingezetene in de Basisregistratie Personen (BRP) op 16 augustus 2015.
4. behoort tot de particuliere huishoudens op 16 augustus 2015.

Aan de basis van het steekproefkader voor de steekproef staat de Basisregistratie Personen (BRP). Door de BRP te koppelen aan de Polisadministratie, eigendom van het UWV, Belastingdienst en het CBS, kan een selectie worden gemaakt van de personen in de BRP die betaald werk in loondienst verrichten. De Polisadministratie bevat gegevens over alle banen van werknemers die verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en voor wie loonbelasting verschuldigd is. Voor de NEA 2015 is de Polisadministratie van het eerste kwartaal van 2015 gebruikt als steekproefkader.

Een nadeel van het gebruik van een bestand met een peildatum die vóór het eigenlijke veldwerk ligt, is dat mensen die na deze peildatum zijn begonnen met werken in dit bestand ontbreken. Anderzijds bevat de Polisadministratie personen die na de peildatum zijn uitgestroomd uit een werknemersbaan. Daardoor is een deel niet langer werknemer ten tijde van de enquêtering en zal ten onrechte in de steekproef terecht komen. Dit betreft personen die de overstap van werknemer naar zelfstandige hebben gemaakt, ouderen die met (vervroegd) pensioen zijn gegaan, mensen die werkloos of arbeidsongeschikt zijn geworden en personen die om een andere reden met werken zijn gestopt. Ondanks deze beperkingen vormt de Polisadministratie een goede benadering van de populatie werknemers in 2015. De meeste werknemers aan het einde van het eerste kwartaal van 2015 hebben een half jaar later nog steeds een baan als werknemer.

Werknemers die tevens als zelfstandige werkzaam zijn, komen ook in het steekproefkader terecht. Personen die uitsluitend als zelfstandige werkzaam zijn behoren niet tot het steekproefkader. De omvang van het steekproefkader was ruim 7 miljoen personen. Op basis van de leeftijd op 1 oktober 2015 is de variabele leeftijdsklasse

gemaakt. Van de indeling naar bedrijfsklasse, volgens de standaardbedrijfsindeling (SBI'08), zijn het sectienummer en de sectieletter vastgelegd. Werknemers die meer dan één baan hebben, zijn ingedeeld op basis van hun hoofdbaan. Dit is de baan op 31 maart 2015 met het hoogste maandloon. Verder is het COROP-gebied (een regionale indeling in 40 gebieden) afgeleid uit de gemeentecode.

Hoewel steekproeven zo kort mogelijk voor aanvang van de waarneemperiode worden getrokken, is niet te voorkomen dat het adres in de BRP niet juist blijkt te zijn omdat de steekproefpersoon is verhuisd. De NAW-gegevens worden vlak voor de uitzet gecontroleerd. Tijdens de waarneemperiode worden verhuizers niet herbenaderd.

3.1.2 *Steekproefontwerp*

Uit het steekproefkader is een personensteekproef getrokken volgens een gestratificeerd steekproefontwerp. Hierbij is gestratificeerd naar bedrijfstak op SBI40 niveau. Voor een overzicht van de bedrijfstakken zie Tabel B1 in Bijlage B. Analoog aan voorgaande jaargangen van de NEA zijn in het steekproefontwerp jongeren en niet-westers allochtonen oververtegenwoordigd in de steekproef. Iemand is jong als hij of zij ten hoogste 24 jaar is op 1 oktober 2015. De trekkingskans van deze personen is anderhalf keer zo groot als die van de overige personen. Dit is om te compenseren voor de verwachte lagere responskans voor jongeren en niet-westers allochtonen.

Om ervoor te zorgen dat de precisie van uitkomsten op landelijk niveau zo groot mogelijk is, wordt gestart met een verdeling van 144.000 te benaderen steekproefpersonen over de 40 bedrijfstakken zodanig dat de verwachte aantallen bruikbare respondenten per bedrijfstak evenredig zijn aan de populatie-aantallen per bedrijfstak. De kansen op bruikbare respons per bedrijfstak worden geschat uit de NEA 2014. Een bruikbare respons is een respons die wordt gebruikt voor publicatie.

Vervolgens is uitgezocht of met deze verdeling van de steekproef over de 40 bedrijfstakken is voldaan aan de volgende twee randvoorwaarden.

De eerste randvoorwaarde zegt dat per bedrijfstak de verwachte standaardfout van het percentage werknemers met een arbeidsongeval (volgens de EU-definitie) maximaal 1% mag zijn. Met de realisatiecijfers van de NEA 2014 is per bedrijfstak een schatting gemaakt van het percentage werknemers met een arbeidsongeval. De bijbehorende standaardfouten zijn gebaseerd op deze schattingen en de verwachte aantallen bruikbare responsen per bedrijfstak in de NEA 2015 volgens bovenstaande verdeling van de steekproef. In 6 bedrijfstakken is de geschatte standaardfout groter dan 1%. Het betreft SBI 4, 6, 8, 14, 17 en 40. Om in deze bedrijfstakken aan de randvoorwaarde te voldoen, moeten per SBI respectievelijk de volgende responsaantallen worden toegevoegd: 68, 80, 3, 31, 7 en 4.

De tweede randvoorwaarde zegt dat per bedrijfstak het verwacht aantal respondenten minimaal 210 moet zijn, behalve bij SBI 40. Deze randvoorwaarde is opgenomen omdat uitkomsten op StatLine gepubliceerd worden als ze gebaseerd zijn op minstens 200 waarnemingen. Volgens bovenstaande verdeling van de steekproef voldoen 11 bedrijfsklassen niet aan deze randvoorwaarde, te weten SBI 2, 4, 6, 8, 11, 12, 14, 16, 17, 25 en 30. Om in deze bedrijfstakken aan de randvoorwaarde te voldoen, moeten per SBI respectievelijk de volgende responsaantallen worden toegevoegd: 157, 137, 182, 145, 76, 108, 32, 71, 42, 46 en 38.

Om aan beide randvoorwaarden te voldoen zijn in bedrijfsklassen 2, 4, 6, 8, 11, 12, 14, 16, 17, 25 en 30 de te benaderen steekproefaantallen zodanig gekozen dat het verwacht aantal respondenten per bedrijfsklasse 210 is, en in bedrijfsklasse 40 zodanig dat daar 5 responsen worden verwacht. In totaal zijn hiervoor 7.173 te benaderen steekproefpersonen nodig. De overige 144.000 – 7.173 = 136.827 te benaderen steekproefpersonen zijn zodanig over de andere 28 bedrijfstakken verdeeld dat de verwachte aantallen bruikbare respondenten per bedrijfstak evenredig zijn aan de populatie-aantallen per bedrijfstak. Daarna is gecontroleerd dat hiermee ook in deze 28 bedrijfstakken wordt voldaan aan de twee randvoorwaarden. De relatieve toename van de landelijke variantie van het aandeel arbeidsongevallen bij dit steekproefontwerp ten opzichte van het ontwerp waarmee werd gestart is 1,6%. De aldus gemaakte verdeling van de te benaderen steekproefpersonen over de bedrijfsklassen is opgenomen in Tabel B1 in Bijlage B.

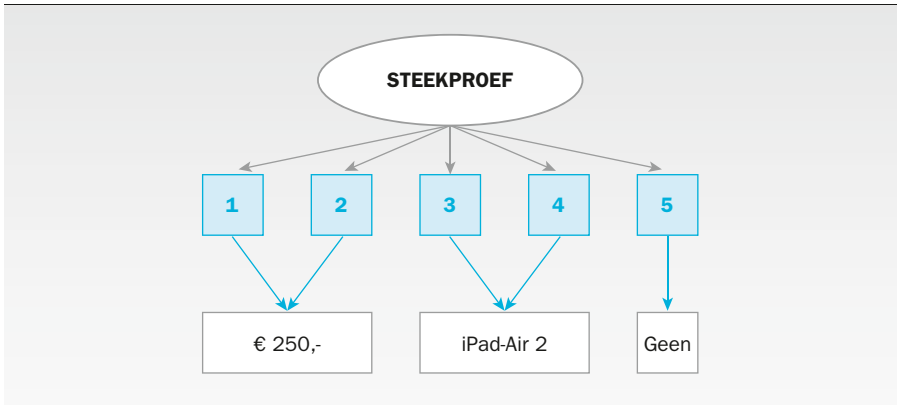
3.1.3 Steekproefbewerking

Voordat de getrokken steekproef uitgezet wordt, wordt deze gescreend. Van de personen die zijn uitgeschreven uit de BRP, krijgt CBS geen namen en adressen. Een aantal personen heeft bij de gemeente te kennen gegeven dat zij niet willen dat de gemeente hun persoonsgegevens aan derden levert. Deze personen worden verwijderd uit de steekproef, net zoals personen die wonen in een institutioneel huishouden of een asielzoekerscentrum. Ook worden personen verwijderd, die op een adres wonen dat de afgelopen twaalf maanden al is benaderd voor een CBS steekproefonderzoek. Ten slotte worden personen uit de steekproef verwijderd die in de steekproef van de NEA 2014 zaten. Om voor de uitval te compenseren wordt er per SBI 35% extra getrokken. De totaal te benaderen steekproef wordt via een systematisch ontwerp verdeeld in twee porties van gelijke omvang. Dit gebeurt door sortering van het steekproefbestand op bedrijfstak, postcode, huisnummer, huisletter, toevoeging en aanduiding. Vervolgens wordt elk steekproefelement met oneven recordnummer toegekend aan de eerste portie, de andere steekproefelementen vormen portie twee.

Experiment met incentives

Tijdens de uitvoering van de NEA 2014 is een aantal respons verhogende maatregelen doorgevoerd in verband met tegenvallende responsresultaten. Naar aanleiding hiervan is besloten om in de NEA 2015 een experiment met conditionele incentives uit te

voeren. Voor twee vijfde deel van de steekproefpersonen wordt in de aanschrijfbrief en de rappelbrieven aangegeven dat deelnemers aan het onderzoek kans maken op een conditionele beloning van 250 euro in de vorm van cadeaubonnen. Voor het volgende twee vijfde deel van de steekproefpersonen wordt in de aanschrijfbrief en de rappelbrieven aangegeven dat deelnemers aan het onderzoek kans maken op een conditionele beloning in de vorm van een iPad Air 2. Voor het resterende een vijfde deel van de steekproefpersonen wordt geen conditionele beloning toegepast. Voorafgaand aan de dataverzameling wordt in de steekproef bepaald wie de potentiële winnaars van 250 euro of iPad Air 2 zijn. In figuur 3.1 wordt schematisch de verdeling van de steekproefporties naar deelporties weergegeven.



FIGUUR 3.1: conditionele incentive per steekproefdeel

3.1.4 *Steekproefvervuiling*

Zoals al is aangegeven, is het steekproefkader slechts een benadering van de doelpopulatie. Om te bepalen wie er op het moment van de uitvoering van de NEA 2015, van 1 oktober 2015 tot en met 31 december 2015, een werknemer is, zijn er gegevens van de Polisadministratie van 31 maart 2015 gebruikt, de meest recente gegevens die gebruikt konden worden. Bij het uitvoeren van de NEA 2015 zijn deze polisgegevens echter alweer verouderd. Het steekproefkader mist namelijk de personen die na 31 maart 2015, maar voor het moment van benaderen voor deelname aan het onderzoek begonnen zijn met werken als werknemer. En het steekproefkader telt ten onrechte wel de personen die na 31 maart 2015, maar voor het moment van benaderen voor deelname aan het onderzoek, zijn gestopt met werken als werknemer. Om een idee te krijgen hoe groot die laatstgenoemde groep van personen is, kan de Polisadministratie van een meer recente datum gebruikt worden, bijvoorbeeld de Polisadministratie op het moment van uitzet (bij CAWI) en het moment van afboeken (bij PAPI). Volgens de Polisadministratie is 7,3% van de personen uit de steekproef op het moment van uitzet of afboeken geen werknemer meer.

3.2 Veldwerk

3.2.1 Benaderingsstrategie

Bij de NEA wordt gebruik gemaakt van twee methoden van dataverzameling (mixed-mode). Personen uit de steekproef kunnen via internet (Computer Assisted Web Interviewing, CAWI) of op papier (Paper and Pencil Interviewing, PAPI) deelnemen aan het onderzoek. Het veldwerk vindt plaats in de periode 30 september tot en met 31 december 2015. De steekproef voor de NEA wordt in twee porties uitgezet. De uitzending van de aanschrijfbrieven voor de eerste portie gebeurt op 30 september, voor de tweede portie op 7 oktober. Het CBS voert het veldwerk uit. Alle personen uit de steekproef ontvangen een aanschrijfbrief met daarin het verzoek om via internet deel te nemen aan het onderzoek en de bijbehorende inloggegevens. Bij de aanschrijfbrief wordt een folder gevoegd die specifiek is samengesteld voor de NEA (zie bijlage C).

Twee weken daarna wordt aan personen uit de steekproef een eerste rappelbrief verstuurd met daarin opnieuw het verzoek om via internet te reageren en daaraan toegevoegd een antwoordkaart waarmee een papieren vragenlijst kan worden aangevraagd. Deze brief wordt alleen verstuurd aan personen uit de steekproef waarvan geen respons is ontvangen via internet en die niet via het Contact Centre Inbound (CCI) van het CBS hebben aangegeven niet te willen of kunnen deelnemen aan het onderzoek. In de brief wordt de mogelijkheid genoemd om de schriftelijke vragenlijst telefonisch via CCI aan te vragen.

Drie weken na de eerste rappelbrief wordt aan personen uit de steekproef een tweede rappelbrief verstuurd met opnieuw het verzoek om via internet te reageren en daaraan toegevoegd een antwoordkaart waarmee een papieren vragenlijst kan worden aangevraagd. Deze brief wordt alleen verstuurd aan personen uit de steekproef waarvan nog geen respons is ontvangen, hetzij via internet of op papier, en die niet via het CCI hebben aangegeven niet te willen of kunnen deelnemen aan het onderzoek. In de brief wordt de mogelijkheid genoemd om de schriftelijke vragenlijst telefonisch via CCI aan te vragen. Daarnaast staat in de brief een uiterste datum tot wanneer de antwoordkaarten kunnen worden geretourneerd.

Papieren vragenlijsten die met behulp van de antwoordkaart of telefonisch zijn aangevraagd, worden wekelijks verzonden op dinsdag. De eerste keer gebeurt dit op de derde dinsdag na het verzenden van de eerste rappelbrief. Antwoordkaarten die na 10 december binnenkomen, worden niet meer afgeboekt, maar apart gelegd. Er is onvoldoende tijd om voor deze elementen de benaderingsstrategie te doorlopen. Nonrespondenten op de papieren vragenlijsten worden eenmalig gerappelleerd. Dit gebeurt twee weken na verzending van de papieren vragenlijst. In de rappelbrieven staat een uiterste inzenddatum waarvoor de vragenlijst moet worden terug gestuurd.

De brieven worden alleen door het CBS ondertekend en richting respondenten wordt enkel het CBS logo gehanteerd. Bij vragen kunnen respondenten per email, telefoon (op werkdagen van 9.00 tot 17.00 uur) of internet contact opnemen met het CBS Contact Center. De bereikbaarheidsgegevens staan vermeld in de brief. Aan personen uit de steekproef wordt meegedeeld dat het om een gezamenlijk onderzoek van TNO, SZW en CBS gaat en dat het CBS de verzamelde gegevens aanvult met reeds bij het CBS aanwezige gegevens. Er wordt een formulering voor de informed consent in de brieven opgenomen. Personen van 15 jaar ontvangen een aparte aanschrijfbrief, gericht aan de ouders of verzorgers.

Rappelbrieven worden uiterlijk een week nadat de te rappelleren personen zijn geselecteerd, verstuurd. De tijd tussen de selectie van de personen die moeten worden gerappelleerd en het daadwerkelijk versturen van het rappel wordt benut om de brieven en antwoordkaarten te drukken, adresseren en verzendklaar te maken. De brieven worden op woensdag verstuurd met 48-uurs post, zodat deze vlak voor het weekend in de bus vallen.

Experiment met incentives

De aanschrijfbrief en rappelbrieven verschillen voor de drie experimentele groepen (zie paragraaf 3.1.3). Voor twee vijfde deel van de steekproefpersonen wordt in de brieven gerefereerd aan het feit dat deelnemers aan het onderzoek kans maken op een beloning ter waarde van 250 euro in de vorm van cadeaubonnen. Voor twee vijfde deel van de steekproefpersonen moet in de brieven worden gerefereerd aan het feit dat deelnemers aan het onderzoek kans maken op een iPad Air 2. Voor een vijfde deel ten slotte moet in de brieven niet worden gerefereerd aan een conditionele beloning. De antwoordkaarten en de papieren vragenlijsten met begeleidende brieven en rappelbrieven verschillen niet voor de drie experimentele groepen.

In de brieven waarin de mogelijkheid tot winst van 250 euro of een iPad Air 2 wordt genoemd zijn de volgende zaken opgenomen:

- Indien een steekproefpersoon respondeert via internet weet hij of zij meteen na afloop of de beloning gewonnen is. Met de winnaar wordt telefonisch contact opgenomen om nogmaals de gegevens te verifiëren en aan te geven dat de prijs besteld en verstuurd zal worden.
- Respondeert de steekproefpersoon op papier dan wordt de mogelijke winst zo spoedig mogelijk na afloop van de waarneming bepaald. De respondent krijgt alleen bericht bij winst. Indien een schriftelijke respondent als winnaar uit de bus komt, wordt deze per brief geïnformeerd over het feit dat hij of zij heeft gewonnen met het verzoek om contact op te nemen met CBS.
- In de internetvragenlijst kan een mogelijke winnaar aangeven geen aanspraak te willen maken op de beloning, de zogenoemde opt-out optie.
- Respondeert de steekproefpersoon op papier dan dient hij of zij via de helpdesk door te geven dat hij of zij geen aanspraak wil maken op de beloning.

Mocht de responsontwikkeling ondanks de inzet van conditionele incentives aanleiding geven tot maatregelen dan zal een derde rappelbrief worden gestuurd aan steekproefpersonen met het verzoek om via internet te reageren.

3.2.2 Realisatie veldwerk

Het onderzoek is volledig conform opzet uitgevoerd. De responsontwikkeling gaf geen aanleiding om het in paragraaf 3.2.1 beschreven derde rappel door te voeren.

3.3 Dataverwerking

3.3.1 Verwerking van schriftelijke vragenlijsten

De schriftelijke vragenlijsten zijn door CBS afgeboekt. Vervolgens zijn de afgeboekte vragenlijsten opgehaald door het scanbureau AllBidigit. Daar worden de vragenlijsten gedigitaliseerd en vervolgens in SPSS en csv formaat via een beveiligd uploadkanaal aan CBS geleverd conform een door CBS aangeleverd codeboek (in de vorm van een SPSSsetup). De ingescande vragenlijsten zijn daarnaast als pdf-bestanden opgeleverd. Gedurende het project is alle data opgeslagen op beveiligde servers van AllBidigit. De schriftelijke vragenlijsten worden vernietigd conform privacy- en archiefwetgeving.

Tijdens het scannen van de vragenlijsten houdt een operator de scanner in de gaten met als doel te controleren of alle vragenlijsten separaat door de scanner gaan. Deze operator controleert de scans op kwaliteit en volledigheid. Het scannen is uitgevoerd met geavanceerde software die het mogelijk maakt de vragenlijsten op een correcte manier uit te lezen. Daarnaast controleert de software door controleroutines of de vragenlijsten correct ingevuld zijn. Indien een vraag niet correct is ingevuld dan zal dit worden aangegeven in de verificatie software. Deze worden dan aan de verificateurs gepresenteerd ter controle en wijziging. De verificateur heeft een dashboard ter beschikking waar zowel de uitgelezen formulieren als het originele document wordt gepresenteerd. Hier kunnen bij fouten wijzigingen worden doorgevoerd. Elk formulier wordt 2 keer geverifieerd volgens het “vier ogen principe”. Bij de vraag over de plaatsnaam waar het arbeidsongeval heeft plaatsgevonden, is direct de plaatsnaamcode op basis van een door het CBS aangeleverde codelijst ingevoerd en zowel de code als tekst opgeleverd.

CBS heeft vervolgens het bestand met de resultaten verder verwerkt. Daarbij is gecontroleerd of het geslacht en de leeftijd volgens de respondent overeenstemmen met de steekproefgegevens voor geslacht en leeftijd. Voor de internetvragenlijsten is dit al tijdens het invullen geverifieerd. Als zowel geslacht als leeftijd niet overeenstemmen, is de vragenlijst waarschijnlijk door de verkeerde persoon ingevuld en wordt deze niet tot de bruikbare respons geteld (zie paragraaf 3.4.2). Als het geslacht óf de leeftijd afwijkt, wordt aangenomen dat het wel de juiste persoon betreft. Als de zelfgerappor-

teerde leeftijd maximaal één jaar verschilt van de leeftijd volgens de steekproefgegevens bij de start van het veldwerk, dan wordt dit beschouwd als overeenstemming. Respondenten kunnen immers tijdens de veldwerkperiode een jaar ouder worden. Als de zelfgerapporteerde leeftijd afwijkt van de leeftijd volgens de steekproefgegevens, maar overeenstemt met de laatste twee digits van het geboortejaar (ook hier met een marge van een jaar), dan wordt aangenomen dat de respondent per abuis het geboortejaar in plaats van de leeftijd heeft ingevuld. Dit wordt beschouwd als overeenstemming tussen de zelfrapportage en steekproefgegevens. Desalniettemin is de waarde van de zelfgerapporteerde leeftijd in die gevallen gecorrigeerd, door met de geboortedatum uit de steekproefgegevens de leeftijd uit te rekenen bij aanvang van het veldwerk, 1 oktober 2015.

3.3.2 *Samenvoegen van internet- en schriftelijke vragenlijsten*

CBS heeft het bestand met de resultaten van de schriftelijke vragenlijsten samengevoegd met de resultaten van de internetvragenlijst. Daarbij is een aantal controles op ranges, routing en inconsistenties gedaan, conform de regels die door TNO en CBS zijn opgesteld. Vervolgens zijn enkele afgeleide variabelen toegevoegd. Voor variabelen die afkomstig zijn uit eerdere NEA's, zijn de afleidingen van eerdere jaren uit de programmatuur van TNO gevolgd. Voor variabelen afkomstig uit CBS onderzoeken, zijn de CBS-afleidingen gevolgd. Voor nieuwe variabelen zijn nieuwe afleidingspecificaties opgesteld. Verder zijn aan het bestand typeringen van bedrijf, beroep en behaald onderwijsniveau toegevoegd (zie paragraaf 3.3.3) en is het databestand verrijkt met enkele gegevens uit de Polisadministratie en BRP (zie paragraaf 3.3.4).

TNO en CBS hebben onafhankelijk van elkaar diverse plausibiliteitschecks uitgevoerd op het geanonimiseerde bestand met de bruikbare respons en vervolgens de bevindingen besproken. Bovendien hebben zij in overleg met elkaar verwerkingsregels en afleidingsspecificaties opgesteld voor nieuwe variabelen. Deze heeft CBS opgenomen in het verwerkingsproces.

3.3.3 *Typeren van bedrijf, beroep en onderwijs*

Om vast te stellen welk onderwijsniveau respondenten behaald hebben, in welke bedrijfstak zij werken en welk beroep zij uitoefenen, heeft CBS een standaard verwerkingsproces ontwikkeld om bedrijf, beroep en onderwijs te typeren. Dit gebeurt deels automatisch en deels handmatig, en sluit aan op de standaard vraagstellingen van CBS voor bedrijf, beroep en onderwijs (zie paragraaf 2.2.1, 2.2.3, en 2.2.4). Voor alle respondenten die via internet hebben gerespondeerd, is het behaalde onderwijsniveau volledig automatisch getypeerd. De schriftelijke vragenlijsten gebruiken een eenvoudigere vraagstelling en zijn afzonderlijk verwerkt. Voor beide modes is uiteindelijk het behaalde onderwijsniveau in vijf categorieën beschikbaar. Voor alle respondenten is vastgesteld in welke bedrijfstak of branche zij werken. In het merendeel van de gevallen is dit gedaan op basis van registerinformatie (Polisadministratie). Onder bepaalde voorwaarden is de bedrijfstak getypeerd (deels automatisch en deels hand-

matig), namelijk als de respondent uitzendkracht of gedetacheerd is of recent bij de huidige werkgever is komen werken. Als de respondent korter dan vier maanden geleden bij de huidige werkgever is komen werken, heeft de registerinformatie mogelijk nog betrekking op de bedrijfstak van de vorige werkgever. Uitzendkrachten en gedetacheerden behoren volgens de Polisadministratie tot de zakelijke dienstverlening. Het bedrijf waarnaartoe zij zijn uitgezonden, zal in de praktijk vaak in een andere bedrijfstak actief zijn. De standaardvraagstelling voor bedrijf vermeldt expliciet dat het gaat om het bedrijf waar naartoe men is uitgezonden. Het typeerproces levert een SBI 2008 code op. In de gevallen waarin geen bruikbare code is opgeleverd, is de SBI uit de steekproefgegevens gebruikt. Verder krijgen alle respondenten die in het blok Dienstverband antwoorden dat zij werkzaam zijn via de Wet Sociale Werkvoorziening, de bijbehorende SBIcode. Voor alle respondenten is uiteindelijk een geldige SBI bekend. Deze wordt gebruikt voor publicatie. Nadat de bedrijfstak is getypeerd, is het beroep getypeerd. Dit gebeurt deels automatisch en deels handmatig. Het typeerproces maakt gebruik van de informatie die in het blok Beroep is verzameld, SBI en onderwijsniveau. Hoewel het onderwijsniveau alleen voor internetrespondenten in het standaardverwerkingsproces voor bedrijf, beroep en onderwijs wordt getypeerd, kon ook voor schriftelijke respondenten het onderwijsniveau gebruikt worden bij het typeren van beroep. Het typeerproces resulteert in een ISCO 2008 code, waarvan tevens een BRC 2014 code wordt afgeleid.

3.3.4 Verrijking met registerdata

Doordat CBS bij de steekproeftrekking aan iedere respondent een uniek volgnummer toekent, is het mogelijk om aan de gegevens uit de enquête informatie uit andere bronnen (registraties) te koppelen. Het databestand van de NEA is bij oplevering verrijkt met de volgende variabelen: 1) geslacht 2) leeftijd 3) bedrijfstak, 4) herkomst/generatie, 5) Leeftijd van het jongste kind, 6) samenstelling van het huishouden, 7) positie in het huishouden, 8) gemeentecode, 9) regio/provincie, 10) stedelijkheid. Daarbij zijn de definitieve waarden voor geslacht, leeftijd en bedrijfstak in het bestand niet uitsluitend gebaseerd op registergegevens.

Het geslacht en de geboortedatum uit de registratie worden gebruikt om vast te stellen of de juiste persoon de vragenlijst invult. Dit gebeurt in de internetvragenlijst of in het verwerkingsproces (zie paragraaf 3.3.1). Voor elke respondent zijn er vervolgens in het verwerkingsproces twee waarden voor geslacht en leeftijd/geboortejaar beschikbaar. Ten eerste de gegevens die bij de steekproeftrekking uit de BRP zijn vastgelegd en ten tweede de gegevens uit de vragenlijst. Als geslacht of leeftijd niet uit de vragenlijst bekend is, worden de steekproefgegevens de definitieve gegevens. In alle andere gevallen wordt geslacht en leeftijd uit de vragenlijst het definitieve geslacht en de definitieve leeftijd. Het betreft dan de leeftijd op de invuldatum. Deze gegevens worden gebruikt in de weging en om te publiceren.

Ook voor bedrijfstak zijn er twee waarden per respondent beschikbaar in het verwerkingsproces. De bedrijfstak volgens typering (zie paragraaf 3.3.3) wordt gebruikt voor publicatie. De bedrijfstak volgens de steekproefgegevens, afkomstig uit de Polisadministratie, wordt gebruikt voor de weging. Het verschil tussen de twee variabelen is met name relevant voor de zakelijke dienstverlening en uitzendkrachten. In de Polisadministratie behoren uitzendkrachten tot de zakelijke dienstverlening. Bij de getypeerde variabele hebben uitzendkrachten de SBI van de bedrijfstak waarheen ze zijn uitgezonden. Dit zal in de praktijk vaak een andere bedrijfstak dan de zakelijke dienstverlening zijn.

3.4 Respons

3.4.1 Verwachte respons

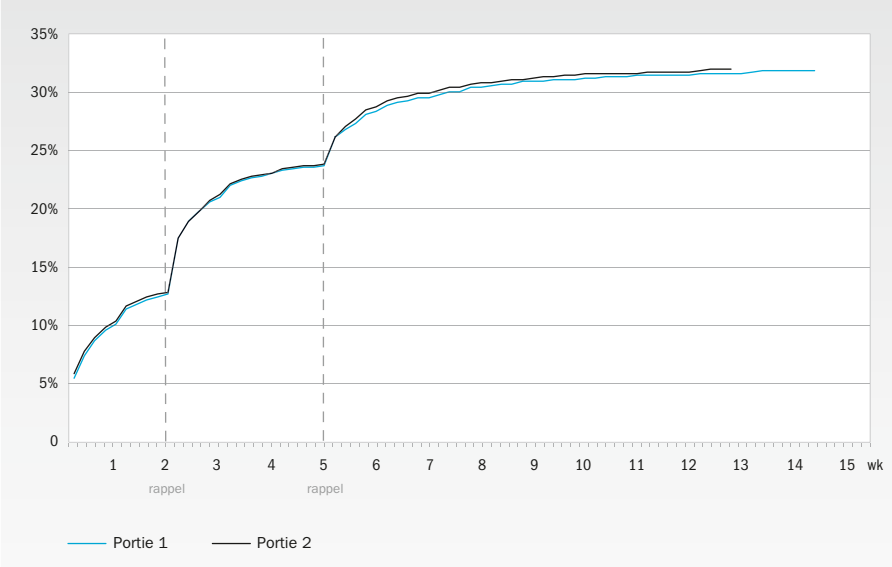
Op basis van de benaderingsstrategie en de geschatte responskansen per bedrijfstak uit het steekproefontwerp is de verwachting dat ca. 41.670 personen uit de steekproef responderen: ca. 37.570 via internet en ca. 4.100 op papier. Dat komt overeen met een responspercentage van 28,9%, waarbij het responspercentage wordt berekend door het aantal gerealiseerde responsen te delen door de uitgezette steekproefomvang. Bij deze verwachting is als uitgangspunt genomen dat de inzet van conditionele incentives een zelfde resultaat oplevert als de inzet van een derde rappelbrief zoals toegepast voor de NEA 2014. Er wordt onderscheid gemaakt tussen responsen en bruikbare responsen. Een deel van de responsen blijkt uiteindelijk niet bruikbaar te zijn. Er kan sprake zijn van uitval vanwege kaderfouten (respondenten die geen werknemer zijn of van de steekproefgegevens afwijkende geslacht en leeftijd hebben), dubbel ingevulde vragenlijsten (zowel via internet als op papier) of onvoldoende vulling van een ingevulde vragenlijst. Het verwachte aantal bruikbare responsen bedraagt in totaal 38.000.

3.4.2 Gerealiseerde respons

Van de 144.000 personen die een uitnodiging tot deelname aan de enquête hebben ontvangen, hebben er 46.000 gerespondeerd (exclusief dubbelen en inclusief telefonische meldingen bij CBS dat de persoon uit de steekproef momenteel geen werknemer is). Het gerealiseerde responspercentage is 31,9%, hetgeen 3 procentpunten hoger is dan het verwachte responspercentage. Het responspercentage is gedefinieerd als het totaal aantal ontvangen vragenlijsten gedeeld door de uitgezette steekproef.

De internetwaarneming heeft 29,9% respons gerealiseerd. De schriftelijke respons voegt hier 2,0 procentpunt aan toe. Van de aangevraagde schriftelijke vragenlijsten is 71,5% daadwerkelijk teruggestuurd. Het resultaat ten opzichte van NEA-BON 2014 (26,1% internetrespons en 2,8 procentpunt additionele schriftelijke respons) is aan-

zienlijk beter, te meer omdat in 2014 nog een derde schriftelijk rappel noodzakelijk was. De ingezette incentives zijn daarvoor de verklaring (zie hieronder).
Figuur 3.2 geeft de responsontwikkeling (%) voor de som van de internet- en schriftelijke waarneming over de tijd (weken) voor de twee steekproefporties. De rappelmomenten zijn duidelijk zichtbaar. Ook duidelijk zichtbaar is dat beide steekproefporties van 2015 een identieke responsontwikkeling laten zien.



FIGUUR 3.2: Responsontwikkeling (%) internet- en schriftelijke waarneming in de tijd (weken) per steekproefportie

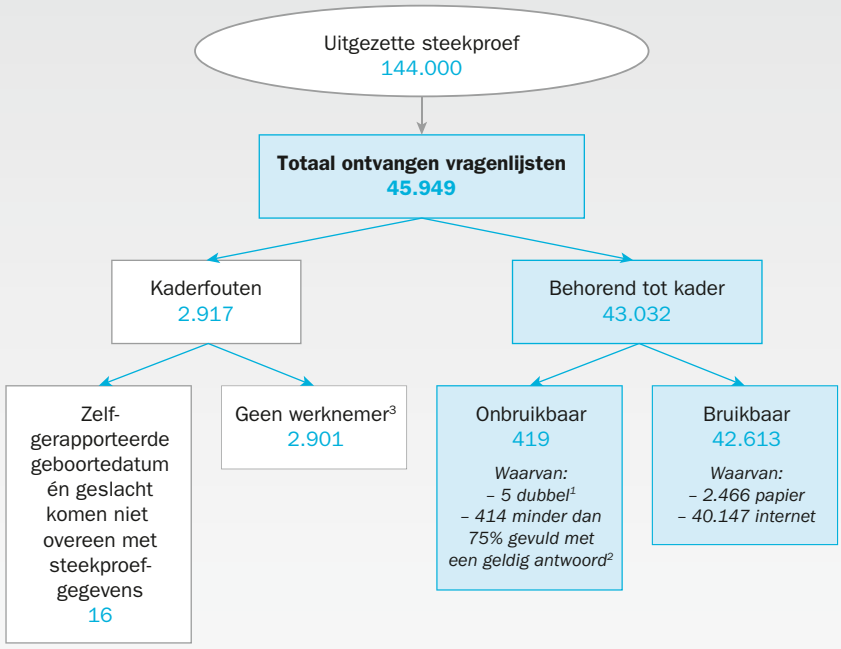
Tabel 3.1 geeft de gerealiseerde responsresultaten naar mode en incentivestrategie. De strategie waarbij steekproefpersonen kans maken op een iPad bij deelname aan het onderzoek heeft het beste gewerkt. De strategie waarbij geen incentive werd gehanteerd, heeft het slechtste gewerkt. Bij de €250 variant voegt de schriftelijke waarneming 2,1 procentpunten respons toe aan de totale respons. Voor de iPad variant is dit 1,9 procentpunten en bij de variant zonder incentive 2,3 procentpunten. De variant zonder incentive nodigt iets meer uit om een schriftelijke vragenlijst aan te vragen, te weten 3,2% van de aangeschreven steekproefpersonen. Bij de iPad variant wordt dit het minst gedaan, te weten door 2,6% van de aangeschreven steekproefpersonen. Het aandeel personen dat een schriftelijke vragenlijst aanvraagt en vervolgens terugstuurt verschilt niet veel voor de verschillende incentive strategieën.

TABEL 3.1: Responsresultaten NEA 2015 naar mode en incentivestrategie

		INCENTIVESTRATEGIE							
		€ 250		IPAD		GEEN		TOTAAL	
		AANTAL	%	AANTAL	%	AANTAL	%	AANTAL	%
Cawi	Uitzet	57.600		57.600		28.800		144.000	
	Respons	17.424	30,3	18.485	32,1	7.129	24,8	43.038	29,9
Papi	Uitzet	1.689		1.525		930		4.144	
	Respons	1.215	71,9	1.080	70,8	667	71,7	2.962	71,5
Totaal	**Uitzet**	**57.600**		**57.600**		**28.800**		**144.000**	
	Respons	**18.639**	**32,4**	**19.565**	**34,0**	**7.796**	**27,1**	**46.000**	**31,9**

Een deel van de responsen blijkt uiteindelijk niet bruikbaar te zijn. Er kan sprake zijn van uitval vanwege kaderfouten, dubbel ingevulde vragenlijsten (zowel via internet als op papier) of onvoldoende vulling van een ingevulde vragenlijst. Kaderfouten betreft responsen waarvoor geldt dat de door de respondent gerapporteerde geboortedatum en het geslacht beide afwijken van betreffende kenmerken in de registratie of responsen waarvoor geldt dat de respondent antwoordt geen werknemer te zijn. Onvoldoende vulling betekent dat minder dan 75% van de vragen die altijd op de route liggen met een geldig antwoord is gevuld. “Weet niet” is daarbij geen geldig antwoord, met uitzondering van enkele vragen.

Van de 45.949 ontvangen vragenlijsten (inclusief dubbelen en exclusief telefonische meldingen bij CBS dat de persoon uit de steekproef momenteel geen werknemer is) zijn er 42.613 bruikbaar. Zie Figuur 3.3. Het verschil zit vooral bij respondenten die geen werknemer zijn op het moment van invullen: 2.901 vragenlijsten vallen om deze reden af. Dat komt overeen met 6,3% van de ontvangen vragenlijsten en ligt een procentpunt lager dan de in paragraaf 3.1.4 geschatte steekproefvervuiling van 7,3%.



[1] Vragenlijst met meeste vulling naar bruikbare respons. Bij gelijke vulling gaat cawi vóór papi.
[2] Gepercenteerd op vragen die in beide modes voor alle respondenten op de route liggen.
[3] Daarnaast hebben 55 personen telefonisch aangegeven niet te responderen, omdat zij geen werknemer zijn.

FIGUUR 3.3 Responsoverzicht NEA 2015

Na afloop van het onderzoek is een gewogen responspercentage uitgerekend waarbij het responspercentage wordt gecorrigeerd voor over- en ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen in de steekproef ten opzichte van een proportioneel getrokken steekproef. Dit betekent dat het responspercentage mag worden gewogen naar insluitkans, omdat de steekproef niet evenredig is getrokken. Het gewicht van een steekproefpersoon is 1 gedeeld door de kans waarmee die persoon is geselecteerd in de steekproef. Op deze manier tellen personen met een grotere insluitkans minder zwaar mee dan personen met een kleinere insluitkans. Omdat de insluitgewichten van alle personen in de steekproef optellen tot het populatietotaal, ziet het gewogen responspercentage er als volgt uit:

$$p = 100/N \times \sum_{k = S} \frac{r_k}{\pi_k}$$

waarbij N de populatieomvang is, S de steekproef, π_k de insluitkans van persoon k en r_k gelijk is aan 1 als persoon k heeft gerespondeerd en 0 als persoon k niet heeft gerespondeerd.

Gebruik makend van bovenstaande formule bedraagt het gewogen responspercentage 33,8%. Dit was in 2014 nog 31,1%.

3.5 Vergelijking respons met uitgezette steekproef

Doordat verschillende groepen personen in de getrokken steekproef meer of juist minder vaak responderen, kan de representativiteit van de steekproef verminderd worden. Vergelijken we de verdeling van een aantal achtergrondkenmerken -geslacht, leeftijd, herkomst, opleiding, bedrijfstak, stedelijkheid en regio- tussen de respondenten van de NEA en de uitgezette steekproef, dan wordt duidelijk in welke richting en mate de representativiteit verstoord wordt. De conclusies van deze vergelijkingen staan hieronder beschreven. De bijbehorende tabellen staan weergegeven in Bijlage B.

De verdeling van mannen en vrouwen in de NEA-respons en in de steekproef laat zien dat in verhouding minder mannen (53%) aan de NEA hebben meegedaan ten opzichte van de steekproef (54% in de getrokken steekproef), en meer vrouwen (47% in de NEA tegenover 46% in de getrokken steekproef). Vergelijking van de procentuele omvang van leeftijdscategorieën tussen de respons en de getrokken steekproef laat zien dat mannen van 55 tot en met 64 jaar vaker responderen. Het verschil bedraagt 7 procentpunt. De mannen in de leeftijdscategorie van 45 tot en met 54 jaar zijn door relatief lage non-respons met 3 procentpunt oververtegenwoordigd in de respons. Mannen in de leeftijdscategorie van 15 tot en met 34 jaar in de NEA responderen juist minder goed. Net als bij de mannen blijkt ook bij de vrouwen de leeftijdscategorie van 45 tot en met 64 jaar beter te responderen. De 15 tot en met 44-jarigen zijn bij de vrouwen ondervertegenwoordigd in de respons.

Uit de samenstelling van de NEA-respons en de getrokken steekproef naar herkomst en generatie blijkt dat autochtonen relatief vaker responderen. Uitzondering hierop vormen 2de generatie westerse allochtonen. De niet-westerse allochtonen responderen relatief slechter dan zowel de westerse allochtonen als autochtonen. Voor de verdeling van de respons naar onderwijsniveau is een iets andere procedure toegepast. In dit specifieke geval wordt de verdeling van de *gewogen* NEA-respons naar behaald onderwijsniveau vergeleken met de Polisadministratie waarop de verdeling naar onderwijsniveau van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2014 is toegepast. De reden voor deze andere procedure voor onderwijsniveau is omdat de Polisadministratie geen informatie over onderwijsniveau bevat. De betreffende vergelijking wijst uit dat ruim 1 op de 4 NEA respondenten een hogere beroepsopleiding heeft genoten, terwijl volgens de EBB ongeveer 1 op de 5 werknemers een hogere beroepsopleiding heeft behaald. Mensen met een hogere beroepsopleiding responderen dus vaker in de NEA ten opzichte van de EBB. Ook werknemers met een wetenschappelijk onderwijsniveau responderen in de NEA relatief vaker. Bij werknemers met een lager onderwijsniveau dan hogere beroepsopleiding is de responsbereidheid in de gewogen NEA-respons juist

minder groot. Tot slot is gekeken naar de samenstelling van de NEA-respons en de getrokken steekproef naar bedrijfstak, stedelijkheid en regio. De samenstelling van de NEA-respons naar bedrijfstak laat zien dat vrijwel alle 40 bedrijfstakken goed zijn vertegenwoordigd. Alleen werknemers in 1) verhuur en lease van auto's, consumentenartikelen, machines en overige goederen, arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus, 2) detailhandel en 3) logiesverstrekking, eet- en drinkgelegenheden responderen in de NEA minder vaak; ten opzichte van de getrokken steekproef ligt het aandeel in deze bedrijfstakken meer dan een procentpunt lager. Respondenten werkzaam in 1) openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, 2) onderwijs en 3) gezondheidszorg responderen bovengemiddeld in de NEA. Wat betreft stedelijkheid en provincie vormt de NEA een goede afspiegeling van het steekproefkader. Een uitzondering op deze regel vormen de zeer stedelijke gebieden; het aandeel van deze gebieden ligt in de respons ongeveer 3 procentpunt lager dan in de getrokken steekproef. Ook de aandelen van Amsterdam en Rotterdam in de regionale verdeling lopen in de respons ten minste 1 procentpunt achter.

3.6 Weging

Verschillen tussen de doelpopulatie en de NEA-respons – bijvoorbeeld in de verdeling van mannen en vrouwen en van jonge en oudere werknemers – kunnen de representativiteit van NEA-bevindingen verminderen. Om de vertekening door selectiviteit van de respons tot een minimum te beperken, wordt de respons gewogen. Bij de steekproeftrekking werd al rekening gehouden met een lagere respons onder jongeren en onder niet-westerse allochtonen en werd de steekproeffractie voor deze bevolkingsgroepen verhoogd (oversampling). Verder is de steekproef zo verdeeld, dat de verwachte respons per bedrijfstak evenredig is aan de omvang van de bedrijfstak en zijn enkele bedrijfstakken oversampled om preciezere schattingen te kunnen maken. Indien er ondanks, of juist als gevolg van, deze oversampling een ongelijke verdeling tussen respons en doelpopulatie bestaat wordt hiervoor door de weging gecorrigeerd.

Het toepassen van gewichten wordt ophogen genoemd als de gewichten optellen tot de populatieomvang (het steekproefkader). Deze gewichten worden ophooggewichten genoemd. Bij analyses wordt ook vaak gewerkt met gewichten die zodanig genormeerd zijn dat het gemiddelde van de gewichten 1 is. In dat geval komt de som van de gewichten overeen met het aantal respondenten.

Het uitgangspunt voor het weegmodel van de NEA 2015 is het weegmodel van de NEA 2014. Het onderzoeksdesign is echter op een belangrijk punt gewijzigd ten opzichte van 2014. Het betreft de aanpassing van het weegmodel door het opnemen van extra weegtermen met het type incentive als weegkenmerk. Dit kenmerk geeft aan in welke experimentele groep steekproefpersonen zijn ondergebracht (A: de groep met een conditionele beloning van 250 euro, B: de groep met de iPad Air 2 als conditionele

beloning en C: de controlegroep zonder incentive). Voor meer informatie over het experiment zie ook paragraaf 3.1. De volgende paragraaf beschrijft kort de toegepaste methode voor het bepalen van gewichten. De publicatie Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005 (van den Bossche et al., 2006) bevat een uitgebreidere beschrijving van de weging.

3.6.1 *Het bepalen van de gewichten*

Bij de NEA is er met ongelijke kansen getrokken en is er sprake van responsverschillen. Hierdoor zal de samenstelling van zowel de steekproef als de respons verschillen van de samenstelling van de populatie. De basistechniek die dit kan verhelpen, is poststratificatie. Bij poststratificatie wordt de populatie opgesplitst in strata, bijvoorbeeld leeftijdscategorieën. Aan elke persoon binnen een stratum wordt een gewicht toegekend, zodanig dat de som van de gewichten binnen het stratum gelijk is aan het populatietotaal binnen hetzelfde stratum.

Bij de NEA wordt een aantal stratificaties achtereenvolgens toegepast. Eerst wordt het gewicht voor het eerste stratum bepaald. Dit gewicht dient als uitgangspunt voor het volgende stratum. De gewichten worden indien nodig aangepast om uit te komen op het populatietotaal voor het volgende stratum. Deze procedure wordt herhaald totdat alle stratificaties zijn doorlopen. Dit is het einde van de eerste iteratieslag. Daarna begint een tweede iteratieslag waarbij weer alle stratificaties worden doorlopen.

In het algemeen convergeren de gewichten naar eindgewichten waarbij de geschatte stratumtotalen voor alle stratificaties overeenkomen met het vooraf vastgestelde populatietotaal. Deze methode staat bekend onder de naam IPF (Iterative Proportional Fitting) en RR-estimation (Ranking Ratio estimation). Deze methode kan worden toegepast met behulp van het weegprogramma BASCULA, een onderdeel van BLAISE, dat is ontwikkeld door het CBS.

3.6.2 *De gebruikte stratificaties en achtergrondgegevens*

De NEA-respons wordt gewogen naar de volgende variabelen:

1. geslacht
2. leeftijd in zes 10-jaarsklassen
3. bedrijfstak in 40 secties en subsecties van de standaardbedrijfsindeling (SBI2008)
4. herkomst in vijf klassen: autochtoon, westers allochtoon en niet-westers allochtoon, waarbij de allochtonen zijn ingedeeld in eerste en tweede generatie
5. regio: de provincies en de vier grootste gemeenten apart
6. stedelijkheid in vijf klassen
7. behaald onderwijsniveau in vijf klassen
8. incentivegroep in drie klassen (A,B,C)

De eerste zes variabelen zijn afkomstig uit het steekproefkader (de Polisadministratie). De stratumindeling komt dus rechtstreeks uit het steekproefkader. De variabelen

geslacht en leeftijd zijn daarbij, net als in 2014, gecorrigeerd voor zelfrapportage. De variabele bedrijfstak is niet gecorrigeerd voor zelfrapportage. Zie paragraaf 3.3.4. De achtste variabele is een aan de steekproef toegewezen kenmerk die de steekproef random onderverdeelt in incentivegroepen A, B en C in de verhouding 2:2:1. De stratumverdeling van deze variabele is conform deze verhouding.

De variabele behaald onderwijsniveau is niet afkomstig uit het steekproefkader. De Polisadministratie bevat namelijk geen informatie over onderwijsniveau. De stratumverdeling van de variabele onderwijsniveau is gebaseerd op de uitkomsten van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van 2014. Een beperking hiervan is dat zowel bij de NEA als bij de EBB het behaalde onderwijsniveau niet van alle respondenten bekend is. Deze personen worden voor de weging toegevoegd aan de categorie Basisonderwijs. Daar komt bij dat de EBB is gebaseerd op een steekproef uit de gehele bevolking en er een schatting wordt gemaakt van de verdeling over categorieën behaald onderwijsniveau van werknemers van 15 tot en met 74 jaar. Daarentegen is de NEA gebaseerd op een steekproef van werknemers die geregistreerd staan in de Polisadministratie. Door deze verschillen kan met de weging naar de verdeling van behaald onderwijsniveau uit de EBB een kleine afwijking geïntroduceerd worden.

Voor de bepaling van de weegcoëfficiënten zijn de volgende stratificaties toegepast:
1. geslacht x leeftijdsklasse x herkomst
2. bedrijfstak
3. regio x stedelijkheid
4. geslacht x leeftijdsklasse x behaald onderwijsniveau
5. geslacht x incentive
6. herkomst x incentive

Het x-teken geeft aan dat de strata worden gevormd door de combinaties van de weergegeven variabelen. Ten opzichte van 2014 zijn de weegtermen geslacht x incentive en herkomst x incentive toegevoegd, om te corrigeren voor het verschillende responsgedrag van mannen en vrouwen en verschillende herkomstgroepen binnen de incentivegroepen A, B en C.

3.6.3 De gewichten

Tabel 3.2 toont de eindgewichten van de zes leeftijdsklassen van mannen en vrouwen. Voor alle mannen samen geldt dat zij in de NEA niet zijn over- of ondervertegenwoordigd ten opzichte van het steekproef*kader*[1]. Ze hebben dus een weegcoëfficiënt ongeveer gelijk aan 1. Mannen van 45 tot en met 64 jaar zijn oververtegenwoordigd en

1 Dit lijkt in tegenspraak met wat in paragraaf 3.5 is aangegeven, namelijk dat mannen in de respons zijn ondervertegenwoordigd ten opzichte van de getrokken steekproef. Dat mannen uiteindelijk niet oververtegenwoordigd zijn in het steekproefkader komt omdat bij het trekken van de steekproef door toeval een geringe oververtegenwoordiging van mannen is ontstaan. Deze oververtegenwoordiging wordt echter teniet gedaan doordat mannen bij de steekproefwerving iets slechter responderen dan vrouwen.

hebben daarom een gemiddeld gewicht kleiner dan 1. Ook vrouwen zijn in de NEA niet over- of ondervertegenwoordigd. Vrouwen van 15 tot 25 jaar zijn oververtegenwoordigd (mede vanwege oversampling) waardoor hun gemiddelde gewicht kleiner is dan 1. Ook vrouwen van 55 tot 65 jaar zijn oververtegenwoordigd in de respons.

De eindgewichten van de indeling naar herkomst en geslacht staan in tabel 3.3. Bij de mannen hebben de westerse allochtonen van de 1e generatie en de niet-westerse allochtonen van de 2de generatie de hoogste gemiddelde weegcoëfficiënten. Ook bij de vrouwen zijn deze groepen het sterkst ondervertegenwoordigd. De autochtonen hebben de laagste weegcoëfficiënt. Ten opzichte van de EBB zijn werknemers met basisonderwijs ondervertegenwoordigd in de NEA, evenals werknemers met een mavo/vmbo diploma (tabel 3.4). Zij hebben een weegcoëfficiënt die groter is dan 1. Onder de NEA-respondenten zijn werknemers met een hbo diploma en, bij de vrouwen, academici oververtegenwoordigd. In vier vijfde van de bedrijfsklassen liggen de gemiddelde weegcoëfficiënten tussen de 0,8 en 1,2 (tabel 3.5). Bij de bedrijfsklasse “Huishoudens met huishoudelijk personeel (zoals dienstmeisjes, koks, tuinlieden)” blijkt de weegcoëfficiënt relatief klein te zijn. Over deze bedrijfsklasse wordt vanwege de kleine aantallen niet afzonderlijk gepubliceerd. De landelijke dekking van de NEA blijkt goed te zijn. De weegcoëfficiënten van de indeling naar stedelijkheid (tabel 3.6) en regio (tabel 3.7) liggen dicht bij de 1. Het feit dat de vier grootste gemeenten (uitgezonderd Utrecht) gewichten groter dan 1 hebben, hangt samen met het feit dat jongeren en niet-westerse allochtonen zijn ondervertegenwoordigd in de respons. Deze twee groepen wonen namelijk vaker dan anderen in de grote steden.

Geconcludeerd wordt dat de NEA-respons wat betreft geslacht, leeftijd, herkomst en bedrijfstak een redelijk goede afspiegeling vormt van het steekproefkader. Dit komt mede door de oversampling van groepen personen die relatief slecht responderen, zoals jongeren en niet-westerse allochtonen. Qua stedelijkheid en regio komt de NEA-respons goed overeen met het steekproefkader. In het weegmodel van de NEA zijn demografische, sociaaleconomische en regionale kenmerken opgenomen. Deze kenmerken hangen samen met zowel de respons als de arbeidsomstandigheden in brede zin (het hoofdonderwerp van de NEA). De weging zorgt ervoor dat de verdeling van de weegvariabelen in de respons overeenkomt met de verdeling van diezelfde variabelen in het steekproefkader.

TABEL 3.2 Leeftijd naar geslacht: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëficienten

		WEEGCOËFFICIËNTEN	
	n (NEA)	gem.	st.dev.
Mannen			
15-24 jaar	3.002	1,06	0,39
25-34 jaar	3.661	1,24	0,41
35-44 jaar	4.408	1,05	0,33
45-54 jaar	5.684	0,96	0,26
55-64 jaar	5.212	0,78	0,22
65-74 jaar	472	1,12	0,37
Totaal mannen	**22.439**	**1,00**	**0,35**
Vrouwen			
15-24 jaar	3.743	0,86	0,35
25-34 jaar	3.704	1,18	0,31
35-44 jaar	3.845	1,13	0,28
45-54 jaar	4.926	1,00	0,19
55-64 jaar	3.801	0,83	0,17
65-74 jaar	155	1,37	0,74
Totaal vrouwen	**20.174**	**1,00**	**0,30**
Totaal mannen en vrouwen	**42.613**	**1,00**	**0,33**

TABEL 3.3 Herkomst naar geslacht: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëficienten

		WEEGCOËFFICIËNTEN	
	n (NEA)	gem.	st.dev.
Mannen			
Autochtoon	19.160	0,95	0,30
Westers allochtoon, 1e generatie	571	1,54	0,60
Westers allochtoon, 2e generatie	1.113	0,98	0,36
Niet Westers allochtoon, 1e generatie	1.067	1,30	0,38
Niet Westers allochtoon, 2e generatie	528	1,47	0,49
Totaal mannen	**22.439**	**1,00**	**0,35**
Vrouwen			
Autochtoon	16.988	0,96	0,27
Westers allochtoon, 1e generatie	734	1,26	0,47
Westers allochtoon, 2e generatie	943	1,05	0,28
Niet Westers allochtoon, 1e generatie	897	1,25	0,32
Niet Westers allochtoon, 2e generatie	612	1,29	0,44
Totaal vrouwen	**20.174**	**1,00**	**0,30**
Totaal mannen en vrouwen	**42.613**	**1,00**	**0,33**

TABEL 3.4 Opleiding naar geslacht: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëficienten

		WEEGCOËFFICIËNTEN	
	n (NEA)	gem.	st.dev.
Mannen			
Basisonderwijs	1.204	1,28	0,52
Mavo/vmbo	3.514	1,11	0,38
Havo/vwo/mbo	9.720	0,99	0,31
Hbo	5.104	0,87	0,28
WO	2.897	1,01	0,35
Totaal mannen	**22.439**	**1,00**	**0,35**
Vrouwen			
Basisonderwijs	826	1,44	0,55
Mavo/vmbo	3.063	1,05	0,32
Havo/vwo/mbo	8.708	1,00	0,27
Hbo	5.004	0,92	0,25
WO	2.573	0,96	0,26
Totaal vrouwen	**20.174**	**1,00**	**0,30**
Totaal mannen en vrouwen	**42.613**	**1,00**	**0,33**

TABEL 3.5 SBI: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëficienten

		WEEGCOËFFICIËNTEN	
	n (NEA)	gem.	st.dev.
A Landbouw, bosbouw en visserij	465	0,99	0,36
B Winning van delfstoffen	236	0,25	0,09
CA Vervaardiging van voedingsmiddelen, vervaardiging van dranken en vervaardiging van tabaksproducten	696	1,02	0,30
CB Vervaardiging van kleding, vervaardiging van leer, lederwaren en schoenen	234	0,35	0,13
CC Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk (geen meubels) Vervaardiging van papier, karton en papier- en kartonwaren en vervaardiging van drukkerijen, reproductie van opgenomen media	263	1,05	0,28
CD Vervaardiging van cokesovenprodukten en aardolieverwerking	245	0,13	0,05
CE Vervaardiging van chemische producten	234	1,08	0,34
CF Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	222	0,33	0,11
CG Vervaardiging van producten van rubber en kunststof en vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale product	263	1,10	0,38
CH Vervaardiging van metalen in primaire vorm en vervaardiging van producten van metaal (geen machines en apparaten)	544	1,07	0,29

		WEEGCOËFFICIËNTEN	
	n (NEA)	gem.	st.dev.
CI Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	229	0,65	0,23
CJ Vervaardiging van elektrische apparatuur	222	0,51	0,15
CK Vervaardiging van overige machines en apparaten	413	1,12	0,34
CL Vervaardiging van auto's, aanhangwagens en opleggers en vervaardiging van overige transportmiddelen	229	0,92	0,31
CM Vervaardiging van meubels, vervaardiging van overige goederen, reparatie en installatie van machines en apparaten	1000	1,02	0,31
D Productie in, distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	242	0,64	0,18
E Winning en distributie van water, afvalwaterinzameling en -behandeling, voorbereiding tot recycling	212	0,89	0,27
F Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw en projectontwikkeling, grond-, water- en wegenbouw (geen grondverzet), gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw	1730	0,99	0,26
G1 Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	652	0,95	0,27
G2 groothandel en handelsbemiddeling (niet in auto's en motorfietsen)	2.444	1,06	0,31
G3 detailhandel (niet in auto's)	4.277	0,97	0,37
H Vervoer- over land, water, luchtvaart, opslag en dienstverlening, post en koeriers	2.027	0,99	0,30
I Logiesverstrekking, eet- en drinkgelegenheden	1.979	0,96	0,30
JA Uitgeverijen, productie en distributie van films en televisieprogramma's, maken en uitgeven van geluidsopnamen, verzorgen en uitzenden van radio- en televisieprogramma's	248	1,05	0,26
JB Telecommunicatie	218	0,82	0,27
JC Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie en op het gebied van informatie	791	1,15	0,42
K Financiële instellingen (geen verzekeringen en pensioen-fondsen), verzekeringen en pensioenfondsen (geen verplichte sociale verzekeringen), overige financiële dienstverlening	1.628	1,00	0,25
L Verhuur van en handel in onroerend goed	312	1,15	0,28
MA Rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadvise-ring en administratie, holdings (geen financiële), concerndiensten binnen eigen concern en managementadvisering, architecten, ingenieurs en technisch ontwerp en advies, keuring en controle	1.890	1,09	0,31
MB Speur- en ontwikkelingswerk	200	1,02	0,39
MC Reclame en marktonderzoek, Industrieel ontwerp en vormgeving, fotografie, vertaling en overige consultancy, veterinaire dienstverlening personeelsbeheer, reisbemiddeling, reisorganisatie, toeristische informatie en reserveringsbureaus, beveiliging en opsporing	447	0,93	0,24
N Verhuur en lease van auto's, consumentenartikelen, machines en overige goederen, arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en	4.169	1,03	0,29
O en U Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, Extraterritoriale organisaties en lichamen	2.742	1,03	0,30

		WEEGCOËFFICIËNTEN	
	n (NEA)	gem.	st.dev.
P Onderwijs	2.658	1,08	0,32
QA Gezondheidszorg	2.827	1,04	0,30
QB1 Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	2.407	1,06	0,27
QB2 maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	1.755	0,94	0,26
R Kunst, culturele uitleencentra, openbare archieven, musea, dieren- en plantentuinen, natuurbehoud, loterijen en kansspelen, sport en recreatie	622	0,98	0,26
S Levensbeschouwelijke en politieke organisaties, belangen- en ideële organisaties, hobbyclubs, reparatie van computers en consumentenartikelen, Wellness en overige dienstverlening, uitvaartbranche	637	1,12	0,34
T Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel, Niet-gespecificeerde productie van goederen en diensten door particuliere huishoudens voor eigen gebruik	4	0,05	0,01
Totaal	**42.613**	**1,00**	**0,33**

TABEL 3.6 Stedelijkheid: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëficienten

		WEEGCOËFFICIËNTEN	
	n (NEA)	gem.	st.dev.
Zeer sterk stedelijk	8.317	1,11	0,38
Sterk stedelijk	13.472	0,99	0,32
Matig stedelijk	7.683	0,98	0,30
Weinig stedelijk	9.360	0,95	0,31
Niet stedelijk	3.781	0,96	0,31
Totaal	**42.613**	**1,00**	**0,33**

TABEL 3.7 Regio: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëficienten

		WEEGCOËFFICIËNTEN	
	n (NEA)	gem.	st.dev.
Amsterdam	1.637	1,28	0,38
Rotterdam	1.149	1,26	0,39
Den Haag	996	1,18	0,37
Utrecht (stad)	973	0,96	0,31
Groningen	1.396	0,99	0,32
Friesland	1.486	1,02	0,27
Drenthe	1.141	1,01	0,32
Overijssel	3.050	0,95	0,32
Flevoland	930	1,11	0,31
Gelderland	5.187	0,99	0,30
Utrecht	2.491	0,97	0,28
Noord-Holland	4.944	1,00	0,31
Zuid-Holland	6.509	0,99	0,34
Zeeland	940	0,96	0,34
Noord-Brabant	6.827	0,95	0,32
Limburg	2.957	0,91	0,29
Totaal	**42.613**	**1,00**	**0,33**

4. Kwaliteit van de NEA 2015

In dit hoofdstuk gaan we in op de kwaliteit van de NEA 2015. Allereerst wordt ingegaan op non-respons per item, die mogelijk veroorzaakt wordt door onduidelijke formulering, onduidelijkheden in de lay-out, niet-optimale doorverwijzing (routing), of andere redenen. Daarnaast staan we stil bij de betrouwbaarheid van de gebruikte schalen die uit meerdere items bestaan. Daarmee krijgen we tevens een indicatie van mogelijke verbeterpunten in de enquête. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een beschrijving van de gebruiksmogelijkheden om de NEA te gebruiken voor trendbeschrijvingen die over meerdere jaargangen van de NEA gaan.

4.1 Item non-respons

In de NEA zijn respondenten niet verplicht om vragen te beantwoorden. Bij de schriftelijke vragenlijst is het niet mogelijk om dit te verplichten, en in de internetvragenlijst is ervoor gekozen om hierop aan te sluiten. Een verplichting tot antwoorden zou immers tot ongewenste verschillen kunnen leiden tussen de schriftelijke en de internetversie van de vragenlijst. Internetrespondenten kunnen vragen op twee manieren onbeantwoord laten. Ten eerste kunnen respondenten vragen leeg laten (overslaan). Dit is mogelijk in de meeste modules en sluit aan op eerdere NEA jaargangen. Ten tweede wordt bij de vragen naar achtergrondkenmerken (persoonskenmerken, onderwijsniveau, dienstverband, bedrijf, beroep) en arbeidsongevallen de antwoordcategorie ‘geen antwoord’ aangeboden, zoals gebruikelijk in internetvragenlijsten van CBS. Respondenten kunnen deze vragen dus niet leeg overslaan, maar zijn ook niet verplicht om inhoudelijk antwoord te geven. Door ‘geen antwoord’ aan te klikken, kunnen respondenten verder in de vragenlijst. Op deze manier is duidelijk dat de respondent de vraag bewust onbeantwoord laat.

De hoofdtabel in hoofdstuk 5 geeft de bruikbare respons per item in absolute aantallen weer [N]. In die hoofdtabel zijn alle percentages en gemiddelden uitsluitend berekend op basis van de bij elk item behorende bruikbare respons.
De respons op items kan lager zijn dan de totale bruikbare respons op de enquête (42.613) om drie redenen. *Ten eerste* zijn sommige (vervolg)vragen slechts aan een deel van de respondenten gesteld, namelijk als uit antwoorden op eerdere vragen bleek dat de vervolgvragen alleen op hen van toepassing waren. De overige respondenten zijn middels doorverwijzing *(routing)* om die vervolgvragen heen geleid. *Ten tweede* is bij een aantal vragen de antwoordcategorie *‘Niet van toepassing’* aangeboden. Dit betreft het item *‘5d. Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkappen of oordopjes?’*, de vier items over de sociale steun van de leidinggevenden en collega’s (6a.1-4), de vraag: *‘2s. Werkt u ook thuis voor uw werkgever’*, en de vragen 18d en 18e over de omstandigheden waaronder men langer door wil en

kan werken. De antwoordcategorie *'Niet van toepassing'* is bij deze items niet meegeteld bij het berekenen van het non-responspercentage. *Ten derde* kan een antwoord ontbreken, terwijl de respondent dit wel 'had moeten invullen'. Alleen in dit laatste geval spreken we van item non-respons.

Bij vraag 6e 'Tot wie voelt u zich seksueel aangetrokken?' gaf 0,5% het antwoord: 'Weet ik niet/anders', 12,2% koos voor de antwoordmogelijkheid 'geen antwoord' en 1,9% liet de vraag leeg. Het antwoord 'Weet ik niet/anders' zien we in dit kader als een 'legitiem' antwoord en niet als non-respons; het antwoord 'Geen antwoord' zien we in dit kader wel als non-respons, evenals het helemaal niet aankruisen van een van de antwoordopties.

Over het algemeen is de item non-respons van de NEA laag. Op enkele items is echter sprake van een relatief grote of zelfs aanzienlijke non-respons. In tabel 4.1 zijn de 10 items met het hoogste non-responspercentage te zien. Het gaat daarbij dus om de non-respons van degenen die betrokken item 'hadden moeten invullen', gegeven hun voorgaande antwoorden. Zo hebben ruim 6000 personen geen antwoord gegeven op de aan hen gestelde vraag tot wie zij zich seksueel aangetrokken voelen terwijl deze vraag wel aan hen gesteld is; een item non-respons van 14,2%.

TABEL 4.1: Non-responspercentage van de 10 items met de hoogste non-respons in 2015.

	N		GESLACHT		LEEFTIJD			
Gewogen cijfers		Totaal	Man	Vrouw	15 tot 25 jaar	25 tot 55 jaar	55 tot 65 jaar	65 tot 75 jaar
6e. Tot wie voelt u zich seksueel aangetrokken?	42.613	14,2%	10,3%▼	18,5%▲	10,6%▼	13,3%▼	20,0%▲	20,3%▲
5d. Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkappen of oordopjes?	42.613	11,5%	8,8%▼	14,4%▲	8,5%▼	11,6%	13,3%▲	13,4%
2t. Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week thuis voor uw werkgever?	13.998	6,8%	5,7%▼	8,1%▲	14,0%▲	6,8%	5,4%▼	6,4%
2i. Wat is de belangrijkste reden waarom u op dit moment geen vast dienstverband heeft?	8.713	6,8%	6,7%	7,0%	6,4%	5,3%▼	16,3%▲	13,6%▲
7b-7d. Om hoeveel ongevallen ging het?	1.276	5,9%	4,5%▼	8,0%▲	4,5%	5,5%	9,2%▲	0%
9b. Is er op uw werk iemand die u kunt aanspreken over onveilig of ongezond werk?	42.613	5,6%	5,7%	5,4%	5,2%	5,1%▼	7,0%▲	11,5%▲
15b8. Mogelijkheid om thuis te werken [tevredenheid]	42.613	5,2%	4,3%▼	6,3%▲	3,0%▼	4,2%▼	10,0%▲	16,5%▲
2l. Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans? [N=42.613]	42.613	5,1%	5,0%	5,2%	4,2%▼	4,4%▼	7,8%▲	12,5%▲
10b3. Heeft u in de afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van uw: Armen/ellebogen	42.613	5,0%	4,7%▼	5,4%▲	1,8%▼	4,7%▼	8,7%▲	10,5%▲
10b4. Heeft u in de afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van uw: Polsen/handen	42.613	4,9%	4,8%	5,1%	1,7%▼	4,6%▼	8,5%▲	11,0%▲

▼/▲: $p<0,05$. De 'N'-kolom geeft het aantal respondenten dat op de betrokken vraag een antwoord 'had moeten geven'. De non-respons is berekend op basis van de gewogen NEA data.

De non-respons was het hoogst hoog op de vragen naar seksuele voorkeur (14,2%), de vraag naar het dragen van gehoorbeschermers (11,5%), het aantal uren thuiswerken (6,8%) en de reden voor het niet hebben van een vast dienstverband (6,8%). Dit zijn vragen waar ook in voorgaande jaren de non-respons hoog was. Ook de andere vragen in de top 10 zijn vragen die in eerdere jaargangen vaker een hoger dan gemiddelde non-respons kenden. Uitzondering is de vraag 'is er op het werk iemand die u

kunt aanspreken over onveilig of ongezond werk?'. Deze vraag is voor het eerst in de NEA opgenomen.

Bij de vraag rond seksuele voorkeur hangt de hoge non-respons waarschijnlijk samen met de gevoeligheid van de vraag. Dit blijkt ook uit de opmerkingen aan het einde van de vragenlijst. Er is geen enkele vraag waar zo veel (negatieve) opmerkingen over zijn gemaakt als de vraag over seksuele voorkeur. Bij de vragen rond het gebruik van gehoorbeschermers en thuiswerk speelt vermoedelijk een rol dat de betreffende vraag niet van toepassing was op de respondent, maar dat de respondent heeft verzuimd om '0', 'Nee', of 'Niet van toepassing' ook daadwerkelijk in te vullen. 'Missing' op aantal uur thuiswerken komt in dat geval eigenlijk neer op 'Nooit thuis werken'. De vraag over de reden waarom iemand een geen vaste baan heeft is ook voor het eerst in de volledige NEA opgenomen. In 2013 werd deze vraag alleen aan de internet respondenten gesteld. Opvallend is dat deze vraag eigenlijk alleen een hoge non-respons heeft onder de respondenten die de PAPI vragenlijst invulden. Mogelijk speelt daarbij een rol dat de routing in de papieren vragenlijst niet voor alle respondenten helemaal duidelijk is geweest.

Als we de non-respons uitsplitsen naar geslacht en leeftijd, dan komt er een zeer consistent (en vrijwel altijd significant) verschilpatroon naar voren, en dat is dat de item non-respons beduidend hoger is bij werknemers van 65 jaar en ouder. Een aantal van hen merkt aan het einde van de vragenlijst op dat de enquête waarschijnlijk niet voor hun bedoeld is omdat ze al met pensioen zijn, maar 'toevallig nog een paar uurtjes' werken. Zij kunnen bepaalde vragen als minder relevant ervaren. In 2015 is daarom in de begeleidende folder een passage toegevoegd waarin staat dat het ook belangrijk is om mee te doen als men slechts een klein aantal uren werkt. Deze opmerking is in 2015 dan ook minder vaak gemaakt dan in 2014. Er is geen consistent verschil in item non-respons tussen mannen en vrouwen. Wel is de non-respons over het algemeen hoger bij respondenten die de vragenlijst schriftelijk invullen dan bij respondenten die de vragenlijst online invullen. Dit komt waarschijnlijk omdat online respondenten uitsluitend relevante vragen te zien krijgen terwijl de schriftelijke respondenten alle vragen te zien krijgen en zelf de doorverwijzing naar relevante vragen moeten volgen.

4.2 Betrouwbaarheid van de vragen

De NEA-vragenlijst bevat diverse items die zijn beoogd om samengevoegd te worden tot een schaal. Dit geldt onder meer voor de items over autonomie, werkdruk, emotionele belasting, en burn-outklachten. Op deze schalen zijn betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd, waarbij gekeken is of alle items voldoende onderdeel zijn van het concept dat de schaal pretendeert te meten. Indien een item binnen een schaal duidelijk afwijkend is van de overige items, dan haalt het de interne consistentie of betrouwbaar-

heid van de schaal omlaag. Een vuistregel (de Heus e.a., 1995) is dat een schaal met een betrouwbaarheidscoëfficiënt of Cronbach's alfa van ten minste 0,80 in het algemeen als 'goed' wordt beschouwd. Ligt de alfa tussen 0,60 en 0,80 dan is de betrouwbaarheid 'redelijk', en ligt de alfa onder 0,60, dan kan de schaal niet als betrouwbaar worden beschouwd.

De betrouwbaarheid van de schalen 'Zelfstandigheid/autonomie' en 'Employability' is redelijk tot goed, en de betrouwbaarheid van de overige schalen is goed (tabel 4.2).

TABEL 4.2: Betrouwbaarheid van de NEA-concepten in 2015

CONCEPT	VRAAGITEMS	AANTAL ITEMS	CRONBACH'S ALFA
Zelfstandigheid/autonomie	5f.1-6	6	0,78
Werkdruk	5g.1-3	3	0,87
Emotionele belasting	5h.1-3	3	0,83
Moeilijkheidsgraad	5i.1-3	3	0,81
Sociale steun leidinggevende	6a.1-2	2	0,87
Sociale steun collega's	6a.3-4	2	0,83
Veilig en gezond werken	9a.1-5	5	0,88
Burn-outklachten	10c.1-5	5	0,88
Employability	14a.1-4	4	0,73

4.3 Gebruik van de NEA voor trendbeschrijving

Een deel van de NEA vragen wordt al meerdere jaren gesteld. Dit maakt het mogelijk om de NEA te gebruiken om trends in arbeid te beschrijven. Voor sommige vragen zijn de resultaten van verschillende jaren mogelijk niet goed vergelijkbaar, ook al zijn de vragen op dezelfde wijze geformuleerd. De inhoud van de vragenlijst verandert namelijk elk jaar iets, waardoor sommige vragen die in meerdere jaren worden gesteld, niet in al die jaren door dezelfde vragen worden voorafgegaan of gevolgd. Dit verschil in context kan ertoe leiden dat respondenten anders antwoorden op vragen die op zich hetzelfde zijn geformuleerd.

In 2014 is niet alleen de vragenlijst gewijzigd, maar zijn ook andere zaken veranderd in de wijze van gegevensverzameling, zoals de benaderingsstrategie (zie paragraaf 3.2.1). Ook deze veranderingen kunnen systematische effecten op de uitkomsten hebben. Verschillen in uitkomsten als gevolg van veranderingen in de wijze van gegevensverzameling (inclusief vragenlijstwijzigingen) worden kortweg aangeduid als

methodebreuken. Om cijfers door de tijd heen met elkaar te kunnen vergelijken is het belangrijk om de omvang van deze methodebreuken te kwantificeren.

In het rapport van de NEA 2014 (Hooftman e.a., 2015) is een eerste aanzet gedaan tot het kwantificeren van deze methodebreuken voor een 16-tal indicatoren. Op basis van de NEA's tot en met 2015 wordt momenteel voor alle indicatoren in kaart gebracht welke trends doorgetrokken kunnen worden. De resultaten zullen in een aparte rapportage beschreven worden.

5. Resultaten NEA 2015

In dit hoofdstuk presenteren we de (gewogen) frequentieverdeling van alle variabelen in de NEA, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd (4 klassen) en bedrijfstak (13 klassen). Tevens geven we de gemiddelde schaalscores en de scores op enkele afgeleide variabelen en indicatoren, zoals het verzuim- en ongevallenpercentage. De NEA-gegevens kunnen ook naar andere en meer gedetailleerde leeftijdscategorieën en SBI-indelingen worden uitgesplitst, of naar geheel andere factoren, zoals bijvoorbeeld bedrijfsgrootte of geografische regio. Vanwege de ruimte die additionele uitsplitsing op papier inneemt is daarvoor in dit rapport niet gekozen.

Een gedeelte van de variabelen in de NEA zijn opgenomen als achtergrondkenmerken (modules persoonskenmerken, onderwijsniveau, dienstverband (deels), bedrijf (deels), beroep, regio en stedelijkheid). In dit hoofdstuk worden ook deze achtergrondkenmerken beschreven, om inzicht te geven in de samenstelling van de NEA-respons en bovendien een indruk te geven van de onderzoeksmogelijkheden van de NEA. Om de verdeling van werknemers in Nederland te beschrijven naar achtergrondkenmerken zoals geslacht, leeftijd, behaald onderwijsniveau, arbeidsduur en de aard van de arbeidsrelatie, kan beter gebruik gemaakt worden van de Enquête Beroepsbevolking. Zie hiervoor StatLine.
In de grote resultatentabel op de volgende pagina's is elk verschil tussen een onderscheiden groep enerzijds (bijvoorbeeld 'mannen' of de leeftijdscategorie '55-64 jaar') en alle andere cases anderzijds, getoetst op significantie. Een gemarkeerde groep is op het betrokken gegeven significant verschillend van alle andere cases op dezelfde regel. We gebruiken het teken '▲' (of '△') wanneer een groep significant hoger scoort dan het totaal, en het teken '▼' (of '▽') voor een significant lager scorende groep ($p<0{,}05$). Percentages zijn getoetst met de Pearson χ^2 toets; gemiddelden met de *t*-test.

Of er een gesloten ('▲') of een open (of '△') symbool wordt gebruikt, hangt af van de grootte van het corresponderende verschil, herberekend naar Cohen's *d* (Cohen, 1977). Bij verhoudingsgewijs grote verschillen tussen groepen (Cohen's $d \geq 0{,}20$) gebruiken we een gesloten symbool ('▲'); bij verhoudingsgewijs kleine verschillen (Cohen's $d < 0{,}20$) gebruiken we een open symbool ('△'). Er is daarmee náást het significantiecriterium ook een grootte-criterium in acht genomen (Cohen's *d* is de grootte van het verschil tussen groepen in verhouding tot de standaarddeviatie in de gemeten variabele). De reden voor de opname van dit extra criterium is het feit dat door het grote aantal respondenten in de NEA ook relatief kleine verschillen al snel een *p*-waarde hebben die kleiner is dan 0,05. Door naast de *p*-waarde ook naar de effectgrootte te kijken, en dat weer te geven in het al dan niet gesloten zijn van het significantiesymbool, ontstaat een gedifferentieerder beeld.

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
N:	42.613	22.416	20.197	6.411	28.237	7.222	743	495	5.188	1.895	7.334	2.241	1.932	1.402	1.728	5.743	3.063	2.999	7.216	1.378
%:	100%	53%	47%	15%	66%	17%	1,7%	1,2%	12%	4,4%	17%	5,3%	4,5%	3,3%	4,1%	13%	7,2%	7,0%	17%	3,2%
1. PERSOONSGEGEVENS																				
Geslacht [N=42.613]*																				
· 1 Man	52,6%	100%	0%	49,5%▽	51,8%▽	56,5%△	71,5%▲	65,6%▲	78,1%▲	88,5%▲	53,9%△	76,3%▲	47,1%▽	73,9%▲	55,9%△	54,3%△	59,2%△	37,3%▼	16,8%▼	37,8%▼
· 2 Vrouw	47,4%	0%	100%	50,5%△	48,2%△	43,5%▽	28,5%▼	34,4%▼	21,9%▼	11,5%▼	46,1%▽	23,7%▼	52,9%△	26,1%▼	44,1%▽	45,7%▽	40,8%▽	62,7%▲	83,2%▲	62,2%▲
Leeftijd [N=42.613]*																				
· 15 tot 25 jaar [1]	15,0%	14,2%▽	16,0%△	100%	0%▼	0%▼	0%▼	35,3%▲	7,6%▼	7,1%▼	33,5%▲	8,5%▽	53,1%▲	7,0%▼	4,2%▼	13,9%▽	3,6%▼	5,0%▼	8,0%▼	16,6%
· 25 tot 35 jaar [2]	20,9%	20,3%▽	21,6%△	0%▼	31,6%▲	0%▼	0%▼	19,6%	17,6%▽	22,8%△	17,6%▽	16,4%▽	17,3%▽	32,0%▲	21,3%	26,2%△	16,9%▽	24,0%△	22,7%△	20,5%
· 35 tot 45 jaar [3]	21,0%	20,7%	21,4%	0%▼	31,8%▲	0%▼	0%▼	14,2%▽	23,7%△	24,4%△	18,0%▽	21,8%	10,5%▼	27,5%△	28,5%△	22,2%△	22,8%△	19,6%▽	20,7%	19,0%
· 45 tot 55 jaar [4]	24,3%	24,3%	24,3%	0%▼	36,7%▲	0%▼	0%▼	20,0%▽	29,8%△	27,4%△	19,2%▽	28,9%△	10,8%▼	22,4%	29,2%△	22,4%▽	29,8%△	24,6%	25,7%△	22,8%
· 55 tot 65 jaar [5]	16,9%	18,2%△	15,6%▽	0%▼	0%▼	100%	0%▼	8,7%▼	19,9%△	16,7%	9,8%▼	20,8%△	7,0%▼	10,6%▽	15,3%	12,8%▽	26,1%▲	24,6%▲	21,9%△	17,7%
· 65 tot 75 jaar [6]	1,7%	2,4%△	1,0%▽	0%▽	0%▼	0%▽	100%	2,2%	1,3%▽	1,6%	1,9%	3,6%△	1,3%	0,5%▽	1,6%	2,6%△	0,8%▽	2,2%△	1,0%▽	3,4%△
1e. Hoogst behaalde opleidingsniveau (SOI aggregatie 2) [N=42.173]*																				
· 1 Basisonderwijs	5,4%	5,8%△	5,0%▽	9,0%△	3,8%▼	7,9%△	11,8%▲	17,8%▲	8,7%△	5,2%	7,7%△	7,4%△	8,8%△	1,6%▽	0,9%▼	5,2%	2,4%▽	1,3%▽	3,1%▽	7,6%△
· 2 VMBO, MBO 1, AVO onderbouw	16,9%	17,7%△	16,1%▽	31,8%▲	12,6%▼	19,9%△	22,7%△	33,8%▲	21,3%△	23,7%△	28,6%▲	26,2%▲	30,6%▲	5,7%▼	5,7%▼	12,1%▽	7,4%▼	3,5%▼	11,4%▽	14,9%▽
· 3 HAVO, VWO, MBO	43,4%	43,4%	43,4%	47,6%△	43,3%	40,5%▽	39,3%▽	36,8%▽	44,9%△	52,9%▲	47,9%△	49,3%△	48,5%△	37,4%▽	40,7%▽	41,1%▽	42,9%	18,0%▼	46,9%△	42,9%
· 4 HBO-, WO-bachelor	21,4%	19,9%▽	23,1%△	9,6%▼	24,6%▲	20,3%▽	14,8%▽	8,6%▼	16,3%▽	13,8%▽	11,7%▼	11,8%▼	10,4%▼	33,8%▲	28,0%△	23,8%△	25,8%△	48,2%▲	25,2%△	19,7%
· 5 HBO-, WO-master, doctor	12,8%	13,3%△	12,4%▽	2,0%▼	15,7%▲	11,3%▽	11,5%	3,0%▼	8,8%▽	4,3%▼	4,1%▼	5,3%▼	1,7%▼	21,5%▲	24,7%▲	17,7%△	21,6%▲	29,1%▲	13,3%	14,9%△
Provincie [N=42.613]																				
· 1 Groningen	3,3%	3,2%	3,3%	3,4%	3,2%	3,4%	2,0%▽	1,9%	3,5%	3,6%	2,7%▽	2,4%▽	2,9%	3,1%	1,9%▽	3,1%	3,3%	4,4%△	4,1%△	2,5%
· 2 Friesland	3,5%	3,5%	3,6%	3,7%	3,4%▽	4,0%△	2,2%	2,8%	4,0%	3,9%	3,4%	3,3%	3,1%	2,0%▽	3,8%	3,0%▽	3,9%	3,7%	4,0%△	3,2%
· 3 Drenthe	2,7%	2,7%	2,8%	2,4%	2,7%	3,0%	2,2%	1,8%	3,5%△	3,2%	2,5%	2,1%	2,8%	1,8%▽	1,7%▽	2,0%▽	2,8%	2,7%	3,6%△	1,9%
· 4 Overijssel	6,8%	6,8%	6,8%	7,6%△	6,8%	6,2%▽	5,5%	4,8%	8,6%△	8,6%△	6,7%	4,8%▽	7,7%	4,4%▽	4,2%▽	6,3%	6,1%	7,7%△	7,3%	5,3%▽
· 5 Gelderland	12,0%	11,8%	12,2%	13,1%△	11,8%▽	11,8%	13,8%	12,0%	12,2%	13,7%△	12,2%	11,1%	11,7%	9,5%▽	9,3%▽	11,2%▽	11,4%	12,8%	13,4%△	11,6%
· 6 Utrecht	7,9%	7,7%	8,0%	7,2%▽	8,1%△	7,2%▽	9,3%	2,4%▼	4,3%▽	7,5%	7,8%	6,4%▽	7,1%	12,2%△	12,1%△	8,6%△	9,1%△	8,6%	7,9%	10,3%△
· 7 Noord-Holland	16,6%	16,5%	16,7%	15,9%	16,7%	16,5%	17,4%	13,0%▽	11,7%▽	11,8%▽	16,5%	18,1%△	20,4%△	24,6%▲	23,4%△	19,1%△	16,1%	16,7%	14,1%▽	21,1%△
· 8 Zuid-Holland	21,2%	21,5%	20,9%	19,6%▽	21,6%△	21,0%	21,2%	29,9%▲	16,1%▽	22,0%	21,2%	24,9%△	17,6%▽	23,2%	21,0%	22,4%△	25,8%△	21,0%	20,4%	23,0%
· 9 Zeeland	2,1%	2,1%	2,2%	2,4%	2,1%	2,2%	1,5%	5,0%▲	2,8%△	2,1%	2,0%	2,5%	2,9%△	0,6%▽	1,0%▽	2,1%	1,8%	1,6%▽	2,4%	1,1%▽
· 10 Noord-Brabant	15,2%	15,4%	14,9%	16,0%	14,9%	15,2%	15,8%	16,0%	22,0%▲	17,3%△	16,1%△	14,5%	14,5%	10,8%▽	13,4%▽	14,4%	11,0%▽	13,2%▽	14,0%▽	12,1%▽
· 11 Limburg	6,3%	6,4%	6,3%	6,5%	6,1%▽	6,9%△	7,5%	8,3%	9,3%△	4,6%▽	6,0%	6,7%	6,8%	4,2%▽	4,8%▽	5,5%▽	5,9%	5,2%▽	6,8%	5,8%
· 12 Flevoland	2,4%	2,4%	2,4%	2,3%	2,4%	2,6%	1,6%	2,0%	2,1%	1,7%▽	2,8%△	3,1%△	2,5%	3,6%△	3,3%△	2,1%	2,6%	2,4%	2,0%▽	2,2%
Stedelijkheid [N=42.613]																				
· 1 Zeer sterk stedelijk	21,6%	21,4%	22,0%	19,8%▽	22,9%△	18,8%▽	16,8%▽	7,4%▼	13,3%▼	12,4%▼	18,2%▽	23,2%	25,5%△	33,6%▲	28,7%△	26,7%△	24,6%△	26,3%△	19,9%▽	31,7%▲
· 2 Sterk stedelijk	31,4%	31,2%	31,7%	30,4%▽	31,8%△	31,1%	30,2%	20,4%▼	30,7%	26,6%▽	31,9%	32,9%	29,2%▽	33,1%	31,8%	32,7%△	33,3%△	32,3%	31,5%	29,8%
· 3 Matig stedelijk	17,6%	17,8%	17,4%	17,7%	17,1%▽	18,8%△	23,1%△	24,3%△	18,7%△	20,7%△	19,6%△	16,5%	16,3%	15,7%	17,5%	15,8%▽	15,9%▽	16,1%▽	17,6%	16,2%
· 4 Weinig stedelijk	20,8%	21,2%△	20,4%▽	22,9%△	20,0%▽	22,0%△	22,1%	32,5%▲	27,0%△	27,1%△	22,3%△	20,1%	21,1%	13,6%▽	16,3%▽	17,5%▽	17,8%▽	17,8%▽	21,0%	16,1%▽
· 5 Niet stedelijk	8,5%	8,5%	8,5%	9,3%△	8,2%▽	9,3%△	7,8%	15,4%▲	10,3%△	13,2%△	8,0%	7,4%▽	7,9%	4,0%▽	5,7%▽	7,4%▽	8,5%	7,6%	9,9%△	6,3%▽
- Gemiddelde	2,63	2,64△	2,62▽	2,71△	2,59▽	2,72△	2,74△	3,28▲	2,90▲	3,02▲	2,70△	2,56▽	2,57▽	2,21▼	2,39▼	2,46▽	2,52▽	2,48▽	2,69△	2,35▼

* De tabel geeft de achtergrondkenmerken van de NEA respondenten. Om de verdeling van alle werknemers in Nederland te beschrijven naar achtergrondkenmerken zoals geslacht, leeftijd en behaald onderwijsniveau, kan beter gebruik worden gemaakt van de Enquête Beroepsbevolking. Zie hiervoor StatLine

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
Herkomst en generatie [N=42.613]																				
· 1 Autochtoon	81,3%	81,6%	81,0%	80,8%	79,9%▽	86,6%△	87,4%△	87,1%△	80,2%▽	89,6%▲	80,5%▽	81,5%	73,4%▼	75,9%▽	80,3%	75,7%▽	83,1%△	84,7%△	85,9%△	82,2%
· 2 Westers allochtoon, 1e generatie	4,2%	3,9%▽	4,6%△	2,2%▽	4,9%△	3,4%▽	4,5%	7,1%△	5,5%△	2,7%▽	3,7%▽	4,3%	4,5%	7,4%△	4,2%	5,9%△	2,3%▽	4,5%	2,8%▽	4,0%
· 3 Westers allochtoon, 2e generatie	4,9%	4,9%	4,9%	4,2%▽	5,0%	5,2%	5,3%	0,6%▼	4,7%	4,1%	4,5%	4,8%	5,7%	7,3%△	5,5%	5,5%△	5,6%	4,4%	4,4%▽	5,8%
· 4 Niet Westers allochtoon, 1e generatie	5,9%	6,2%△	5,6%▽	2,7%▽	7,0%△	4,6%▽	2,8%▽	3,5%▽	7,5%△	2,3%▽	5,0%▽	6,4%	9,1%△	6,3%	5,0%	8,7%△	5,2%	4,1%▽	4,8%▽	5,7%
· 5 Niet Westers allochtoon, 2e generatie	3,7%	3,5%▽	3,9%△	10,2%▲	3,2%▽	0,2%▼	0%▽	1,6%▽	2,2%▽	1,2%▽	6,3%△	3,0%	7,3%▲	3,1%	5,0%△	4,2%△	3,9%	2,3%▽	2,2%▽	2,3%▽
Burgerlijke staat [N=42.613]																				
· 1 Gehuwd (ook gescheiden van tafel en bed) incl. geregistreerd partnerschap	49,0%	50,7%△	47,1%▽	1,9%▼	52,6%▲	73,7%▲	78,1%▲	40,2%▽	55,1%△	59,3%▲	38,4%▼	53,9%△	22,1%▼	47,0%	55,6%△	45,5%▽	58,3%▲	56,0%△	54,6%△	44,2%▽
· 2 Voor de wet gescheiden	6,9%	5,6%▽	8,4%△	0,1%▼	6,8%	12,9%▲	11,3%△	4,2%▽	6,9%	5,5%▽	5,3%▽	9,6%△	4,3%▽	5,0%▽	6,7%	6,5%	8,4%△	8,1%△	8,7%△	7,3%
· 3 Weduwe/weduwnaar	0,9%	0,5%▽	1,3%△	0%▽	0,4%▽	3,0%▲	6,2%▲	1,5%	0,9%	0,6%	0,5%▽	1,1%	0,6%	0,5%	0,7%	0,7%	0,8%	1,1%	1,4%△	1,1%
· 4 Nooit gehuwd geweest	43,2%	43,2%	43,2%	98,0%▲	40,2%▽	10,3%▼	4,4%▼	54,1%▲	37,1%▽	34,6%▽	55,8%▲	35,4%▽	73,1%▲	47,4%△	37,0%▽	47,4%△	32,5%▼	34,9%▽	35,3%▽	47,4%△
Samenstelling huishouden [N=42.254]																				
· 1 Eénpersoonshuishouden	15,3%	15,5%	15,0%	10,7%▽	16,3%△	15,3%	15,8%	9,7%▽	15,7%	11,3%▽	11,8%▽	16,4%	15,5%	20,0%△	14,4%	18,3%△	15,8%	16,9%△	15,0%	17,5%△
· 2 Ongehuwd stel zonder kind(eren)	10,8%	10,1%▽	11,6%△	5,9%▽	13,3%▲	5,9%▽	5,6%▽	8,3%	10,1%	8,3%▽	8,5%▽	9,8%	9,5%	16,1%△	11,4%	13,6%△	10,5%	11,7%	10,8%	14,2%△
· 3 Gehuwd stel zonder kind(eren)	16,3%	16,7%△	15,8%▽	1,2%▼	10,7%▼	46,0%▲	70,9%▲	11,6%▽	17,5%△	16,8%	12,7%▽	19,1%△	8,0%▼	14,6%	15,6%	15,4%▽	20,9%△	19,7%△	18,7%△	15,8%
· 4 Ongehuwd stel met kind(eren)	8,5%	8,4%	8,7%	4,8%▽	11,1%▲	2,4%▼	1,3%▼	4,8%▽	8,3%	10,2%△	7,9%▽	8,0%	7,3%▽	9,2%	11,3%△	9,1%	8,9%	8,2%	8,5%	7,8%
· 5 Gehuwd stel met kind(eren)	43,1%	45,1%△	41,0%▽	64,5%▲	43,6%△	26,5%▼	5,7%▼	62,2%▲	43,9%	49,5%△	50,8%△	41,0%▽	49,8%△	36,3%▽	41,6%	38,6%▽	39,0%▽	37,9%▽	40,8%▽	38,6%▽
· 6 Eénouder huishouden	6,0%	4,2%▽	7,9%△	13,0%▲	5,1%▽	3,8%▽	0,7%▼	3,4%▽	4,5%▽	3,9%▽	8,3%△	5,7%	9,8%△	3,8%▽	5,7%	4,9%▽	5,0%▽	5,6%	6,2%	6,2%
Positie in het huishouden [N=42.613]																				
· 1 Kind	15,0%	15,7%△	14,2%▽	80,0%▲	4,4%▼	0,4%▼	0%▼	36,6%▲	9,6%▽	10,3%▽	33,2%▲	11,1%▽	46,1%▲	7,1%▼	4,9%▼	12,6%▽	4,6%▼	4,4%▼	7,6%▼	15,1%
· 2 Alleenstaande	15,1%	15,4%	14,9%	10,5%▽	16,1%△	15,3%	15,7%	9,5%▽	15,6%	11,2%▽	11,7%▽	16,3%	15,3%	19,9%△	14,3%	18,1%△	15,7%	16,8%△	14,9%	17,3%△
· 3 Partner in ongehuwd stel zonder kind(eren)	10,7%	10,0%▽	11,5%△	5,8%▽	13,2%▲	5,8%▽	5,5%▽	8,2%	10,0%	8,2%▽	8,4%▽	9,7%	9,4%	16,0%△	11,3%	13,4%△	10,4%	11,6%	10,6%	14,0%△
· 4 Partner in gehuwd stel zonder kind(eren)	16,0%	16,5%△	15,6%▽	1,0%▼	10,4%▼	45,7%▲	70,5%▲	11,4%▽	17,2%△	16,4%	12,4%▽	18,9%△	7,8%▼	14,4%	15,4%	15,1%▽	20,6%△	19,4%△	18,4%△	15,6%
· 5 Partner in ongehuwd stel met kind(eren)	7,7%	7,6%	7,8%	0,3%▼	10,9%▲	2,4%▼	1,0%▼	4,0%▽	7,8%	10,0%△	6,1%▽	7,5%	3,8%▽	8,8%	11,0%△	8,3%	8,7%△	7,9%	8,0%	6,8%
· 6 Partner in gehuwd stel met kind(eren)	31,1%	32,3%△	29,7%▽	0,3%▼	40,0%▲	26,2%▽	5,6%▼	27,7%	36,0%△	41,2%▲	24,6%▽	32,8%	13,0%▼	31,0%	38,2%△	28,1%▽	35,3%△	34,4%△	34,4%△	26,4%▽
· 7 Ouder in éénouder huishouden	3,2%	1,4%▼	5,2%▲	0,1%▼	3,9%△	3,5%	0,6%▽	0,8%▽	2,5%▽	1,7%▽	2,3%▽	3,2%	2,0%▽	2,0%▽	3,6%	2,8%	3,9%△	4,7%△	4,9%△	3,4%
· 9 Overig lid huishouden	1,2%	1,2%	1,2%	2,0%△	1,2%	0,9%▽	1,1%	1,9%	1,3%	0,9%	1,2%	0,6%▽	2,6%△	0,7%	1,4%	1,6%△	0,8%▽	0,8%▽	1,2%	1,3%
2. DIENSTVERBAND																				
2a. Hebben uw betaalde werkzaamheden als werknemer betrekking op één baan? [N=42.613]																				
· 1 Eén baan als werknemer	93,4%	94,0%△	92,7%▽	85,3%▼	94,9%△	95,1%△	88,4%▼	91,4%	95,9%△	95,6%△	94,0%△	93,8%	87,3%▼	95,8%△	97,0%△	92,3%▽	95,4%△	92,2%▽	91,6%▽	91,0%▽
· 2 Meerdere banen als werknemer	6,6%	6,0%▽	7,3%△	14,7%▲	5,1%▽	4,9%▽	11,6%▲	8,6%	4,1%▽	4,4%▽	6,0%▽	6,2%	12,7%▲	4,2%▽	3,0%▽	7,7%△	4,6%▽	7,8%△	8,4%△	9,0%△
2b. Bent u naast uw werk als werknemer ook werkzaam als zelfstandige? [N=42.482]																				
· % Ja	4,7%	5,2%△	4,2%▽	2,3%▽	5,2%△	4,8%	8,5%△	5,7%	3,5%▽	3,0%▽	3,6%▽	4,1%	3,4%▽	7,0%△	5,4%	5,1%	4,6%	7,4%△	5,2%△	7,4%△
2c. Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft? [N=4.431]																				
· 1 De afwisseling in werkzaamheden of contacten	18,0%	18,8%	17,1%	8,3%▼	19,5%△	24,2%△	35,9%▲	14,7%	19,8%	15,8%	11,4%▼	18,6%	8,3%▼	18,0%	23,4%	17,5%	22,4%	25,0%▲	20,5%△	18,5%
· 2 Meer uren kunnen maken om financieel rond te kunnen komen	18,3%	12,7%▼	24,2%▲	18,0%	18,7%	16,9%	19,6%	15,6%	12,2%▽	11,3%▽	17,8%	25,8%▲	19,2%	8,8%▼	4,1%▼	23,5%△	10,3%▼	13,8%▽	23,5%△	22,8%
· 3 Geld verdienen voor iets extra's	17,2%	19,8%△	14,5%▽	34,1%▲	12,6%▼	10,4%▼	9,1%▼	29,3%▲	16,8%	18,9%	28,1%▲	15,4%	34,4%▲	19,7%	12,6%	15,1%	15,8%	8,7%▼	10,4%▼	12,4%
· 4 Mezelf kunnen ontwikkelen op meerdere gebieden	22,4%	24,0%△	20,8%▽	24,4%	23,6%△	16,3%▽	13,3%▼	13,8%	24,8%	23,1%	20,1%	15,4%▽	17,8%▽	24,4%	28,0%	19,4%▽	29,2%△	28,8%△	23,3%	21,3%
· 5 Op de lange termijn aan het werk kunnen blijven	5,1%	4,8%	5,4%	2,6%▽	4,9%	9,4%▲	7,6%	4,2%	5,2%	9,0%△	5,0%	3,3%	1,5%▽	6,6%	6,9%	5,3%	5,0%	5,9%	5,3%	4,5%
· 6 Om de zekerheid van inkomen (uit loondienst) te behouden	8,9%	9,1%	8,7%	5,7%▽	9,8%△	10,9%	5,8%	12,2%	9,6%	9,7%	7,0%	10,8%	8,9%	7,9%	12,9%	9,6%	5,4%▽	11,9%△	7,6%	10,3%
· 7 Anders	10,1%	10,8%	9,3%	7,0%▽	10,9%△	12,0%	8,7%	10,2%	11,7%	12,3%	10,5%	10,7%	9,9%	14,5%	12,1%	9,5%	12,1%	6,0%▽	9,5%	10,2%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
2h. Bent u door uw werkgever gedetacheerd naar één of meer andere bedrijven? [N=37.546]																				
· % Ja	5,3%	6,6%△	3,9%▽	5,6%	5,3%	5,1%	4,8%	5,7%	6,2%△	5,8%	2,6%▽	5,6%	6,8%△	15,3%▲	4,3%	8,0%△	6,4%△	4,2%▽	3,5%▽	3,4%▽
2i. Wat is de belangrijkste reden waarom u op dit moment geen vast dienstverband heeft? [N=8.116]																				
· 1 Ik heb behoefte aan flexibiliteit	27,0%	28,6%△	25,3%▽	43,7%▲	10,6%▼	21,5%▽	53,6%▲	40,0%▲	14,7%▼	10,2%▼	35,4%▲	21,9%▽	46,7%▲	22,8%	15,2%▼	25,9%	11,3%▼	15,2%▼	24,4%▽	26,8%
· 2 Ik heb geen behoefte aan zekerheid	4,9%	6,3%△	3,6%▽	6,1%△	1,4%▼	7,0%△	33,2%▲	10,2%▲	4,0%	1,8%▽	7,1%△	5,2%	5,8%	3,6%	2,5%	4,5%	5,1%	5,1%	2,8%▽	3,8%
· 3 Ik ben nieuw bij mijn huidige werkgever	38,2%	36,3%▽	40,0%△	30,4%▼	50,1%▲	21,9%▼	1,8%▼	21,1%▼	41,3%	42,5%	35,6%▽	36,6%	28,0%▼	57,2%▲	48,4%▲	39,1%	37,4%	46,0%△	39,6%	42,1%
· 4 Het lukt niet om een vaste baan te krijgen	29,9%	28,7%▽	31,1%△	19,9%▼	37,9%▲	49,5%▲	11,4%▼	28,7%	40,1%▲	45,5%▲	21,8%▼	36,4%△	19,5%▼	16,5%▼	33,8%	30,5%	46,3%▲	33,7%	33,3%△	27,3%
2j-2k. Arbeidsduur in uren per week in huidige baan [N=41.859] [Range: 0–95]																				
- Gemiddelde	29,3	33,4▲	24,7▼	17,7▼	31,9▲	30,5△	17,5▼	26,0▼	34,2▲	36,7▲	25,8▼	32,3▲	21,2▼	35,1▲	33,4▲	30,2△	33,0▲	29,0	25,2▼	26,2▼
2l. Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans? [N=40.448]																				
· 0	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,1%▽	0,6%△	1,0%△	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%	0,1%	0,3%	0%	0%▽	0,3%	0,1%	0,2%	0,3%	0,2%
· 1	4,0%	3,4%▽	4,6%△	19,6%▲	0,8%▼	1,3%▽	17,3%▲	21,3%▲	1,9%▽	1,1%▽	7,4%▲	3,1%▽	14,4%▲	0,9%▽	1,0%▽	4,0%	0,4%▽	2,1%▽	2,2%▽	6,5%△
· 2	7,6%	5,0%▼	10,4%▲	26,3%▲	3,7%▼	4,4%▽	23,8%▲	9,0%	2,2%▼	2,1%▼	15,4%▲	4,5%▽	21,5%▲	2,6%▽	1,9%▼	6,0%▽	1,5%▼	6,6%▽	8,3%△	9,1%△
· 3	13,8%	4,7%▼	23,9%▲	16,8%△	13,0%▽	13,8%	18,0%△	6,0%▼	5,7%▼	3,2%▼	16,2%△	9,1%▽	15,4%△	4,4%▼	11,3%▽	11,5%▽	9,4%▽	20,2%▲	24,3%▲	17,7%△
· 4	22,3%	14,9%▼	30,6%▲	12,6%▼	23,7%△	26,6%△	13,0%▼	7,8%▼	13,8%▼	7,3%▼	14,1%▼	15,5%▽	14,5%▽	16,6%▽	34,2%▲	17,4%▽	37,7%▲	30,1%▲	38,0%▲	24,5%
· 5	49,1%	68,1%▲	27,9%▼	21,7%▼	55,7%▲	49,8%	23,4%▼	46,3%	73,3%▲	83,5%▲	44,2%▽	61,8%▲	30,2%▼	73,7%▲	49,7%	57,8%▲	49,3%	39,1%▼	23,0%▼	37,6%▼
· 6	1,8%	2,5%△	0,9%▽	1,7%	1,7%	1,9%	2,5%	6,7%▲	2,0%	1,6%	1,8%	3,4%△	2,7%△	1,4%	1,7%	1,8%	0,9%▽	1,0%▽	1,2%▽	2,4%
· 7	1,3%	1,2%	1,3%	1,0%▽	1,3%	1,5%	1,0%	2,7%△	0,8%▽	1,1%	0,7%▽	2,6%△	1,1%	0,4%▽	0,3%▽	1,1%	0,7%▽	0,7%▽	2,8%△	2,0%△
- Gemiddelde	4,15	4,51▲	3,74▼	2,99▼	4,40▲	4,29△	3,10▼	3,79▼	4,63▲	4,79▲	3,80▼	4,49▲	3,36▼	4,65▲	4,36△	4,28△	4,39▲	4,03▽	3,85▼	3,92▽
2m. Werkt u in ploegendienst of wisseldienst? [N=41.861]																				
· 1 Ja, gewoonlijk	14,0%	13,1%▽	15,0%△	20,6%▲	13,2%▽	12,6%▽	3,7%▼	4,2%▼	17,8%△	2,3%▼	12,1%▽	26,1%▲	18,6%△	3,5%▼	2,5%▼	7,5%▼	10,0%▽	0,6%▼	30,1%▲	8,7%▽
· 2 Ja, soms	4,6%	4,6%	4,5%	10,3%▲	3,8%▽	3,1%▽	2,0%▽	4,2%	3,4%▽	3,8%	6,2%△	4,9%	12,7%▲	2,2%▽	1,7%▽	4,0%▽	3,6%▽	0,5%▼	5,6%△	5,2%
· 3 Nee	81,4%	82,3%△	80,5%▽	69,1%▼	83,1%△	84,3%△	94,3%▲	91,7%▲	78,8%▽	93,8%▲	81,7%	69,0%▼	68,7%▼	94,3%▲	95,7%▲	88,5%▲	86,4%△	98,8%▲	64,4%▼	86,1%△
2n. Heeft u wel eens diensten waarbij u bereikbaar, beschikbaar of oproepbaar moet zijn? [N=41.965]																				
· 1 Ja, regelmatig	12,1%	14,7%△	9,3%▽	10,5%▽	12,7%△	11,4%▽	12,5%	12,9%	11,4%	15,2%△	9,2%▽	17,1%△	12,5%	14,3%△	10,4%▽	10,8%▽	14,5%△	4,6%▼	15,8%△	15,3%△
· 2 Ja, soms	18,0%	19,8%△	16,1%▽	23,1%△	17,5%▽	16,0%▽	14,3%▽	20,1%	15,6%▽	18,0%	16,2%▽	20,2%△	28,1%▲	22,3%△	16,3%	17,5%	22,4%△	10,1%▼	19,4%△	19,9%
· 3 Nee	69,8%	65,5%▽	74,6%△	66,4%▽	69,8%	72,6%△	73,2%△	67,0%	73,0%△	66,8%▽	74,7%△	62,7%▽	59,4%▼	63,4%▽	73,3%△	71,7%△	63,1%▽	85,3%▲	64,8%▽	64,8%▽
2o1. Werkt u wel eens 's avonds, dat wil zeggen tussen 7 uur 's avonds en 12 uur 's nachts? [N=42.323]																				
· 1 Ja, regelmatig	26,6%	27,4%△	25,8%▽	44,6%▲	24,3%▽	21,4%▽	12,8%▼	11,1%▼	20,8%▽	7,5%▼	27,8%△	39,0%▲	61,2%▲	18,8%▽	15,8%▼	20,1%▽	18,9%▽	18,8%▽	37,3%▲	32,8%△
· 2 Ja, soms	28,8%	31,9%△	25,4%▽	23,5%▽	30,4%△	27,7%▽	23,7%▽	22,8%▽	24,7%▽	33,2%△	27,4%▽	22,9%▽	18,0%▼	39,9%▲	37,9%▲	30,0%△	35,8%△	44,7%▲	21,8%▽	31,5%△
· 3 Nee	44,5%	40,6%▽	48,9%△	31,9%▼	45,3%△	50,9%△	63,4%▲	66,1%▲	54,5%▲	59,3%▲	44,8%	38,1%▽	20,8%▼	41,3%▽	46,3%	49,9%△	45,3%	36,5%▽	40,9%▽	35,7%▽
2o2. Werkt u wel eens 's nachts, dat wil zeggen tussen 12 uur 's nachts en 6 uur 's morgens? [N=42.253]																				
· 1 Ja, regelmatig	7,2%	8,8%△	5,6%▽	6,0%▽	8,0%△	5,9%▽	2,8%▽	2,8%▽	12,0%▲	2,9%▽	2,3%▼	22,7%▲	10,0%△	2,9%▽	0,7%▼	4,7%▽	7,3%	0,8%▼	12,6%▲	3,5%▽
· 2 Ja, soms	9,8%	13,0%▲	6,2%▼	9,7%	10,3%△	8,0%▽	6,5%▽	9,7%	9,1%	15,8%▲	4,7%▼	15,7%▲	16,8%▲	13,4%△	6,6%▽	9,4%	13,3%△	4,1%▼	11,4%△	9,6%
· 3 Nee	83,0%	78,2%▼	88,2%▲	84,3%△	81,7%▽	86,1%△	90,7%▲	87,5%△	78,9%▽	81,3%▽	93,0%▲	61,5%▼	73,2%▼	83,7%	92,7%▲	85,9%△	79,4%▽	95,2%▲	76,0%▼	86,8%△
2o3. Werkt u wel eens op zaterdag? [N=42.331]																				
· 1 Ja, regelmatig	27,0%	24,3%▽	29,9%△	57,5%▲	22,1%▼	20,1%▽	13,2%▼	39,5%▲	16,2%▼	8,1%▼	38,9%▲	40,7%▲	65,5%▲	11,6%▼	8,3%▼	15,8%▼	13,3%▼	9,1%▼	39,3%▲	38,7%▲
· 2 Ja, soms	29,1%	35,7%▲	21,8%▼	21,5%▽	30,8%△	29,3%	29,9%	35,0%△	32,0%△	39,1%▲	28,9%	28,9%	20,4%▼	37,4%△	37,8%△	31,0%△	31,5%△	32,0%△	18,4%▼	33,9%△
· 3 Nee	43,9%	40,0%▽	48,3%△	21,0%▼	47,1%△	50,7%△	56,9%▲	25,5%▼	51,8%△	52,8%△	32,2%▼	30,4%▼	14,1%▼	51,0%△	53,9%▲	53,2%▲	55,2%▲	58,9%▲	42,4%▽	27,4%▼

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
2o4. Werkt u wel eens op zondag? [N=42.286]																				
· 1 Ja, regelmatig	18,9%	16,3%▽	21,8%△	32,5%▲	16,7%▽	16,5%▽	7,8%▼	9,2%▼	10,1%▼	4,4%▼	15,9%▽	27,1%▲	56,3%▲	8,9%▼	4,7%▼	10,6%▼	12,9%▽	9,3%▼	37,8%▲	23,5%△
· 2 Ja, soms	22,0%	25,7%△	17,8%▽	21,9%	22,5%△	20,5%▽	17,1%▽	20,0%	19,8%▽	21,9%	24,1%△	18,0%▽	23,3%	33,4%▲	26,8%△	22,5%	26,7%△	22,0%	15,3%▽	28,4%△
· 3 Nee	59,1%	57,9%▽	60,5%△	45,6%▼	60,8%△	63,0%△	75,2%▲	70,8%▲	70,1%▲	73,7%▲	60,0%	54,9%▽	20,4%▼	57,6%	68,5%△	66,9%△	60,5%	68,7%▲	46,9%▼	48,1%▼
2p. Werkt u regelmatig of soms over? [N=41.800]																				
· 1 Ja, regelmatig	29,1%	32,3%△	25,6%▽	22,3%▽	31,6%△	26,8%▽	16,0%▼	28,0%	28,8%	28,8%	25,2%▽	39,5%▲	28,9%	30,2%	29,7%	29,4%	21,3%▽	39,5%▲	29,0%	28,3%
· 2 Ja, soms	39,8%	40,0%	39,5%	35,8%▽	42,1%△	36,0%▽	21,7%▼	35,1%▽	40,7%	41,5%	38,9%	33,3%▽	33,8%▽	45,4%△	42,2%△	39,9%	43,1%△	34,0%▽	42,7%△	38,6%
· 3 Nee	31,1%	27,7%▽	34,9%△	41,9%▲	26,4%▼	37,2%△	62,3%▲	36,9%△	30,5%	29,7%	35,9%△	27,2%▽	37,3%△	24,4%▽	28,1%▽	30,7%	35,7%△	26,5%▽	28,3%▽	33,2%
2q. Afleiding aantal overuren per week gecorrigeerd voor extreme waardes (Zowel betaald als onbetaald overwerk; Werkt nooit over = 0 uur) [N=41.112] [Range: 0–60]																				
- Gemiddelde	3,07	3,73▲	2,32▼	1,85▼	3,42▲	2,88▽	1,68▼	2,93	3,24△	3,69△	2,57▽	5,03▲	2,96	3,55△	3,22	3,15	2,33▽	3,90△	2,51▽	2,96
2r. Waar werkt u doorgaans voor uw werkgever? [N=42.015]																				
· 1 Op mijn eigen woonadres	1,8%	1,8%	1,7%	1,3%▽	1,6%▽	2,3%△	8,1%▲	2,4%	1,3%▽	1,0%▽	1,7%	1,4%	1,2%	4,8%▲	3,5%△	2,5%△	1,2%▽	2,4%△	0,9%▽	2,4%
· 2 Op een vast adres van uw werkgever	74,6%	68,5%▼	81,4%▲	85,4%▲	73,7%▽	70,1%▽	61,3%▼	80,1%△	81,6%△	36,6%▼	86,0%▲	58,1%▼	91,4%▲	64,3%▼	73,0%	67,8%▽	71,9%▽	81,4%△	73,8%	77,8%△
· 3 Op verschillende plaatsen	23,6%	29,6%▲	16,9%▼	13,3%▼	24,7%△	27,6%△	30,6%△	17,5%▽	17,1%▽	62,4%▲	12,3%▼	40,5%▲	7,4%▼	30,9%△	23,6%	29,7%△	26,9%△	16,1%▽	25,2%△	19,7%▽
2s. Werkt u ook thuis voor uw werkgever? [N=40.995]																				
· 1 Ja	32,3%	34,5%△	29,9%▽	6,6%▼	37,5%▲	35,4%△	25,9%▽	9,1%▼	23,4%▼	23,9%▽	16,6%▼	17,9%▼	7,7%▼	66,7%▲	63,8%▲	36,7%△	52,0%▲	69,4%▲	28,0%▽	33,7%
· 2 Nee	52,7%	51,5%▽	54,1%△	63,2%▲	49,2%▼	56,4%△	63,8%▲	67,9%▲	63,3%▲	59,3%△	62,4%▲	59,8%△	64,8%▲	28,4%▼	30,4%▼	52,3%	39,3%▼	25,5%▼	54,0%△	54,2%
· 3 Niet van toepassing, kan niet thuiswerken	15,0%	14,1%▽	15,9%△	30,2%▲	13,3%▽	8,2%▼	10,3%▽	23,0%▲	13,3%▽	16,7%△	21,0%▲	22,3%▲	27,5%▲	4,8%▼	5,8%▼	11,0%▽	8,8%▽	5,0%▼	17,9%△	12,2%▽
2t. Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week thuis voor uw werkgever? [N=13.050] [Range: 0–80]																				
- Gemiddelde	5,99	6,63▲	5,15▼	4,27▼	5,87▽	6,65△	7,06△	11,4▲	5,67	4,98▽	6,86△	5,58	5,31	7,65▲	7,54▲	6,00	5,77	6,07	4,22▼	6,35
2u. Telewerker (werkt minstens een halve dag per week buiten de bedrijfsvestiging met toegang tot het ICT-systeem van het bedrijf) [N=41.842]																				
· % Ja	15,5%	18,6%△	12,1%▽	2,5%▼	18,1%▲	17,3%△	9,1%▽	3,3%▼	11,7%▽	14,4%	8,6%▼	10,6%▽	2,7%▼	39,9%▲	36,8%▲	19,5%△	27,5%▲	21,3%△	11,0%▽	14,0%
2v. Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever [N=41.617] [Range: 0–60]																				
- Gemiddelde	10,3	11,0△	9,58▽	1,96▼	9,69▽	19,8▲	14,9▲	8,03▼	12,7▲	11,9△	8,22▼	11,7△	4,63▼	8,15▼	12,2△	7,81▼	15,2▲	12,0△	11,0△	9,37▽
2w. Aantal jaren werkzaam in huidige functie [N=41.120] [Range: 0–60]																				
- Gemiddelde	7,69	7,83△	7,54▽	1,72▼	7,13▼	14,5▲	13,7▲	7,01	8,63△	10,7▲	6,60▽	9,59▲	4,28▼	5,11▼	6,42▽	6,13▼	7,24▽	9,88▲	9,04△	7,43
3. BEDRIJF																				
3a-3b. SBI2008 (bedrijfsclassificatie) [N=42.613]																				
· 1 A (01-03). Landbouw, bosbouw en visserij	1,2%	1,5%△	0,8%▽	2,7%△	0,9%▽	0,6%▽	1,5%	100%	0%▽	0%▽	0%▽	0%▽	0%▽	0%▽	0%▽	0%▽	0%▽	0%▽	0%▽	0%▽
· 2 B-E (06-39). Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)	12,2%	18,1%▲	5,6%▼	6,2%▼	13,1%△	14,3%△	9,1%▽	0%▼	100%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼
· 3 F (41-43). Bouwnijverheid	4,4%	7,5%▲	1,1%▼	2,1%▽	5,0%△	4,4%	4,0%	0%▼	0%▼	100%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼
· 4 G (45-47). Groot- en detailhandel	17,2%	17,6%△	16,7%▽	38,4%▲	14,2%▼	9,9%▼	18,3%	0%▼	0%▼	0%▼	100%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼
· 5 H (49-53). Vervoer en opslag	5,3%	7,6%▲	2,6%▼	3,0%▽	5,3%	6,5%△	10,9%▲	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	100%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼
· 6 I (55-56). Horeca	4,5%	4,1%▽	5,1%△	16,0%▲	2,6%▼	1,9%▽	3,4%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	100%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼
· 7 J (58-63). Informatie en Communicatie	3,3%	4,6%△	1,8%▽	1,5%▽	4,1%△	2,1%▽	0,9%▽	0%▽	0%▼	0%▽	0%▼	0%▽	0%▽	100%	0%▽	0%▼	0%▽	0%▽	0%▼	0%▽
· 8 K (64-66). Financiële instellingen	4,1%	4,3%△	3,8%▽	1,1%▽	4,8%△	3,7%	3,7%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	100%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼
· 9 L-N (68-82). Zakelijke dienstverlening/onroerend goed	13,5%	13,9%△	13,0%▽	12,4%▽	14,4%△	10,2%▽	19,8%△	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	100%	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼
· 10 O (84). Openbaar bestuur	7,2%	8,1%△	6,2%▽	1,7%▼	7,5%△	11,1%△	3,5%▽	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	100%	0%▼	0%▼	0%▼
· 11 P (85). Onderwijs	7,0%	5,0%▽	9,3%△	2,3%▼	7,2%△	10,2%△	9,1%△	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	100%	0%▼	0%▼
· 12 Q (86-88). Gezondheids-welzijnszorg	16,9%	5,4%▼	29,7%▲	9,0%▼	17,7%△	21,9%△	9,7%▽	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	0%▼	100%	0%▼
· 13 R-U (90-99). Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	3,2%	2,3%▽	4,2%△	3,6%	3,0%▽	3,4%	6,2%△	0%▽	0%▼	0%▽	0%▼	0%▽	0%▽	0%▽	0%▽	0%▼	0%▽	0%▽	0%▼	100%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
3c. Hoeveel personen werken er ongeveer in uw bedrijf of instelling? [N=42.299]																				
· 1 t/m 4 [1]	5,3%	5,1%	5,5%	5,8%	4,8%▽	5,4%	18,0%▲	13,7%▲	2,8%▽	5,5%	8,6%△	3,0%▽	7,0%△	3,1%▽	6,1%	8,3%△	0,6%▼	1,2%▽	3,2%▽	13,7%▲
· 5 t/m 9 [2]	8,5%	7,4%▽	9,7%△	12,4%△	8,0%▽	6,2%▽	15,0%▲	16,6%▲	5,0%▽	9,7%	14,7%▲	4,5%▽	16,6%▲	6,7%▽	6,2%▽	10,9%△	1,1%▼	3,6%▽	5,7%▽	15,2%▲
· 10 t/m 19 [3]	11,4%	10,3%▽	12,7%△	16,3%△	10,8%▽	9,3%▽	13,0%	21,6%▲	8,8%▽	13,9%△	14,9%△	8,0%▽	23,0%▲	9,0%▽	6,6%▽	12,1%	2,1%▼	10,9%	10,8%	14,9%△
· 20 t/m 49 [4]	16,6%	16,5%	16,6%	22,9%▲	15,9%▽	13,9%▽	12,7%▽	23,0%△	14,7%▽	19,9%△	21,1%△	14,9%▽	26,0%▲	18,5%△	7,1%▼	17,9%△	4,2%▼	23,9%▲	12,5%▽	19,7%△
· 50 t/m 99 [5]	12,9%	13,3%△	12,4%▽	16,3%△	12,3%▽	12,1%▽	9,7%▽	9,7%▽	13,7%	16,9%△	15,6%△	16,4%△	13,3%	13,3%	5,9%▼	12,6%	7,1%▽	14,0%	11,0%▽	13,8%
· 100 t/m 249 [6]	14,4%	15,6%△	13,1%▽	13,2%▽	14,5%	15,6%△	12,7%	7,8%▽	20,5%△	14,9%	13,9%	17,8%△	7,5%▼	13,4%	12,9%	12,9%▽	17,9%△	18,1%△	11,2%▽	11,4%▽
· 250 t/m 499 [7]	8,6%	8,8%	8,5%	5,0%▽	9,2%△	9,8%△	6,7%	2,3%▼	12,4%△	6,5%▽	5,2%▽	9,5%	3,2%▼	9,6%	11,6%△	8,0%	15,5%▲	7,2%▽	9,6%△	5,3%▽
· 500 t/m 999 [8]	5,9%	5,8%	6,0%	2,5%▽	6,4%△	7,3%△	3,2%▽	2,8%▽	7,0%△	3,6%▽	2,4%▽	5,5%	1,0%▼	5,8%	7,0%△	4,9%▽	14,5%▲	4,5%▽	9,0%△	2,3%▽
· 1.000 of meer [9]	16,4%	17,2%△	15,6%▽	5,6%▼	18,1%△	20,3%△	9,0%▼	2,5%▼	15,3%▽	9,2%▼	3,7%▼	20,4%△	2,3%▼	20,6%△	36,5%▲	12,4%▽	37,0%▲	16,6%	26,9%▲	3,7%▼
- Gemiddelde	5,29	5,40△	5,17▽	4,37▼	5,44△	5,66△	4,16▼	3,60▼	5,69△	4,76▼	4,17▼	5,79▲	3,76▼	5,63△	6,40▲	4,85▼	7,27▲	5,51△	6,01▲	3,94▼
3d. Vonden in de afgelopen 12 maanden één of meer van de volgende veranderingen plaats in uw bedrijf (vestiging/locatie)? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=42.216]																				
· a. Een grote reorganisatie	18,3%	18,1%	18,5%	8,2%▼	20,1%△	21,0%△	7,9%▼	5,6%▼	14,0%▽	10,9%▼	8,0%▼	17,7%	5,2%▼	24,8%△	41,5%▲	13,6%▽	47,8%▲	10,5%▼	27,0%▲	11,8%▽
· b. Overname door een andere organisatie	3,8%	4,4%△	3,2%▽	3,3%▽	4,0%△	3,8%	3,4%	0,9%▽	6,1%△	3,7%	4,7%△	4,1%	3,1%	8,8%▲	4,7%	4,7%△	0,9%▽	0,6%▽	2,6%▽	2,5%▽
· c. Overname van een andere organisatie	4,1%	4,9%△	3,2%▽	1,7%▽	4,9%△	3,4%▽	3,1%	3,0%	4,8%△	5,6%△	4,3%	5,2%△	1,4%▽	13,0%▲	3,8%	6,1%△	1,2%▽	1,3%▽	3,1%▽	1,6%▽
· d. Inkrimping zonder gedwongen ontslagen	11,7%	10,0%▽	13,7%△	4,9%▼	12,9%△	13,9%△	5,4%▼	2,0%▼	8,9%▽	5,7%▽	6,8%▽	12,6%	5,6%▼	9,6%▽	9,8%▽	7,0%▽	23,8%▲	14,3%△	21,2%▲	10,3%
· e. Inkrimping met gedwongen ontslagen	11,6%	10,9%▽	12,4%△	5,0%▼	12,8%△	13,5%△	6,2%▽	4,4%▼	10,4%▽	13,2%△	7,7%▽	8,3%▽	2,8%▼	17,6%△	30,0%▲	10,8%▽	8,2%▽	6,2%▽	19,6%▲	7,1%▽
· f. Fusie met een ander bedrijf	4,3%	3,4%▽	5,3%△	2,3%▽	4,8%△	4,5%	2,2%▽	1,7%▽	3,2%▽	2,4%▽	2,2%▽	2,4%▽	1,0%▽	5,5%△	3,4%	3,6%▽	3,4%▽	4,3%	10,3%▲	3,7%
· g. Uitbesteding van ondersteunende diensten	7,9%	8,8%△	7,0%▽	2,7%▼	8,9%△	9,0%△	4,8%▽	2,7%▽	9,1%△	6,9%	3,6%▽	8,2%	2,6%▼	13,2%▲	17,9%▲	7,4%	13,4%▲	5,0%▽	9,5%△	6,6%
· h. Verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland	2,6%	3,4%△	1,6%▽	0,8%▽	3,1%△	2,1%▽	1,3%▽	2,5%	5,5%▲	0,9%▽	2,3%	4,1%△	0,3%▽	11,7%▲	6,9%▲	3,2%△	0,7%▽	0,1%▽	0,2%▽	0,5%▽
· i. Automatisering van bedrijfsactiviteiten	9,7%	11,2%△	8,1%▽	3,9%▼	11,2%△	9,6%	4,2%▽	7,7%	12,0%△	6,8%▽	6,9%▽	11,3%△	2,1%▼	14,0%△	28,5%▲	9,6%	14,6%△	5,4%▽	8,6%▽	6,3%▽
· j. Geen van deze reorganisaties	56,0%	57,0%△	54,9%▽	76,8%▲	52,3%▼	50,3%▽	74,1%▲	79,5%▲	56,3%	64,0%△	69,9%▲	57,4%	81,7%▲	45,5%▼	34,3%▼	61,2%△	30,7%▼	65,7%▲	38,9%▼	65,2%△
4. BEROEP																				
4a. Beroep (ISCO-08 major group) [N=42.031]																				
· 0 Beroepen bij de strijdkrachten	0,4%	0,8%△	0,1%▽	0,4%	0,5%△	0,2%▽	0%	0%	0,0%▽	0,1%▽	0%▽	0,2%▽	0,0%▽	0%▽	0,1%▽	0,0%▽	5,8%▲	0,1%▽	0,0%▽	0%▽
· 1 Leidinggevende functies	6,3%	8,6%△	3,8%▽	1,0%▼	7,1%△	7,7%△	6,8%	2,5%▽	7,2%△	7,0%	6,2%	5,7%	6,6%	10,8%△	10,5%△	7,4%△	6,4%	5,2%▽	3,4%▽	8,2%△
· 2 Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	25,1%	25,3%	24,8%	8,2%▼	28,9%▲	26,0%	16,9%▽	5,1%▼	17,6%▽	8,8%▼	8,5%▼	7,6%▼	3,0%▼	60,0%▲	40,7%▲	27,2%△	33,9%▲	74,8%▲	28,3%△	19,9%▽
· 3 Technici en vakspecialisten	17,5%	15,6%▽	19,6%△	10,0%▼	19,1%△	18,4%△	14,4%▽	5,8%▼	16,5%▽	16,8%	11,3%▽	8,7%▼	6,4%▼	14,8%▽	25,5%▲	19,4%△	25,2%▲	4,5%▼	30,4%▲	18,2%
· 4 Administratief personeel	11,2%	8,3%▽	14,3%△	6,9%▽	11,7%△	12,7%△	11,7%	9,0%	11,2%	14,7%△	10,3%▽	26,0%▲	4,7%▼	8,2%▽	17,1%△	14,6%△	13,8%△	6,7%▽	5,1%▼	14,2%△
· 5 Dienstverlenend personeel en verkopers	18,4%	10,9%▼	26,7%▲	38,3%▲	14,9%▼	14,8%▽	15,7%	4,7%▼	5,6%▼	1,8%▼	36,0%▲	6,6%▼	56,7%▲	3,0%▼	4,2%▼	11,1%▼	10,7%▼	6,8%▼	27,1%▲	26,1%▲
· 6 Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers	1,1%	1,7%△	0,5%▽	1,7%△	1,1%▽	0,9%	1,6%	38,2%▲	1,8%△	0,4%▽	0,3%▽	0,2%▽	0,4%▽	0%▽	0,0%▽	2,0%△	0,9%	0,1%▽	0,1%▽	1,2%
· 7 Ambachtslieden	7,4%	12,9%▲	1,3%▼	7,1%	7,5%	7,4%	6,2%	4,0%▽	22,1%▲	43,3%▲	8,7%△	3,3%▽	1,8%▼	2,0%▼	0,5%▼	4,3%▽	1,3%▼	0,8%▼	0,4%▼	3,2%▽
· 8 Bedieningspersoneel van machines en installaties, assembleurs	4,3%	7,3%▲	1,0%▼	2,6%▽	4,1%▽	5,4%△	15,6%▲	8,5%▲	8,9%▲	4,9%	2,9%▽	34,4%▲	1,0%▽	0,1%▼	0,4%▼	2,4%▽	0,7%▽	0%▼	0,1%▼	4,2%
· 9 Elementaire beroepen	8,2%	8,4%	8,0%	23,9%▲	5,0%▼	6,5%▽	11,1%△	22,2%▲	9,0%△	2,1%▼	15,8%▲	7,4%	19,5%▲	1,2%▼	1,0%▼	11,6%△	1,4%▼	0,9%▼	5,1%▽	4,7%▽
4a. Beroepenindeling (ROA-CBS 2014, 2 digits: beroepsklasse) [N=42.613]																				
· 1 Pedagogische beroepen	6,4%	3,6%▼	9,5%▲	3,7%▽	6,6%△	8,1%△	5,7%	0,3%▼	0,4%▼	0,1%▼	0,3%▼	0,4%▼	0,9%▼	0,4%▼	0,4%▼	1,3%▼	1,0%▼	66,2%▲	6,0%	7,9%△
· 2 Creatieve en taalkundige beroepen	1,1%	1,1%	1,1%	0,6%▽	1,3%△	0,9%	1,2%	0,7%	0,9%	0,1%▽	0,8%▽	0,3%▽	0,3%▽	7,6%▲	1,0%	1,4%△	1,0%	0,8%	0,2%▽	4,8%▲
· 3 Commerciële beroepen	11,3%	8,8%▽	14,1%△	22,8%▲	9,9%▽	6,9%▽	8,5%▽	3,4%▼	8,2%▽	2,4%▼	40,0%▲	2,8%▼	11,7%	10,1%	15,6%△	7,5%▽	2,1%▼	0,9%▼	1,2%▼	7,1%▽
· 4 Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	20,3%	17,0%▽	24,1%△	9,4%▼	22,3%△	22,3%△	19,5%	11,6%▼	17,2%▽	19,4%	14,2%▽	31,9%▲	7,1%▼	18,3%	50,0%▲	32,6%▲	33,4%▲	12,7%▼	10,0%▼	24,6%△
· 5 Managers	5,9%	8,0%△	3,5%▽	1,0%▼	6,7%△	6,9%△	6,3%	2,4%▽	7,0%△	7,0%△	6,1%	5,6%	6,5%	10,7%▲	10,3%△	7,2%△	3,0%▽	5,2%	3,3%▽	6,1%
· 6 Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	3,7%	4,6%△	2,7%▽	1,5%▽	4,0%△	4,8%△	4,2%	0,1%▽	0,5%▽	0,8%▽	0,2%▼	1,4%▽	1,0%▽	0,6%▽	3,0%	5,0%△	32,8%▲	1,4%▽	0,5%▼	3,8%
· 7 Technische beroepen	13,8%	22,9%▲	3,7%▼	9,6%▽	14,8%△	13,8%	11,4%	11,4%	43,1%▲	59,0%▲	10,9%▽	5,4%▼	2,4%▼	4,5%▼	1,8%▼	14,6%	8,1%▽	3,6%▼	1,4%▼	7,6%▽
· 8 ICT beroepen	4,8%	7,7%▲	1,5%▼	1,8%▽	5,7%△	4,0%▽	1,0%▽	0,7%▽	4,2%▽	2,1%▽	2,2%▽	2,0%▽	0,4%▼	44,7%▲	12,4%▲	5,2%	6,2%△	2,8%▽	1,5%▽	2,8%▽

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
· 9 Agrarische beroepen	1,4%	2,0%△	0,7%▽	2,8%△	1,2%▽	1,0%▽	1,7%	51,0%▲	2,0%△	0,4%▽	0,4%▽	0,2%▽	0,4%▽	0,1%▽	0,0%▽	2,2%△	0,9%▽	0,1%▽	0,1%▽	1,4%
· 10 Zorg en welzijn beroepen	14,1%	4,8%▼	24,5%▲	8,9%▽	14,9%△	16,3%△	6,3%▼	1,4%▼	2,0%▼	0,6%▼	3,9%▼	0,6%▼	1,5%▼	0,8%▼	1,5%▼	4,4%▼	6,6%▼	3,1%▼	67,9%▲	5,0%▼
· 11 Dienstverlenende beroepen	8,1%	5,8%▽	10,7%△	19,2%▲	5,9%▼	6,6%▽	10,7%△	3,9%▽	3,4%▽	0,5%▼	3,0%▼	4,9%▽	64,1%▲	0,8%▼	1,8%▼	12,0%△	1,6%▼	2,7%▼	6,9%▽	23,9%▲
· 12 Transport en logistiek beroepen	7,0%	11,2%▲	2,4%▼	16,8%▲	4,7%▼	6,0%▽	19,4%▲	8,7%	5,7%▽	5,7%▽	16,2%▲	42,5%▲	2,4%▽	0,6%▼	0,5%▼	4,0%▽	1,3%▼	0,2%▼	0,4%▼	3,0%▽
· 13 Overig	2,0%	2,6%△	1,4%▽	1,9%	1,9%▽	2,4%△	4,1%△	4,2%△	5,3%▲	1,9%	1,7%▽	2,0%	1,4%▽	0,8%▽	1,6%	2,6%△	2,0%	0,2%▽	0,7%▽	1,8%
4b. Geeft u in uw beroep of functie leiding aan medewerkers of personeel? [N=41.840]																				
· % Ja	26,1%	34,2%▲	17,2%▼	15,9%▼	28,7%△	25,4%	21,3%▽	28,1%	29,9%△	43,6%▲	27,1%△	21,9%▽	33,5%△	28,2%	22,6%▽	29,4%△	23,9%▽	21,2%▽	16,9%▼	31,8%△
4b. Aan hoeveel personen geeft u leiding? [Subgroep leidinggevenden] [N=10.806]																				
· 1 t/m 4 [1]	42,1%	40,9%▽	44,8%△	59,5%▲	40,9%▽	38,1%▽	44,0%	51,7%△	42,7%	45,7%△	46,4%△	34,4%▽	50,8%△	40,5%	34,0%▽	48,9%△	25,3%▼	39,1%	33,5%▽	46,1%
· 5 t/m 9 [2]	24,1%	24,7%△	22,6%▽	22,6%	24,6%△	22,5%	22,0%	23,0%	25,3%	25,9%	25,0%	23,5%	22,2%	26,0%	21,5%	23,3%	27,9%△	19,6%▽	21,4%▽	26,8%
· 10 t/m 19 [3]	17,3%	17,5%	16,9%	10,2%▼	17,8%△	18,6%	20,6%	18,2%	17,1%	16,7%	14,6%▽	21,9%△	13,9%▽	19,3%	22,2%△	13,8%▽	22,0%△	19,1%	21,1%△	16,3%
· 20 t/m 49 [4]	10,8%	10,9%	10,6%	5,6%▽	10,9%	13,3%△	8,0%	5,8%	9,6%	8,4%▽	9,2%▽	11,4%	9,2%	9,8%	15,7%△	8,5%▽	16,2%△	16,3%△	14,5%△	8,5%
· 50 t/m 99 [5]	3,2%	3,0%	3,5%	1,6%▽	3,2%	3,9%△	2,0%	1,2%	3,3%	2,3%	2,6%	3,7%	2,9%	1,3%▽	2,0%	3,0%	4,6%△	2,4%	6,1%△	1,8%
· 100 of meer [6]	2,5%	2,9%△	1,6%▽	0,5%▽	2,5%	3,6%△	3,3%	0%	2,1%	1,0%▽	2,2%	5,0%△	0,9%▽	3,1%	4,6%△	2,5%	4,1%△	3,5%	3,4%△	0,5%▽
- Gemiddelde	2,16	2,19△	2,10▽	1,69▼	2,19△	2,33△	2,12	1,82▼	2,12	1,99▽	2,03▽	2,42▲	1,94▽	2,15	2,44▲	2,01▽	2,59▲	2,34△	2,49▲	1,95▽
5. UW WERKOMSTANDIGHEDEN																				
5a. Moet u gevaarlijk werk doen? [N=42.062]																				
· 1 Ja, regelmatig	4,3%	6,4%▲	2,0%▼	3,9%	4,5%△	4,1%	1,8%▽	3,4%	6,8%△	11,4%▲	2,5%▽	8,4%▲	4,4%	0,4%▽	0,3%▼	3,3%▽	8,1%▲	0,9%▽	3,8%▽	3,1%▽
· 2 Ja, soms	18,3%	22,1%▲	14,0%▼	19,9%△	18,5%△	16,7%▽	8,6%▼	29,7%▲	23,6%△	35,4%▲	14,5%▽	26,3%▲	23,9%△	3,2%▼	2,9%▼	14,0%▽	17,0%	7,1%▼	25,1%▲	14,1%▽
· 3 Nee	77,5%	71,5%▼	84,0%▲	76,3%▽	77,0%▽	79,2%△	89,6%▲	66,9%▼	69,7%▼	53,3%▼	83,0%△	65,4%▼	71,7%▽	96,4%▲	96,8%▲	82,7%△	74,9%▽	92,0%▲	71,1%▽	82,8%△
5b. Wat is het belangrijkste gevaar dat u loopt tijdens uw werk? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=9.422]																				
· a. Vallen van hoogte	27,7%	37,7%▲	8,0%▼	21,2%▽	29,6%△	26,1%	20,9%	31,9%	37,6%▲	73,7%▲	25,2%▽	34,2%△	9,9%▼	38,0%	25,3%	34,9%△	24,3%▽	15,5%▼	3,4%▼	25,5%
· b. Struikelen, uitglijden	43,3%	50,9%▲	28,4%▼	45,5%	43,1%	42,7%	30,8%▼	53,1%▲	54,6%▲	73,1%▲	45,1%	54,9%▲	56,7%▲	34,1%	25,1%▼	49,6%△	30,2%▼	25,3%▼	17,2%▼	42,4%
· c. Bekneld raken	19,0%	26,5%▲	4,3%▼	15,6%▽	20,5%△	16,8%▽	9,4%▼	33,3%▲	35,8%▲	32,2%▲	21,4%△	28,9%▲	3,0%▼	21,1%	3,1%▼	20,5%	14,3%▽	5,5%▼	2,1%▼	17,0%
· d. Snijden, steken	33,1%	36,0%△	27,3%▽	46,8%▲	31,7%▽	25,5%▽	24,4%	46,2%▲	43,9%▲	39,1%△	49,3%▲	14,3%▼	65,9%▲	20,9%	13,3%▼	30,0%▽	19,8%▼	14,5%▼	20,3%▼	24,2%▽
· e. Botsen, aanrijdingen	20,9%	28,1%▲	6,7%▼	16,5%▽	21,3%	22,8%△	35,4%▲	18,0%	22,5%	21,6%	24,8%△	66,0%▲	5,8%▼	17,1%	19,3%	23,0%	26,0%△	9,7%▼	3,6%▼	15,5%▽
· f. Ongeluk met gevaarlijke stoffen	21,4%	25,4%▲	13,7%▼	13,2%▼	23,7%△	20,4%	9,6%▼	22,6%	36,8%▲	16,5%▽	19,3%	27,8%△	8,0%▼	15,7%	10,9%	25,9%△	19,9%	17,8%	14,6%▼	12,4%▼
· g. Confrontatie met geweld	30,3%	21,2%▼	48,2%▲	20,2%▼	32,0%△	33,7%△	19,0%▼	2,1%▼	4,1%▼	5,2%▼	15,9%▼	25,9%▽	12,6%▼	23,4%	23,8%	21,8%▼	75,5%▲	48,1%▲	64,2%▲	24,6%
· h. Verbranden	16,2%	18,8%▲	11,1%▼	26,3%▲	15,3%▽	10,5%▽	9,7%	4,8%▼	27,9%▲	17,0%	17,8%	9,7%▽	60,6%▲	4,1%▼	2,4%▼	12,6%▽	10,8%▽	10,7%▽	3,6%▼	10,7%▽
· i. Verstikking	5,6%	7,7%▲	1,3%▼	4,2%▽	6,1%△	4,9%	1,1%	1,4%▽	11,6%▲	9,5%△	2,9%▽	6,4%	0,7%▼	0%	0%	7,6%△	7,8%△	3,3%	1,5%▼	1,2%▽
· j. Ander type gevaarlijk werk	18,2%	17,1%▽	20,3%△	12,4%▽	19,6%△	17,7%	20,8%	19,6%	15,2%▽	16,0%	12,0%▽	10,6%▼	7,1%▼	29,4%▲	23,2%	19,8%	25,7%▲	20,0%	25,7%▲	25,3%△
5c1. Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten? [N=41.203]																				
· 1 Ja, regelmatig	20,4%	22,1%△	18,6%▽	31,0%▲	19,1%▽	17,4%▽	9,4%▼	33,7%▲	23,9%△	35,5%▲	28,3%▲	27,8%△	27,1%△	1,6%▼	1,4%▼	12,3%▼	6,5%▼	4,2%▼	29,1%▲	16,0%▽
· 2 Ja, soms	20,3%	21,1%△	19,4%▽	33,7%▲	17,7%▽	18,7%▽	17,1%▽	36,9%▲	24,7%△	21,4%	27,7%▲	20,6%	37,8%▲	6,9%▼	2,7%▼	14,1%▽	10,6%▼	11,6%▼	22,4%△	21,8%
· 3 Nee	59,3%	56,8%▽	62,0%△	35,3%▼	63,2%▲	63,9%△	73,5%▲	29,4%▼	51,4%▽	43,1%▼	44,0%▼	51,6%▽	35,0%▼	91,5%▲	95,9%▲	73,5%▲	83,0%▲	84,2%▲	48,5%▼	62,1%△
5c2. Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt? [N=41.608]																				
· 1 Ja, regelmatig	8,9%	14,2%▲	3,0%▼	8,9%	9,0%	8,8%	5,8%▽	17,7%▲	17,4%▲	29,1%▲	9,8%△	21,1%▲	5,2%▽	0,7%▼	0,6%▼	6,9%▽	4,9%▽	1,8%▼	3,7%▼	6,1%▽
· 2 Ja, soms	8,6%	12,8%▲	4,0%▼	10,7%△	8,3%▽	8,3%	6,8%	23,8%▲	16,5%▲	21,5%▲	9,4%△	11,1%△	9,0%	2,2%▼	0,9%▼	6,5%▽	5,8%▽	3,3%▼	5,3%▽	7,2%
· 3 Nee	82,5%	73,0%▼	93,0%▲	80,3%▽	82,7%	82,9%	87,4%△	58,5%▼	66,1%▼	49,4%▼	80,8%▽	67,9%▼	85,8%△	97,1%▲	98,5%▲	86,6%△	89,3%△	94,9%▲	91,0%▲	86,7%△
5c3. Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding? [N=41.497]																				
· 1 Ja, regelmatig	10,3%	11,0%△	9,6%▽	9,5%▽	10,5%△	10,7%	4,1%▼	15,3%△	12,2%△	23,2%▲	9,5%▽	10,9%	9,2%	2,1%▼	1,7%▼	8,0%▽	5,5%▽	4,0%▼	16,3%▲	10,0%
· 2 Ja, soms	25,9%	25,3%▽	26,7%△	30,5%△	25,4%▽	25,3%	12,9%▼	40,0%▲	30,4%△	31,8%△	28,1%△	26,2%	29,8%△	9,9%▼	8,2%▼	18,1%▼	15,9%▼	18,1%▽	37,9%▲	26,6%
· 3 Nee	63,8%	63,7%	63,8%	60,0%▽	64,1%	64,0%	83,0%▲	44,7%▼	57,4%▽	45,0%▼	62,4%▽	62,9%	61,1%▽	88,1%▲	90,1%▲	73,8%▲	78,6%▲	77,9%▲	45,8%▼	63,4%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
5c4. Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken? [N=41.512]																				
· 1 Ja, regelmatig	34,5%	34,0%▽	35,2%△	46,5%▲	32,4%▽	33,7%	20,1%▼	56,5%▲	39,0%△	40,6%△	42,2%△	44,7%▲	46,5%▲	27,6%▽	25,7%▽	31,9%▽	25,1%▼	12,6%▼	32,6%▽	34,6%
· 2 Ja, soms	21,0%	22,2%△	19,7%▽	25,7%△	20,5%▽	19,4%▽	16,3%▽	25,1%△	22,9%△	25,7%△	22,5%△	19,6%	28,5%△	16,9%▽	15,7%▽	18,5%▽	17,9%▽	16,8%▽	22,3%△	21,2%
· 3 Nee	44,4%	43,8%▽	45,1%△	27,8%▼	47,2%△	46,9%△	63,5%▲	18,4%▼	38,1%▽	33,7%▼	35,3%▼	35,7%▽	25,0%▼	55,6%▲	58,6%▲	49,6%△	57,1%▲	70,5%▲	45,2%	44,1%
5c5. Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken? [N=41.468]																				
· 1 Ja, regelmatig	7,0%	10,1%▲	3,6%▼	6,0%▽	7,3%△	7,3%	2,5%▽	11,0%△	19,4%▲	17,2%▲	4,7%▽	10,4%△	8,0%	1,1%▼	0,7%▼	5,2%▽	4,2%▽	4,7%▽	2,5%▼	6,8%
· 2 Ja, soms	16,4%	21,1%▲	11,1%▼	17,4%△	16,2%	16,8%	10,4%▽	31,4%▲	27,2%▲	33,2%▲	14,1%▽	21,6%△	22,2%△	7,3%▼	6,3%▼	12,7%▽	14,2%▽	17,1%	9,8%▼	16,7%
· 3 Nee	76,6%	68,8%▼	85,4%▲	76,5%	76,6%	75,9%	87,1%▲	57,6%▼	53,5%▼	49,6%▼	81,2%△	68,0%▼	69,8%▽	91,6%▲	93,0%▲	82,1%△	81,6%△	78,2%△	87,7%▲	76,5%
5d. Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkappen of oordopjes? [N=14.740]																				
· 1 Ja, regelmatig	34,9%	46,1%▲	7,9%▼	26,5%▼	37,0%△	34,9%	20,2%▼	33,6%	59,0%▲	70,6%▲	25,9%▼	27,5%▽	7,1%▼	11,6%▼	10,0%▼	36,0%	32,0%▽	10,3%▼	6,3%▼	20,7%▼
· 2 Ja, soms	16,0%	19,2%▲	8,0%▼	12,4%▽	16,2%	17,5%△	19,8%	19,7%	19,4%△	20,5%△	17,2%	20,8%△	10,2%▽	13,0%	5,9%▼	15,2%	18,8%△	9,3%▽	7,2%▼	11,0%▽
· 3 Nee	49,1%	34,7%▼	84,0%▲	61,1%▲	46,7%▽	47,6%	60,0%▲	46,7%	21,6%▼	8,9%▼	56,9%△	51,8%	82,7%▲	75,4%▲	84,1%▲	48,7%	49,2%	80,4%▲	86,5%▲	68,3%▲
5e1. Werkt u met water of waterige oplossingen? [N=41.813]																				
· 1 Nooit	69,7%	70,8%△	68,5%▽	57,3%▼	71,8%△	71,8%△	78,6%△	40,7%▼	64,6%▽	59,4%▼	70,8%△	85,4%▲	32,7%▼	96,8%▲	95,8%▲	75,7%△	88,5%▲	86,8%▲	50,8%▼	67,2%▽
· 2 Soms	14,5%	16,2%△	12,6%▽	21,1%▲	13,6%▽	12,7%▽	8,4%▽	35,3%▲	19,4%△	23,5%▲	18,9%△	9,5%▽	22,3%▲	1,6%▼	1,4%▼	9,2%▽	6,7%▼	9,1%▽	18,4%△	11,1%▽
· 3 Vaak	8,9%	7,8%▽	10,2%△	11,2%△	8,7%▽	8,2%▽	5,7%▽	16,5%▲	9,4%	12,1%△	6,4%▽	2,8%▼	22,1%▲	0,4%▼	1,2%▼	5,7%▽	2,6%▼	2,4%▼	19,5%▲	10,4%△
· 4 Altijd	6,9%	5,2%▽	8,7%△	10,4%△	5,9%▽	7,3%	7,4%	7,5%	6,6%	5,1%▽	4,0%▽	2,3%▽	22,8%▲	1,3%▼	1,6%▼	9,4%△	2,1%▼	1,7%▼	11,3%▲	11,2%△
- Gemiddelde	1,53	1,47▽	1,59△	1,75▲	1,49▽	1,51	1,42▽	1,91▲	1,58△	1,63△	1,44▽	1,22▼	2,35▲	1,06▼	1,09▼	1,49▽	1,18▼	1,19▼	1,91▲	1,66△
5e2. Krijgt u tijdens uw werk stoffen op uw huid? [N=42.253]																				
· 1 Nooit	71,8%	72,0%	71,6%	62,5%▼	72,9%△	74,4%△	83,7%▲	55,3%▼	64,0%▽	55,6%▼	72,0%	86,3%▲	52,2%▼	96,0%▲	96,7%▲	78,5%△	88,4%▲	84,2%▲	55,2%▼	71,4%
· 2 Soms	19,6%	20,2%△	19,0%▽	25,3%△	18,8%▽	18,3%▽	12,9%▽	35,6%▲	25,8%△	30,7%▲	20,4%	10,1%▼	27,8%▲	2,6%▼	1,5%▼	12,8%▽	9,4%▼	13,5%▽	31,5%▲	17,8%
· 3 Vaak	5,4%	5,3%	5,6%	7,9%△	5,3%	4,2%▽	1,3%▽	4,6%	6,9%△	10,1%▲	5,2%	2,2%▽	12,5%▲	0,5%▼	0,7%▼	4,5%▽	1,1%▼	1,4%▽	8,7%△	6,8%△
· 4 Altijd	3,1%	2,6%▽	3,8%△	4,2%△	2,9%▽	3,1%	2,1%	4,5%	3,3%	3,5%	2,4%▽	1,4%▽	7,6%▲	0,9%▽	1,2%▽	4,1%△	1,2%▽	0,9%▽	4,6%△	4,0%
- Gemiddelde	1,40	1,38▽	1,41△	1,54▲	1,38▽	1,36▽	1,22▼	1,58▲	1,50△	1,62▲	1,38▽	1,19▼	1,76▲	1,06▼	1,06▼	1,34▽	1,15▼	1,19▼	1,63▲	1,44
5e3. Ademt u tijdens het werk stoffen in? [N=42.216]																				
· 1 Nooit	76,9%	68,0%▼	86,9%▲	81,3%△	76,0%▽	76,1%	82,9%△	58,2%▼	55,2%▼	43,1%▼	79,4%△	65,7%▼	82,3%△	95,5%▲	95,6%▲	79,3%△	83,3%△	90,9%▲	83,8%△	77,9%
· 2 Soms	15,8%	21,5%▲	9,4%▼	12,6%▽	16,3%△	16,8%△	13,3%	33,2%▲	29,7%▲	38,0%▲	14,0%▽	21,2%△	12,1%▽	2,7%▼	2,6%▼	14,4%▽	12,6%▽	6,8%▼	11,8%▽	15,8%
· 3 Vaak	4,6%	6,9%▲	2,0%▼	3,7%▽	4,9%△	4,2%	2,0%▽	5,0%	9,6%▲	14,4%▲	4,2%	8,7%▲	3,3%▽	0,8%▽	0,6%▽	3,7%▽	2,5%▽	1,0%▽	2,5%▽	3,8%
· 4 Altijd	2,7%	3,6%△	1,7%▽	2,4%	2,7%	3,0%	1,8%	3,6%	5,5%△	4,5%△	2,4%	4,5%△	2,2%	1,0%▽	1,2%▽	2,7%	1,6%▽	1,3%▽	1,8%▽	2,6%
- Gemiddelde	1,33	1,46▲	1,19▼	1,27▽	1,34△	1,34	1,23▽	1,54▲	1,65▲	1,80▲	1,30▽	1,52▲	1,26▽	1,07▼	1,07▼	1,30▽	1,22▽	1,13▼	1,22▽	1,31
5e4. Komt u in contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal? [N=42.310]																				
· 1 Nooit	75,9%	82,8%▲	68,2%▼	76,5%	76,1%	73,4%▽	86,2%▲	79,1%	88,9%▲	84,7%▲	84,4%▲	81,4%△	80,1%△	95,1%▲	96,0%▲	86,1%▲	78,0%△	73,6%▽	35,5%▼	76,9%
· 2 Soms	18,9%	13,7%▼	24,7%▲	18,1%	18,6%▽	21,7%△	11,8%▽	15,6%	8,7%▼	12,7%▽	12,4%▼	15,9%▽	15,9%▽	3,5%▼	2,5%▼	10,4%▼	19,0%	22,3%△	48,7%▲	19,2%
· 3 Vaak	3,5%	2,1%▽	5,1%△	3,5%	3,7%△	3,0%▽	0,7%▽	2,7%	1,0%▽	1,6%▽	1,8%▽	1,6%▽	2,0%▽	0,5%▽	0,4%▽	1,8%▽	2,0%▽	2,7%▽	12,4%▲	1,8%▽
· 4 Altijd	1,7%	1,4%▽	2,1%△	1,9%	1,7%	1,8%	1,2%	2,7%	1,3%▽	0,9%▽	1,4%▽	1,2%▽	2,0%	1,0%▽	1,1%▽	1,6%	1,0%▽	1,5%	3,4%△	2,1%
- Gemiddelde	1,31	1,22▼	1,41▲	1,31	1,31	1,33△	1,17▼	1,29	1,15▼	1,19▼	1,20▼	1,23▽	1,26▽	1,07▼	1,07▼	1,19▼	1,26▽	1,32	1,84▲	1,29
5f1-5f6. Zelfstandigheid/autonomie (schaal: 1=nee - 3=ja, regelmatig; 6 items) [N=42.543] [Range: 1–3]																				
- Gemiddelde	2,34	2,41▲	2,26▼	2,09▼	2,38▲	2,38△	2,53▲	2,21▼	2,37△	2,45▲	2,25▼	2,17▼	2,16▼	2,61▲	2,57▲	2,42△	2,57▲	2,24▼	2,24▼	2,38△
5f1. Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? [N=42.472]																				
· 1 Ja, regelmatig	59,9%	65,3%▲	53,9%▼	33,2%▼	63,7%▲	67,2%△	74,2%▲	47,5%▼	63,1%△	70,9%▲	52,6%▽	49,5%▼	41,9%▼	76,2%▲	70,9%▲	64,3%△	71,0%▲	66,3%△	53,2%▽	65,1%△
· 2 Ja, soms	27,9%	25,5%▽	30,6%△	45,0%▲	26,5%▽	20,2%▼	11,6%▼	33,3%△	25,4%▽	24,3%▽	31,3%△	28,7%	40,0%▲	20,0%▽	21,2%▽	24,5%▽	22,5%▽	25,8%▽	33,3%△	24,5%▽
· 3 Nee	12,2%	9,2%▽	15,5%△	21,8%▲	9,8%▼	12,6%	14,2%	19,2%▲	11,5%	4,7%▼	16,0%△	21,8%▲	18,2%△	3,8%▼	7,9%▽	11,2%▽	6,5%▽	7,9%▽	13,5%△	10,4%▽

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
5f2. Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden? [N=42.475]																				
· 1 Ja, regelmatig	62,1%	64,7%△	59,2%▽	34,9%▼	66,3%▲	68,6%△	72,2%▲	40,0%▼	63,9%△	71,1%△	55,8%▽	45,8%▼	46,0%▼	75,9%▲	78,1%▲	68,2%△	75,5%▲	64,5%△	57,1%▽	64,9%△
· 2 Ja, soms	24,0%	23,0%▽	25,1%△	38,0%▲	22,6%▽	18,3%▽	11,9%▼	29,5%△	21,7%▽	23,4%	26,4%△	23,1%	33,4%▲	19,7%▽	16,5%▽	20,6%▽	17,7%▽	23,4%	29,3%△	21,9%
· 3 Nee	13,9%	12,3%▽	15,7%△	27,1%▲	11,1%▼	13,1%▽	15,9%	30,5%▲	14,4%	5,5%▼	17,8%△	31,0%▲	20,7%▲	4,4%▼	5,5%▼	11,3%▽	6,8%▼	12,1%▽	13,6%	13,1%
5f3. Kunt u zelf uw werktempo regelen? [N=42.409]																				
· 1 Ja, regelmatig	56,6%	61,3%▲	51,4%▼	36,5%▼	59,3%△	61,9%△	77,0%▲	58,7%	61,9%△	65,5%△	53,4%▽	50,5%▽	41,8%▼	69,6%▲	69,8%▲	62,2%△	66,8%▲	53,1%▽	46,1%▼	58,5%
· 2 Ja, soms	28,3%	27,0%▽	29,8%△	40,6%▲	27,4%▽	22,8%▽	12,2%▼	29,0%	26,9%▽	26,5%	30,3%△	26,6%	35,8%△	24,3%▽	21,4%▽	25,2%▽	24,5%▽	26,6%▽	33,8%△	27,5%
· 3 Nee	15,0%	11,7%▼	18,8%▲	22,8%▲	13,3%▽	15,2%	10,8%▽	12,2%	11,1%▽	8,0%▼	16,3%△	22,9%▲	22,5%▲	6,1%▼	8,8%▽	12,6%▽	8,8%▽	20,3%△	20,1%△	13,9%
5f4. Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? [N=42.395]																				
· 1 Ja, regelmatig	67,7%	72,3%▲	62,5%▼	42,5%▼	72,6%▲	70,9%△	67,4%	43,2%▼	67,2%	78,0%▲	57,7%▼	57,0%▼	48,5%▼	85,4%▲	78,6%▲	69,1%△	80,8%▲	78,5%▲	68,3%	67,1%
· 2 Ja, soms	27,6%	23,7%▽	31,9%△	46,4%▲	24,2%▼	24,5%▽	24,8%	42,0%▲	26,1%▽	20,7%▽	34,6%△	35,2%△	43,1%▲	13,6%▼	19,3%▽	25,8%▽	17,8%▼	19,9%▽	29,1%△	28,1%
· 3 Nee	4,7%	4,0%▽	5,6%△	11,1%▲	3,3%▼	4,6%	7,8%△	14,8%▲	6,6%△	1,4%▽	7,6%△	7,8%△	8,4%△	1,0%▽	2,2%▽	5,1%	1,4%▽	1,5%▽	2,6%▽	4,8%
5f5. Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt? [N=42.388]																				
· 1 Ja, regelmatig	48,6%	54,5%▲	42,1%▼	40,5%▽	48,9%	52,3%△	74,5%▲	58,6%▲	57,5%▲	56,9%△	46,0%▽	45,0%▽	39,6%▽	65,6%▲	61,9%▲	55,3%△	65,8%▲	22,3%▼	36,9%▼	52,0%△
· 2 Ja, soms	33,4%	32,4%▽	34,5%△	41,3%△	33,4%	28,2%▽	16,0%▼	30,0%	32,1%▽	34,6%	38,2%△	36,2%△	41,8%△	26,9%▽	28,9%▽	30,8%▽	26,2%▽	20,7%▼	38,7%△	34,5%
· 3 Nee	18,0%	13,1%▼	23,4%▲	18,2%	17,7%	19,5%△	9,4%▼	11,4%▽	10,4%▼	8,5%▼	15,8%▽	18,8%	18,6%	7,5%▼	9,2%▼	13,9%▽	8,0%▼	57,0%▲	24,4%▲	13,5%▽
5f6. Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt? [N=42.502]																				
· 1 Ja, regelmatig	23,3%	26,1%△	20,1%▽	17,7%▽	23,2%	26,0%△	46,2%▲	20,5%	20,3%▽	17,1%▽	17,1%▽	17,4%▽	16,7%▽	41,2%▲	43,5%▲	29,2%△	44,8%▲	17,3%▽	16,8%▽	25,7%△
· 2 Ja, soms	25,3%	25,7%△	24,8%▽	29,6%△	25,4%	21,3%▽	21,1%▽	26,9%	22,3%▽	21,5%▽	26,5%△	22,0%▽	30,3%△	33,5%△	30,6%△	27,2%△	27,0%△	23,4%▽	22,4%▽	24,6%
· 3 Nee	51,5%	48,2%▽	55,1%△	52,6%	51,4%	52,7%△	32,7%▼	52,6%	57,5%△	61,4%▲	56,4%△	60,7%△	52,9%	25,3%▼	25,9%▼	43,6%▽	28,2%▼	59,3%△	60,8%▲	49,7%
5g1-5g3. Werkdruk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items) [N=42.402] [Range: 1–4]																				
- Gemiddelde	2,37	2,35▽	2,39△	2,23▼	2,41△	2,36	1,86▼	2,20▼	2,31▽	2,40	2,33▽	2,29▽	2,51▲	2,35	2,43△	2,37	2,29▽	2,45△	2,43△	2,28▽
5g1. Moet u erg snel werken? [N=42.387]																				
· 1 Nooit	7,6%	7,4%	7,9%	8,5%△	6,6%▽	8,9%△	25,9%▲	11,4%△	9,5%△	5,1%▽	7,3%	10,5%△	4,3%▽	6,1%▽	6,4%	8,4%△	6,7%▽	9,2%△	6,2%▽	9,5%△
· 2 Soms	56,1%	57,9%△	54,2%▽	56,3%	56,1%	56,0%	58,2%	57,3%	57,6%△	57,5%	56,6%	55,3%	41,3%▼	57,6%	54,7%	54,0%▽	64,0%△	58,7%△	55,0%▽	60,6%△
· 3 Vaak	28,6%	27,7%▽	29,7%△	27,9%	29,7%△	27,0%▽	11,6%▼	23,4%▽	25,7%▽	30,0%	27,4%▽	25,2%▽	41,0%▲	30,3%	31,7%△	28,7%	25,1%▽	26,9%▽	31,7%△	24,5%▽
· 4 Altijd	7,6%	7,1%▽	8,2%△	7,4%	7,6%	8,1%	4,2%▽	8,0%	7,2%	7,3%	8,7%△	9,0%△	13,4%▲	6,0%▽	7,2%	8,8%△	4,3%▽	5,2%▽	7,1%	5,4%▽
- Gemiddelde	2,36	2,34▽	2,38△	2,34▽	2,38△	2,34▽	1,94▼	2,28▽	2,31▽	2,40△	2,37	2,33▽	2,64▲	2,36	2,40△	2,38	2,27▽	2,28▽	2,40△	2,26▽
5g2. Moet u heel veel werk doen? [N=42.341]																				
· 1 Nooit	6,5%	6,5%	6,4%	10,7%▲	4,9%▽	6,8%	27,1%▲	12,1%▲	7,2%△	4,5%▽	8,1%△	11,2%▲	5,7%	5,9%	4,7%▽	7,0%	5,4%▽	4,2%▽	4,4%▽	8,2%△
· 2 Soms	48,1%	49,7%△	46,3%▽	56,6%▲	46,3%▽	47,0%▽	53,9%△	56,1%△	49,9%△	48,2%	51,0%△	50,3%△	47,1%	50,5%	44,7%▽	47,8%	52,8%△	38,8%▼	44,5%▽	52,1%△
· 3 Vaak	34,6%	33,7%▽	35,7%△	26,6%▼	37,0%△	34,6%	14,5%▼	23,0%▼	32,7%▽	37,3%△	30,8%▽	29,0%▽	36,1%	34,6%	38,7%△	33,9%	33,9%	41,2%△	39,5%△	30,3%▽
· 4 Altijd	10,8%	10,1%▽	11,6%△	6,2%▽	11,8%△	11,6%△	4,4%▼	8,8%	10,2%	10,1%	10,1%▽	9,5%	11,0%	9,0%▽	11,8%	11,4%	7,9%▽	15,8%△	11,6%△	9,5%
- Gemiddelde	2,50	2,47▽	2,52△	2,28▼	2,56▲	2,51	1,96▼	2,29▼	2,46▽	2,53	2,43▽	2,37▽	2,52	2,47	2,58△	2,50	2,44▽	2,69▲	2,58△	2,41▽
5g3. Moet u extra hard werken? [N=42.033]																				
· 1 Nooit	13,3%	13,4%	13,1%	19,5%▲	10,8%▼	14,2%△	43,3%▲	22,6%▲	16,0%△	11,9%	15,6%△	18,0%△	10,7%▽	12,4%	10,2%▽	13,3%	12,6%	9,1%▽	10,5%▽	14,5%
· 2 Soms	56,1%	57,6%△	54,4%▽	57,8%△	56,1%	55,5%	47,3%▽	55,4%	57,1%	56,9%	56,9%	54,5%	51,3%▽	58,5%	54,2%	56,4%	62,5%△	51,9%▽	54,4%▽	59,4%△
· 3 Vaak	23,8%	22,6%▽	25,2%△	17,9%▽	25,8%△	23,0%	7,0%▼	16,4%▽	21,1%▽	24,7%	20,3%▽	20,3%▽	29,2%△	23,9%	28,6%△	23,4%	20,4%▽	29,7%△	28,0%△	20,9%▽
· 4 Altijd	6,8%	6,4%▽	7,3%△	4,8%▽	7,3%△	7,2%	2,4%▽	5,7%	5,7%▽	6,6%	7,2%	7,1%	8,9%△	5,2%▽	7,1%	7,0%	4,6%▽	9,3%△	7,1%	5,1%▽
- Gemiddelde	2,24	2,22▽	2,27△	2,08▼	2,30▲	2,23	1,69▼	2,05▼	2,17▽	2,26	2,19▽	2,17▽	2,36△	2,22	2,33△	2,24	2,17▽	2,39▲	2,32△	2,17▽
5h1-5h3. Emotioneel zwaar werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items) [N=42.442] [Range: 1–4]																				
- Gemiddelde	1,67	1,60▼	1,75▲	1,35▼	1,73▲	1,76△	1,46▼	1,39▼	1,54▼	1,53▼	1,46▼	1,55▼	1,45▼	1,64	1,65	1,59▽	1,75△	1,99▲	2,04▲	1,70

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
5h1. Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties? [N=42.420]																				
· 1 Nooit	47,6%	53,5%▲	41,1%▼	73,7%▲	43,0%▼	40,3%▽	66,4%▲	71,6%▲	57,7%▲	58,9%▲	63,5%▲	54,4%△	67,2%▲	51,5%△	48,2%	53,5%△	38,3%▼	25,6%▼	19,9%▼	46,3%
· 2 Soms	45,0%	40,3%▼	50,3%▲	22,8%▼	48,9%▲	51,2%△	31,1%▼	24,2%▼	37,0%▽	36,7%▽	32,2%▼	40,6%▽	28,8%▼	43,3%	46,5%	41,3%▽	52,8%△	64,7%▲	64,3%▲	47,1%
· 3 Vaak	6,6%	5,5%▽	7,8%△	3,2%▽	7,3%△	7,6%△	2,1%▽	3,0%▽	4,4%▽	4,3%▽	3,8%▽	4,5%▽	3,4%▽	4,6%▽	5,0%▽	4,5%▽	8,2%△	9,0%△	14,4%▲	5,9%
· 4 Altijd	0,8%	0,7%	0,8%	0,3%▽	0,9%△	0,9%	0,4%	1,2%	0,9%	0,2%▽	0,6%▽	0,5%	0,6%	0,6%	0,4%	0,7%	0,7%	0,6%	1,4%△	0,7%
- Gemiddelde	1,61	1,53▼	1,68▲	1,30▼	1,66▲	1,69△	1,36▼	1,34▼	1,48▼	1,46▼	1,41▼	1,51▽	1,37▼	1,54▽	1,58▽	1,53▽	1,71△	1,85▲	1,97▲	1,61
5h2. Is uw werk emotioneel veeleisend? [N=42.378]																				
· 1 Nooit	49,0%	54,1%▲	43,3%▼	74,4%▲	44,6%▼	41,7%▽	66,3%▲	76,8%▲	60,2%▲	60,1%▲	66,7%▲	56,6%△	66,1%▲	52,3%△	49,9%	55,0%△	39,1%▼	25,1%▼	19,6%▼	48,7%
· 2 Soms	39,3%	36,3%▽	42,7%△	20,3%▼	42,8%▲	44,0%△	27,2%▼	18,6%▼	33,2%▽	34,2%▽	27,7%▼	35,4%▽	28,5%▼	40,1%	42,1%△	37,0%▽	47,6%△	54,0%▲	53,6%▲	40,9%
· 3 Vaak	9,9%	8,1%▽	11,9%△	4,4%▼	10,7%△	12,2%△	5,6%▽	3,2%▼	5,5%▽	5,3%▽	4,8%▼	6,8%▽	4,4%▽	5,9%▽	7,2%▽	6,7%▽	11,3%△	17,9%▲	22,6%▲	8,6%
· 4 Altijd	1,8%	1,6%▽	2,1%△	0,9%▽	2,0%△	2,1%	0,9%	1,4%	1,1%▽	0,4%▽	0,9%▽	1,1%▽	1,0%▽	1,8%	0,8%▽	1,3%▽	2,0%	3,0%△	4,2%▲	1,7%
- Gemiddelde	1,65	1,57▼	1,73▲	1,32▼	1,70▲	1,75△	1,41▼	1,29▼	1,48▼	1,46▼	1,40▼	1,52▽	1,40▼	1,57▽	1,59▽	1,54▽	1,76△	1,99▲	2,11▲	1,63
5h3. Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk? [N=42.389]																				
· 1 Nooit	38,6%	43,4%▲	33,2%▼	65,8%▲	33,8%▼	31,7%▽	53,0%▲	58,3%▲	46,2%△	46,0%△	53,3%▲	48,8%▲	56,4%▲	36,8%	36,5%	43,4%△	32,7%▽	16,8%▼	16,4%▼	33,7%▽
· 2 Soms	48,5%	44,5%▽	53,0%△	27,1%▼	52,2%▲	54,2%△	37,7%▼	31,5%▼	43,0%▽	43,3%▽	37,0%▼	41,9%▽	33,7%▼	48,0%	50,8%△	45,6%▽	57,1%△	58,2%▲	66,7%▲	49,9%
· 3 Vaak	10,6%	9,9%▽	11,4%△	5,8%▽	11,6%△	11,5%△	5,6%▽	7,1%▽	8,7%▽	9,2%▽	7,9%▽	7,5%▽	7,6%▽	12,7%△	10,6%	8,8%▽	8,9%▽	19,7%▲	14,4%△	13,2%△
· 4 Altijd	2,3%	2,2%	2,5%	1,3%▽	2,4%△	2,6%	3,7%△	3,1%	2,2%	1,6%▽	1,8%▽	1,8%	2,3%	2,5%	2,1%	2,2%	1,3%▽	5,2%▲	2,4%	3,2%△
- Gemiddelde	1,77	1,71▽	1,83△	1,43▼	1,83▲	1,85△	1,60▼	1,55▼	1,67▽	1,66▽	1,58▼	1,62▼	1,56▼	1,81△	1,78	1,70▽	1,79	2,13▲	2,03▲	1,86△
5i1-5i3. Moeilijkheidsgraad (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items) [N=42.547] [Range: 1–4]																				
- Gemiddelde	2,98	3,02△	2,94▽	2,48▼	3,05▲	3,14▲	2,99	2,50▼	2,97	3,06△	2,72▼	3,03△	2,56▼	3,18▲	3,21▲	2,97	3,12▲	3,28▲	3,11▲	2,88▽
5i1. Vereist uw werk intensief nadenken? [N=42.523]																				
· 1 Nooit	9,5%	7,8%▽	11,4%△	31,8%▲	5,4%▼	5,7%▽	11,6%△	25,6%▲	7,8%▽	2,6%▼	18,8%▲	11,3%△	28,0%▲	2,4%▼	1,6%▼	10,5%△	2,0%▼	1,9%▼	5,2%▽	10,6%
· 2 Soms	34,3%	31,7%▽	37,3%△	43,7%▲	32,9%▽	30,9%▽	41,1%△	45,4%▲	35,8%△	33,7%	41,6%△	41,2%△	48,4%▲	20,0%▼	21,7%▼	31,5%▽	26,6%▽	24,9%▼	32,8%▽	43,7%▲
· 3 Vaak	37,6%	39,5%△	35,5%▽	17,4%▼	41,5%▲	41,8%△	24,1%▼	23,1%▼	38,4%	45,5%△	27,0%▼	29,8%▽	18,1%▼	46,5%△	48,4%▲	36,5%	50,1%▲	46,9%▲	42,8%△	32,3%▽
· 4 Altijd	18,5%	21,0%△	15,8%▽	7,1%▼	20,2%△	21,6%△	23,2%△	5,8%▼	17,9%	18,2%	12,6%▽	17,7%	5,5%▼	31,2%▲	28,3%▲	21,5%△	21,4%△	26,2%▲	19,1%	13,4%▽
- Gemiddelde	2,65	2,74▲	2,56▼	2,00▼	2,77▲	2,79△	2,59	2,09▼	2,66	2,79△	2,33▼	2,54▽	2,01▼	3,06▲	3,03▲	2,69△	2,91▲	2,97▲	2,76△	2,49▽
5i2. Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt? [N=42.493]																				
· 1 Nooit	3,2%	2,8%▽	3,6%△	10,4%▲	1,9%▼	1,7%▽	3,4%	10,5%▲	3,0%	0,8%▽	6,2%▲	2,3%▽	7,4%▲	1,5%▽	0,8%▽	4,4%△	0,7%▽	0,4%▽	1,8%▽	3,4%
· 2 Soms	12,4%	11,8%▽	13,1%△	23,1%▲	10,9%▽	8,7%▽	12,8%	23,1%▲	12,8%	9,2%▽	19,7%▲	9,2%▽	21,0%▲	8,4%▽	6,3%▽	13,2%	8,3%▽	6,5%▽	9,0%▽	14,5%△
· 3 Vaak	39,6%	40,4%△	38,6%▽	34,8%▽	42,0%△	35,5%▽	27,5%▼	37,8%	41,2%△	43,9%△	38,6%	30,0%▼	37,7%	47,9%△	45,6%△	39,8%	46,2%△	36,4%▽	36,7%▽	41,3%
· 4 Altijd	44,8%	44,9%	44,7%	31,6%▼	45,1%	54,1%▲	56,3%▲	28,7%▼	43,0%▽	46,0%	35,5%▼	58,5%▲	33,9%▼	42,3%	47,3%△	42,7%▽	44,8%	56,7%▲	52,4%△	40,8%▽
- Gemiddelde	3,26	3,27△	3,24▽	2,88▼	3,30△	3,42▲	3,37△	2,85▼	3,24	3,35△	3,03▼	3,45▲	2,98▼	3,31△	3,39△	3,21▽	3,35△	3,49▲	3,40▲	3,19▽
5i3. Vergt uw werk veel aandacht van u? [N=42.481]																				
· 1 Nooit	4,0%	3,3%▽	4,8%△	13,0%▲	2,4%▼	2,3%▽	6,3%△	12,0%▲	3,9%	1,6%▽	7,8%▲	4,2%	9,9%▲	1,2%▽	1,0%▽	4,6%△	1,0%▽	0,8%▽	2,2%▽	4,5%
· 2 Soms	20,6%	20,0%▽	21,3%△	36,1%▲	18,5%▽	14,9%▽	24,2%△	36,3%▲	21,4%	19,7%	29,8%▲	19,3%	31,8%▲	13,4%▽	13,6%▽	20,9%	17,1%▽	9,2%▼	15,8%▽	24,0%△
· 3 Vaak	43,8%	45,6%△	41,9%▽	33,4%▼	47,0%△	41,8%▽	32,3%▼	35,0%▽	45,9%△	51,2%△	38,7%▽	38,2%▽	36,7%▽	52,6%△	49,3%△	43,1%	51,9%△	42,5%	45,0%△	42,3%
· 4 Altijd	31,5%	31,2%	31,9%	17,5%▼	32,1%△	41,1%▲	37,2%△	16,6%▼	28,8%▽	27,5%▽	23,7%▼	38,3%△	21,7%▼	32,8%	36,1%△	31,4%	30,0%	47,6%▲	37,1%△	29,3%
- Gemiddelde	3,03	3,05△	3,01▽	2,55▼	3,09▲	3,22▲	3,00	2,56▼	3,00▽	3,05	2,78▼	3,11△	2,70▼	3,17△	3,21▲	3,01	3,11△	3,37▲	3,17▲	2,96▽
5j. Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk? [N=41.741] [Range: 0–13]																				
- Gemiddelde	3,91	3,91	3,90	1,92▼	4,41▲	3,88	2,34▼	1,55▼	3,75▽	3,33▼	3,16▼	3,27▼	1,64▼	6,78▲	6,49▲	4,85▲	5,57▲	4,05△	3,22▼	3,59▽
5j. Beeldschermwerk [N=41.741]																				
· % 6 uur/dag of meer	37,4%	37,7%	36,9%	15,0%▼	43,7%▲	34,4%▽	15,4%▼	12,0%▼	36,1%	33,1%▽	28,1%▼	31,7%▽	12,0%▼	81,9%▲	76,3%▲	53,5%▲	58,7%▲	29,0%▽	22,8%▼	33,1%▽

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
6. KLANTEN EN COLLEGA'S																				
6a1-6a2. Sociale steun leidinggevende (schaal: 1=weinig - 4=veel steun; 2 items) [N=40.634] [Range: 1–4]																				
- Gemiddelde	3,00	3,00	2,99	3,14▲	2,98▽	2,94▽	3,12△	3,04	2,97▽	2,96▽	2,99	2,86▼	3,05△	3,08△	3,10△	3,00	3,02	3,09△	2,96▽	3,03
6a1. Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers [N=40.989]																				
· 1 Helemaal mee oneens	4,7%	4,9%	4,5%	3,5%▽	4,8%	5,2%△	6,1%	5,4%	5,2%	4,6%	5,4%△	7,1%△	4,8%	4,4%	3,0%▽	5,2%	3,2%▽	2,9%▽	4,1%▽	5,3%
· 2 Mee oneens	15,6%	15,0%▽	16,1%△	9,7%▽	16,7%△	17,1%△	7,0%▼	10,4%▽	16,3%	16,7%	14,8%▽	18,6%△	13,6%▽	14,6%	11,5%▽	15,4%	15,3%	14,7%	17,2%△	15,7%
· 3 Mee eens	56,1%	56,0%	56,2%	53,5%▽	56,3%	57,7%△	56,7%	56,6%	55,2%	57,0%	54,8%▽	57,2%	53,0%▽	52,9%▽	58,9%△	55,0%	59,4%△	55,7%	58,8%△	50,9%▽
· 4 Helemaal mee eens	23,6%	24,1%△	23,2%▽	33,3%▲	22,2%▽	20,0%▽	30,2%△	27,6%△	23,3%	21,7%▽	24,9%△	17,2%▽	28,6%△	28,1%△	26,6%△	24,4%	22,2%▽	26,8%△	19,8%▽	28,2%△
- Gemiddelde	2,99	2,99	2,98	3,17▲	2,96▽	2,93▽	3,11△	3,06△	2,97▽	2,96	2,99	2,84▽	3,05△	3,05△	3,09△	2,99	3,01	3,06△	2,94▽	3,02
6a2. Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg [N=40.958]																				
· 1 Helemaal mee oneens	3,8%	3,9%	3,8%	3,3%▽	3,8%	4,2%	5,4%△	5,5%	4,3%	3,6%	4,3%△	5,8%△	4,4%	2,9%	2,5%▽	4,2%	3,0%▽	2,0%▽	3,4%▽	4,7%
· 2 Mee oneens	14,9%	14,6%	15,3%	11,6%▽	15,4%△	16,6%△	7,4%▼	11,0%▽	16,2%△	16,2%	15,4%	18,7%△	13,6%	12,1%▽	12,0%▽	14,8%	13,5%▽	13,3%▽	15,5%	14,2%
· 3 Mee eens	57,9%	58,2%	57,5%	56,2%▽	58,1%	58,6%	57,0%	59,5%	57,0%	60,1%△	57,6%	58,8%	55,7%	55,6%	57,3%	56,5%▽	61,3%△	55,1%▽	60,6%△	53,1%▽
· 4 Helemaal mee eens	23,4%	23,3%	23,4%	28,9%△	22,6%▽	20,7%▽	30,1%△	24,0%	22,5%	20,1%▽	22,7%	16,8%▽	26,3%△	29,5%△	28,2%△	24,5%△	22,3%	29,5%△	20,5%▽	28,0%△
- Gemiddelde	3,01	3,01	3,01	3,11△	3,00▽	2,96▽	3,12△	3,02	2,98▽	2,97▽	2,99▽	2,87▼	3,04	3,12△	3,11△	3,01	3,03	3,12△	2,98▽	3,04
6a3-6a4. Sociale steun collega's (schaal: 1=weinig - 4=veel steun; 2 items) [N=40.983] [Range: 1–4]																				
- Gemiddelde	3,31	3,27▽	3,35△	3,40△	3,30	3,23▽	3,29	3,23▽	3,22▽	3,23▽	3,29▽	3,16▼	3,40△	3,38△	3,35△	3,29	3,32	3,41△	3,36△	3,37△
6a3. Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me [N=41.130]																				
· 1 Helemaal mee oneens	1,8%	1,8%	1,8%	2,0%	1,7%▽	2,1%△	2,2%	3,2%△	2,0%	2,0%	2,1%	3,2%△	2,2%	1,2%	1,1%▽	2,2%△	1,0%▽	0,8%▽	1,5%	1,9%
· 2 Mee oneens	7,4%	8,2%△	6,5%▽	6,5%▽	7,4%	8,5%△	6,2%	10,6%△	9,8%△	7,7%	7,8%	12,0%△	5,5%▽	6,5%	5,7%▽	8,2%△	6,1%▽	5,3%▽	5,8%▽	5,9%▽
· 3 Mee eens	58,3%	61,6%△	54,5%▽	52,5%▽	58,4%	62,7%△	59,0%	57,1%	62,5%△	64,8%△	59,2%	63,3%△	52,4%▽	57,0%	58,2%	57,2%	61,2%△	54,1%▽	55,1%▽	53,2%▽
· 4 Helemaal mee eens	32,5%	28,3%▽	37,2%△	39,0%△	32,5%	26,7%▽	32,5%	29,0%	25,7%▽	25,6%▽	31,0%▽	21,5%▼	39,9%△	35,3%△	35,0%△	32,4%	31,7%	39,7%△	37,5%△	39,0%△
- Gemiddelde	3,22	3,17▽	3,27△	3,28△	3,22	3,14▽	3,22	3,12▽	3,12▽	3,14▽	3,19▽	3,03▼	3,30△	3,26△	3,27△	3,20▽	3,24	3,33△	3,29△	3,29△
6a4. Mijn collega's zijn vriendelijk [N=41.635]																				
· 1 Helemaal mee oneens	1,1%	1,0%	1,1%	1,5%△	0,9%▽	1,0%	2,9%△	2,8%△	1,3%	1,2%	1,2%	1,3%	1,6%△	0,6%	0,3%▽	1,2%	0,6%▽	0,4%▽	0,9%	1,7%△
· 2 Mee oneens	2,6%	2,9%△	2,3%▽	2,0%▽	2,7%	3,1%△	1,6%	4,6%△	4,2%△	2,4%	2,6%	3,4%△	2,2%	2,0%	2,3%	3,1%△	1,7%▽	1,9%▽	1,9%▽	2,1%
· 3 Mee eens	52,3%	54,2%△	50,3%▽	41,0%▼	53,2%△	59,2%△	53,4%	49,1%	57,5%△	59,2%△	52,6%	61,6%△	42,5%▼	45,8%▽	51,3%	51,7%	55,4%△	46,2%▽	51,0%▽	46,8%▽
· 4 Helemaal mee eens	44,0%	41,9%▽	46,3%△	55,5%▲	43,2%▽	36,7%▽	42,1%	43,6%	37,1%▽	37,2%▽	43,6%	33,6%▼	53,7%▲	51,6%△	46,1%	44,0%	42,3%	51,6%△	46,2%△	49,5%△
- Gemiddelde	3,39	3,37▽	3,42△	3,51▲	3,39▽	3,32▽	3,35▽	3,33▽	3,30▽	3,32▽	3,39	3,28▼	3,48△	3,48△	3,43△	3,39	3,39	3,49△	3,42△	3,44△
6b1. Conflict met één of meer directe collega's? [N=42.472]																				
· 1 Nee	78,8%	77,4%▽	80,4%△	84,8%△	76,6%▽	81,2%△	88,9%▲	82,4%	74,0%▽	77,7%	79,2%	79,6%	76,8%▽	79,3%	82,6%△	80,8%△	78,0%	80,5%△	79,3%	78,9%
· 2 Ja, kortdurend	19,1%	20,5%△	17,5%▽	13,4%▽	21,2%△	16,9%▽	9,5%▼	16,4%	23,3%△	19,8%	18,6%	18,7%	20,9%△	19,2%	15,8%▽	17,1%▽	20,0%	17,5%▽	18,6%	19,3%
· 3 Ja, langdurig	2,1%	2,0%	2,2%	1,8%	2,2%△	1,9%	1,6%	1,3%	2,6%△	2,4%	2,2%	1,7%	2,2%	1,5%	1,6%	2,1%	2,0%	2,0%	2,1%	1,8%
6b2. Conflict met uw direct leidinggevende? [N=42.426]																				
· 1 Nee	85,4%	83,7%▽	87,2%△	88,9%△	84,6%▽	84,4%▽	95,7%▲	88,3%	82,4%▽	80,8%▽	84,4%▽	83,7%▽	83,6%▽	86,1%	88,7%△	86,1%	86,9%△	87,4%△	87,6%△	85,4%
· 2 Ja, kortdurend	12,5%	14,0%△	10,7%▽	9,6%▽	13,1%△	13,4%△	3,8%▼	10,5%	14,8%△	16,8%△	13,1%	14,1%△	14,6%△	11,9%	9,5%▽	12,0%	11,4%	10,7%▽	10,4%▽	12,4%
· 3 Ja, langdurig	2,1%	2,2%	2,1%	1,5%▽	2,3%△	2,3%	0,5%▽	1,2%	2,9%△	2,4%	2,5%△	2,2%	1,8%	1,9%	1,8%	1,9%	1,7%	1,9%	2,0%	2,2%
6b3. Conflict met uw werkgever? [N=42.386]																				
· 1 Nee	91,1%	89,6%▽	92,8%△	92,5%△	90,8%▽	90,7%	95,8%△	90,6%	90,0%▽	85,7%▼	90,0%▽	90,0%	88,1%▽	92,2%	94,8%△	90,2%▽	93,2%△	94,1%△	93,7%△	88,7%▽
· 2 Ja, kortdurend	7,1%	8,5%△	5,6%▽	6,0%▽	7,4%△	7,3%	3,0%▽	8,3%	7,9%△	12,0%△	8,2%△	8,3%△	10,1%△	5,8%▽	4,4%▽	8,1%△	4,7%▽	4,9%▽	4,8%▽	8,5%△
· 3 Ja, langdurig	1,8%	1,9%△	1,6%▽	1,5%	1,8%	2,0%	1,2%	1,1%	2,1%	2,4%△	1,8%	1,7%	1,9%	2,0%	0,9%▽	1,7%	2,2%	1,0%▽	1,5%	2,9%△

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
6c-1-3-5-7. Extern ongewenst gedrag (incl. pesten) [N=42.556]																				
· % Enkele keer t/m zeer vaak	22,7%	16,7%▼	29,2%▲	24,4%△	22,2%▽	24,2%△	10,8%▼	4,2%▼	7,3%▼	12,0%▼	23,6%△	21,6%	24,0%	9,3%▼	16,4%▽	15,6%▽	25,3%△	26,0%△	44,2%▲	21,2%
6c-2-4-6-8. Intern ongewenst gedrag (incl. pesten) [N=42.564]																				
· % Enkele keer t/m zeer vaak	15,9%	15,8%	16,0%	11,3%▽	16,8%△	17,6%△	4,7%▼	13,3%	21,0%△	16,2%	15,3%	17,0%	15,0%	13,3%▽	13,4%▽	14,0%▽	16,4%	15,7%	15,3%	16,8%
6c1. Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? [N=42.501]																				
· 1 Nee, nooit	94,9%	98,5%▲	90,9%▼	91,7%▽	95,2%△	96,0%△	99,4%▲	99,0%△	99,2%▲	98,7%△	95,2%	97,2%△	90,8%▽	98,9%△	98,8%△	97,1%△	97,1%△	97,8%△	84,8%▼	95,8%
· 2 Ja, een enkele keer	4,9%	1,4%▼	8,7%▲	7,7%△	4,6%▽	3,8%▽	0,6%▼	1,0%▽	0,7%▼	1,2%▽	4,6%	2,8%▽	8,4%△	1,1%▽	1,2%▽	2,7%▽	2,7%▽	2,1%▽	14,5%▲	4,1%
· 3 Ja, vaak	0,2%	0,1%▽	0,4%△	0,6%△	0,2%▽	0,1%	0%	0%	0,1%	0,1%	0,3%	0,0%	0,8%△	0%	0,1%	0,1%	0,2%	0,0%▽	0,5%△	0,1%
· 4 Ja, zeer vaak	0,0%	0,0%▽	0,1%△	0,1%	0,1%	0,0%	0%	0%	0,0%	0%	0,0%	0%	0,0%	0%	0%	0,0%	0,0%	0%	0,2%△	0,1%
- Gemiddelde	1,05	1,02▼	1,10▲	1,09△	1,05▽	1,04▽	1,01▼	1,01▽	1,01▼	1,01▽	1,05	1,03▽	1,10△	1,01▽	1,01▽	1,03▽	1,03▽	1,02▽	1,16▲	1,04
6c2. Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's? [N=42.525]																				
· 1 Nee, nooit	98,2%	99,2%△	97,1%▽	97,6%▽	98,0%▽	99,2%△	99,9%△	98,6%	98,0%	99,1%△	98,0%	98,1%	97,0%▽	98,4%	98,9%△	98,4%	97,8%	98,0%	98,6%△	98,6%
· 2 Ja, een enkele keer	1,7%	0,7%▽	2,7%△	2,1%△	1,8%△	0,7%▽	0,1%▽	1,4%	1,8%	0,8%▽	1,8%	1,6%	2,6%△	1,5%	1,1%	1,5%	2,2%△	2,0%	1,3%▽	1,4%
· 3 Ja, vaak	0,1%	0,1%▽	0,1%△	0,2%△	0,1%	0,0%	0%	0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,3%△	0,1%	0%	0,1%	0,0%	0%	0,1%	0%
· 4 Ja, zeer vaak	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0%	0%	0%	0,1%	0%	0,1%△	0,1%	0,1%	0%	0,1%	0,0%	0%	0%	0%	0%
- Gemiddelde	1,02	1,01▽	1,03△	1,03△	1,02△	1,01▽	1,00▽	1,01	1,02	1,01▽	1,02	1,02	1,03△	1,02	1,01▽	1,02	1,02	1,02	1,02▽	1,01
6c3. Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? [N=42.493]																				
· 1 Nee, nooit	81,6%	85,6%▲	77,1%▼	81,8%	81,8%	79,5%▽	90,6%▲	96,5%▲	94,3%▲	89,6%▲	79,7%▽	81,0%	81,4%	92,5%▲	84,2%△	86,8%△	77,1%▽	79,6%▽	67,1%▼	81,8%
· 2 Ja, een enkele keer	16,5%	12,8%▼	20,7%▲	16,4%	16,2%▽	18,8%△	8,8%▼	2,9%▼	5,2%▼	9,5%▽	18,3%△	17,3%	17,2%	6,6%▼	15,1%	11,9%▽	19,2%△	19,1%△	28,9%▲	16,8%
· 3 Ja, vaak	1,6%	1,4%▽	1,9%△	1,7%	1,7%	1,5%	0,6%▽	0,6%	0,4%▽	0,8%▽	1,8%	1,5%	1,3%	0,7%▽	0,6%▽	1,2%▽	3,0%△	1,1%▽	3,4%△	1,3%
· 4 Ja, zeer vaak	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,3%△	0,2%	0%	0%	0,1%▽	0,1%	0,2%	0,3%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,7%△	0,1%	0,6%△	0,2%
- Gemiddelde	1,21	1,16▽	1,25△	1,20	1,20	1,22△	1,10▼	1,04▼	1,06▼	1,11▼	1,22△	1,21	1,20	1,09▼	1,17▽	1,15▽	1,27△	1,22	1,37▲	1,20
6c4. Intimidatie door leidinggevenden of collega's? [N=42.493]																				
· 1 Nee, nooit	88,9%	88,6%▽	89,3%△	93,8%△	88,4%▽	85,9%▽	95,5%▲	92,0%△	85,8%▽	87,8%	90,2%△	87,0%▽	91,7%△	91,3%△	90,4%△	90,4%△	88,6%	88,9%	88,3%	86,8%▽
· 2 Ja, een enkele keer	9,6%	9,9%△	9,3%▽	5,5%▽	9,9%△	12,6%△	4,2%▽	7,2%	12,3%△	10,5%	8,4%▽	10,8%	7,0%▽	7,4%▽	8,7%	8,3%▽	10,1%	9,9%	10,3%△	10,8%
· 3 Ja, vaak	1,2%	1,2%	1,1%	0,5%▽	1,3%△	1,3%	0,3%▽	0,8%	1,5%△	1,5%	1,1%	1,7%△	1,1%	0,9%	0,5%▽	1,0%	1,1%	0,9%	1,1%	1,9%△
· 4 Ja, zeer vaak	0,3%	0,3%	0,3%	0,1%▽	0,4%△	0,3%	0%	0%	0,4%	0,2%	0,3%	0,6%△	0,2%	0,4%	0,3%	0,3%	0,1%	0,3%	0,3%	0,5%
- Gemiddelde	1,13	1,13	1,13	1,07▽	1,14△	1,16△	1,05▼	1,09▽	1,17△	1,14	1,12▽	1,16△	1,10▽	1,10▽	1,11▽	1,11▽	1,13	1,13	1,13	1,16△
6c5. Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? [N=42.494]																				
· 1 Nee, nooit	94,3%	96,5%△	91,9%▽	95,2%△	94,2%	93,8%▽	97,6%△	99,2%▲	99,5%▲	98,7%△	97,7%△	96,5%△	96,8%△	99,9%▲	99,5%▲	98,3%▲	92,8%▽	93,2%▽	79,3%▼	97,8%△
· 2 Ja, een enkele keer	4,8%	2,9%▽	6,9%△	4,0%▽	4,8%	5,5%△	2,2%▽	0,8%▽	0,4%▼	1,1%▽	2,1%▽	3,3%▽	2,9%▽	0,1%▼	0,5%▼	1,4%▽	5,7%△	6,0%△	17,1%▲	2,1%▽
· 3 Ja, vaak	0,8%	0,5%▽	1,0%△	0,7%	0,8%△	0,7%	0,2%	0%▽	0,1%▽	0,2%▽	0,2%▽	0,2%▽	0,3%▽	0%▽	0,0%▽	0,2%▽	1,2%△	0,7%	3,1%▲	0,1%▽
· 4 Ja, zeer vaak	0,1%	0,1%▽	0,2%△	0,1%	0,1%△	0,1%	0%	0%	0,0%▽	0%	0%▽	0,1%	0,0%	0%	0%	0%▽	0,2%	0,1%	0,5%△	0%
- Gemiddelde	1,07	1,04▽	1,09△	1,06▽	1,07△	1,07	1,03▽	1,01▼	1,01▼	1,02▽	1,02▽	1,04▽	1,04▽	1,00▼	1,01▼	1,02▽	1,09△	1,08	1,25▲	1,02▽
6c6. Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's? [N=42.476]																				
· 1 Nee, nooit	99,6%	99,5%▽	99,7%△	99,4%▽	99,6%	99,8%△	100%	99,4%	99,3%▽	99,2%▽	99,7%	99,5%	98,9%▽	99,7%	99,9%△	99,6%	99,6%	100,0%△	99,8%△	99,9%
· 2 Ja, een enkele keer	0,3%	0,4%△	0,2%▽	0,6%△	0,4%	0,2%▽	0%	0,6%	0,7%△	0,7%△	0,3%	0,4%	0,9%△	0,3%	0%▽	0,4%	0,3%	0,0%▽	0,2%▽	0,1%
· 3 Ja, vaak	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%△	0,0%	0,0%	0%	0%	0,1%	0,1%	0%	0,1%△	0,2%△	0%	0%	0%	0,0%	0%	0,0%	0%
· 4 Ja, zeer vaak	0,0%	0%▽	0,0%△	0%	0,0%	0%	0%	0%	0,0%	0%	0,0%	0%	0%	0%	0,1%△	0,0%	0%	0%	0,0%	0%
- Gemiddelde	1,00	1,01△	1,00▽	1,01△	1,00	1,00▽	1,00	1,01	1,01△	1,01△	1,00	1,01	1,01△	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00▽	1,00▽	1,00

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
6c7. Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? [N=42.421]																				
· 1 Nee, nooit	95,0%	95,2%△	94,7%▽	94,4%▽	95,3%△	94,2%▽	97,0%△	98,8%△	97,7%△	97,3%△	94,4%▽	92,2%▽	92,9%▽	97,4%△	97,7%△	96,4%△	94,1%▽	92,0%▽	93,5%▽	94,7%
· 2 Ja, een enkele keer	4,4%	4,2%▽	4,8%△	5,0%△	4,2%▽	5,2%△	2,8%▽	0,9%▽	2,0%▽	2,3%▽	5,1%△	7,1%△	6,7%△	2,3%▽	2,0%▽	3,0%▽	4,6%	7,3%△	5,7%△	4,8%
· 3 Ja, vaak	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,2%	0,2%	0,1%▽	0,4%	0,4%	0,5%	0,4%	0,2%	0,2%	0,4%	1,1%△	0,6%	0,7%△	0,4%
· 4 Ja, zeer vaak	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0%	0%	0,1%	0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%△	0,1%	0,1%	0,1%
- Gemiddelde	1,06	1,06	1,06	1,06△	1,05▽	1,07△	1,03▽	1,01▽	1,03▽	1,03▽	1,06	1,09△	1,08△	1,03▽	1,03▽	1,04▽	1,07△	1,09△	1,07△	1,06
6c8. Pesten door leidinggevenden of collega's? [N=42.382]																				
· 1 Nee, nooit	92,0%	91,5%▽	92,4%△	94,3%△	91,3%▽	91,6%	98,9%▲	92,4%	88,1%▽	91,9%	91,6%	91,4%	91,4%	93,6%△	93,6%△	92,9%△	91,7%	93,0%△	93,5%△	92,1%
· 2 Ja, een enkele keer	6,8%	7,3%△	6,3%▽	5,0%▽	7,3%△	7,2%	1,1%▼	6,7%	9,9%△	7,1%	7,1%	7,0%	7,7%	5,9%	5,6%▽	5,9%▽	7,1%	6,3%	5,6%▽	5,9%
· 3 Ja, vaak	0,9%	0,9%	0,9%	0,5%▽	1,0%△	0,9%	0%▽	0,1%	1,6%△	0,8%	0,8%	1,0%	0,8%	0,4%	0,5%	0,8%	1,0%	0,6%	0,7%	1,7%△
· 4 Ja, zeer vaak	0,3%	0,3%	0,3%	0,1%▽	0,4%△	0,3%	0%	0,8%	0,4%	0,2%	0,5%△	0,6%△	0,2%	0,1%	0,3%	0,3%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%
- Gemiddelde	1,10	1,10△	1,09▽	1,06▽	1,10△	1,10	1,01▼	1,09	1,14△	1,09	1,10	1,11	1,10	1,07▽	1,08▽	1,09▽	1,10	1,08▽	1,08▽	1,10
6d. Bent u in de afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op uw werk? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=42.332]																				
· a. Nee	95,3%	95,7%△	94,8%▽	95,4%	95,3%	94,8%▽	98,3%△	96,2%	94,5%▽	95,7%	95,6%	95,1%	93,8%▽	95,3%	95,6%	95,3%	95,3%	95,3%	95,4%	96,2%
· b. Ja, vanwege geslacht	0,6%	0,2%▽	1,1%△	0,5%	0,7%△	0,3%▽	0,1%	0,5%	0,6%	0,4%	0,6%	0,5%	0,7%	0,9%	0,6%	0,7%	0,6%	0,9%	0,7%	0,2%▽
· c. Ja, vanwege huidskleur	0,9%	1,1%△	0,8%▽	0,8%	1,1%△	0,5%▽	0,1%▽	0,3%	0,8%	0,8%	0,8%	1,4%△	1,2%	1,5%△	1,1%	1,1%	1,2%	0,7%	0,8%	0,3%▽
· d. Ja, vanwege geloofsovertuiging	0,6%	0,7%	0,5%	0,8%△	0,6%	0,3%▽	0,2%	0,6%	0,9%△	0,9%	0,7%	0,5%	0,6%	0,4%	0,5%	0,6%	0,6%	0,4%	0,4%▽	0,4%
· e. Ja, vanwege seksuele geaardheid/voorkeur	0,2%	0,3%△	0,1%▽	0,4%△	0,2%	0,1%▽	0%	0%	0,3%	0,2%	0,2%	0,1%	1,0%△	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,3%
· f. Ja, vanwege leeftijd	1,3%	1,2%▽	1,5%△	1,8%△	0,7%▽	3,1%△	1,1%	0,6%	1,2%	1,2%	1,4%	1,1%	1,3%	1,3%	1,3%	1,1%	1,3%	1,6%	1,5%	1,2%
· g. Ja, vanwege een andere reden	1,8%	1,6%▽	2,0%△	1,2%▽	2,1%△	1,4%▽	0,2%▽	2,2%	2,4%△	1,5%	1,4%▽	2,1%	2,4%△	1,5%	1,6%	1,8%	1,8%	1,7%	1,8%	1,6%
6e. Tot wie voelt u zich seksueel aangetrokken? [N=41.787]																				
· 1 Alleen tot vrouwen	45,8%	85,4%▲	1,5%▼	43,2%▽	45,7%	47,0%△	59,3%▲	54,2%△	66,9%▲	79,5%▲	47,3%△	64,0%▲	39,8%▽	64,3%▲	50,4%△	47,2%△	53,0%△	31,8%▼	15,1%▼	31,5%▼
· 2 Vooral tot vrouwen	1,6%	2,6%△	0,5%▽	1,8%	1,5%▽	1,8%	2,3%	1,8%	1,9%	2,1%	1,7%	2,9%△	1,3%	2,8%△	1,3%	1,4%	1,5%	2,0%	0,9%▽	1,5%
· 3 Evenveel tot vrouwen als tot mannen	0,6%	0,4%▽	0,9%△	0,9%△	0,5%▽	0,8%△	0,1%	0,6%	0,4%	0,1%▽	0,5%	0,7%	1,0%△	0,3%	0,4%	0,7%	0,5%	0,9%△	0,6%	0,7%
· 4 Vooral tot mannen	3,5%	0,3%▼	6,9%▲	3,9%△	3,6%△	2,8%▽	1,1%▽	1,6%▽	1,4%▽	0,9%▽	2,8%▽	1,9%▽	4,1%	3,2%	3,3%	3,4%	3,2%	5,5%△	5,7%△	5,5%△
· 5 Alleen tot mannen	35,6%	2,0%▼	73,2%▲	40,5%△	36,6%△	28,9%▽	18,4%▼	23,3%▼	15,5%▼	9,4%▼	35,7%	17,5%▼	41,3%△	19,4%▼	35,4%	33,7%▽	30,2%▽	46,3%▲	61,9%▲	47,7%▲
· 6 Weet ik niet / anders	0,5%	0,5%	0,5%	0,8%△	0,4%▽	0,6%	0,5%	1,4%△	0,8%△	0,1%▽	0,4%	0,4%	0,9%△	0,6%	0,3%	0,6%	0,3%	0,4%	0,3%▽	0,6%
· 7 Geen antwoord	12,5%	8,8%▼	16,5%▲	8,8%▽	11,7%▽	18,2%▲	18,3%△	17,1%△	13,2%	7,8%▽	11,5%▽	12,5%	11,6%	9,5%▽	8,9%▽	12,8%	11,2%▽	13,1%	15,4%△	12,5%
6e. Tot wie voelt u zich seksueel aangetrokken? [N=36.581]																				
· 1 Uitsluitend tot het andere geslacht	91,0%	93,7%▲	87,6%▼	90,2%▽	91,0%	91,3%	93,7%△	92,8%	93,6%△	95,8%△	92,2%△	91,5%	88,2%▽	90,9%	91,7%	91,1%	91,3%	87,6%▽	88,7%▽	87,0%▽
· 2 Vooral tot het andere geslacht	5,3%	2,9%▼	8,3%▲	5,7%	5,3%	5,2%	4,2%	3,2%	3,6%▽	3,1%▽	4,6%▽	5,0%	5,6%	6,1%	4,6%	5,1%	4,9%	7,8%△	7,2%△	7,2%△
· 3 Evenveel/ weet niet/ anders	1,2%	0,9%▽	1,6%△	1,9%△	1,0%▽	1,6%△	0,7%	2,4%△	1,4%	0,3%▽	1,1%	1,4%	2,2%△	1,0%	0,8%	1,5%	0,9%	1,4%	1,1%	1,4%
· 4 Vooral tot het eigen geslacht	0,5%	0,4%▽	0,6%△	0,6%	0,5%	0,4%	0%	0,9%	0,2%▽	0,2%▽	0,4%	0,4%	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%	0,8%△	0,6%	0,8%
· 5 Uitsluitend tot het eigen geslacht	2,0%	2,1%△	1,8%▽	1,6%▽	2,2%△	1,5%▽	1,3%	0,7%	1,2%▽	0,6%▽	1,7%	1,7%	3,5%△	1,6%	2,4%	1,8%	2,4%	2,3%	2,4%△	3,5%△
- Gemiddelde	1,17	1,14▽	1,21△	1,18	1,18	1,16	1,11▽	1,13	1,12▽	1,07▽	1,15▽	1,16	1,26△	1,16	1,17	1,17	1,18	1,22△	1,21△	1,26△

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
7. ARBEIDSONGEVALLEN																				
7a. Bent u in de afgelopen 12 maanden betrokken geweest bij een arbeidsongeval? [N=42.312]**																				
· 1 Slachtoffer geworden van een arbeidsongeval	3,0%	3,4%△	2,6%▽	3,9%△	2,9%	2,9%	0,2%▽	3,0%	3,8%△	4,4%△	3,1%	4,2%△	5,9%△	0,7%▽	0,7%▽	2,2%▽	2,3%▽	1,7%▽	3,5%△	2,7%
· 2 Geen slachtoffer geworden van een arbeidsongeval	97,0%	96,6%▽	97,4%△	96,1%▽	97,1%	97,1%	99,8%△	97,0%	96,2%▽	95,6%▽	96,9%	95,8%▽	94,1%▽	99,3%△	99,3%△	97,8%△	97,7%△	98,3%△	96,5%▽	97,3%
7b-7d. Om hoeveel ongevallen ging het? [N=1.201] [Range: 1–50]																				
- Gemiddelde	1,69	1,69	1,68	1,68	1,77	1,38	1,00	1,94	1,51	1,55	1,72	1,97	1,60	1,70	1,00	1,51	1,28	2,03	1,95	1,59
7e & 7q. Verzuimduur in negen categorieën van het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden [N=1.223]																				
· 0 dagen of minder dan 1 dag [1]	54,2%	50,0%▼	60,5%▲	63,4%▲	53,9%	43,7%▼	100%	52,1%	42,1%▼	38,1%▼	53,5%	49,3%	61,7%	38,0%	63,1%	50,9%	61,5%	54,5%	67,8%▲	58,2%
· 1, 2 of 3 dagen [2]	15,0%	16,6%	12,6%	18,5%	14,3%	14,0%	0%	28,8%	16,6%	20,2%	19,9%△	8,8%	17,5%	23,3%	0%	15,9%	12,8%	12,7%	8,9%▼	15,8%
· 4, 5 of 6 dagen [3]	5,6%	6,6%	4,1%	6,3%	5,2%	6,3%	0%	10,4%	7,0%	11,4%▲	5,8%	6,6%	4,5%	0%	7,3%	4,8%	3,2%	7,4%	3,3%	3,0%
· 7 t/m 13 dagen [4]	5,7%	7,1%△	3,6%▽	5,4%	5,2%	8,1%	0%	0%	9,1%△	6,4%	4,4%	8,0%	6,7%	12,6%	0%	6,3%	7,7%	8,2%	1,9%▼	3,0%
· 14 t/m 20 dagen [5]	5,5%	5,7%	5,1%	2,2%▽	6,6%△	4,8%	0%	8,7%	7,6%	4,7%	5,7%	4,3%	3,7%	10,8%	0%	6,8%	1,8%	5,0%	5,5%	4,5%
· 21 dagen tot 1 maand [6]	4,0%	3,9%	4,3%	2,8%	4,2%	4,9%	0%	0%	3,6%	3,2%	5,0%	6,0%	1,8%	0%	7,8%	2,6%	6,7%	0%	5,0%	5,1%
· 1 of 2 maanden [7]	3,0%	3,3%	2,5%	0,2%▼	3,1%	6,2%▲	0%	0%	6,0%▲	6,6%▲	1,0%	8,4%▲	1,7%	5,7%	0%	2,2%	1,5%	2,7%	1,0%▽	2,5%
· 3, 4 of 5 maanden [8]	4,6%	4,5%	4,7%	1,1%▼	4,8%	8,2%▲	0%	0%	3,8%	4,7%	2,6%	5,8%	2,2%	9,6%	21,7%▲	8,0%	3,3%	9,5%	5,0%	0%
· 6 maanden of langer [9]	2,4%	2,3%	2,5%	0%▽	2,8%	3,8%	0%	0%	4,2%	4,7%	2,1%	2,7%	0%	0%	0%	2,4%	1,4%	0%	1,7%	7,8%▲
7e & 7d. In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met één of meer dagen verzuim? [N=42.273]**																				
· 1 Slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met één of meer dagen verzuim	1,4%	1,7%△	1,0%▽	1,4%	1,3%	1,6%	0%▽	1,4%	2,2%△	2,8%△	1,4%	2,1%△	2,2%△	0,4%▽	0,3%▽	1,1%▽	0,9%▽	0,7%▽	1,1%▽	1,1%
· 2 Geen arbeidsongeval gehad met één of meer dagen verzuim	98,6%	98,3%▽	99,0%△	98,6%	98,7%	98,4%	100%△	98,6%	97,8%▽	97,2%▽	98,6%	97,9%▽	97,8%▽	99,6%△	99,7%△	98,9%△	99,1%△	99,3%△	98,9%△	98,9%
7d. In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met vier of meer dagen verzuim? [N=42.273]**																				
· 1 Slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met vier of meer dagen verzuim	0,9%	1,2%△	0,7%▽	0,7%▽	0,9%	1,3%△	0%▽	0,5%	1,6%△	1,9%△	0,9%	1,8%△	1,2%	0,3%▽	0,3%▽	0,8%	0,6%▽	0,5%▽	0,8%	0,7%
· 2 Geen arbeidsongeval gehad met vier of meer dagen verzuim	99,1%	98,8%▽	99,3%△	99,3%△	99,1%	98,7%▽	100%△	99,5%	98,4%▽	98,1%▽	99,1%	98,2%▽	98,8%	99,7%△	99,7%△	99,2%	99,4%△	99,5%△	99,2%	99,3%
7j & 7s. Het soort letsel dat het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden tot gevolg heeft gehad [N=1.203]																				
· 1 Een open wond of oppervlakkige verwonding, zoals snij-, prik-, steek- of schaafwonden	32,1%	37,1%▲	24,6%▼	46,9%▲	30,7%	19,8%▼	--	67,3%▲	37,4%	38,1%	34,1%	30,6%	40,7%▲	24,6%	7,4%	30,9%	23,4%	28,7%	26,3%▽	17,0%
· 2 Brandwonden of letsel door chemische verbranding	5,6%	5,1%	6,4%	10,5%▲	4,3%▽	4,7%	--	0%	6,5%	1,0%	6,0%	2,0%	22,2%▲	0%	15,2%	3,5%	0%▼	0%	3,2%	8,3%
· 3 Botbreuk(en)	5,1%	5,8%	4,2%	2,9%	4,8%	9,3%▲	--	0%	7,0%	9,3%	4,9%	6,8%	2,0%	0%	0%	3,2%	4,9%	11,5%▲	3,6%	7,4%
· 4 Het uit de kom schieten van gewrichten of lichaamsdelen	1,8%	2,0%	1,4%	2,2%	1,5%	2,6%	--	0%	2,3%	2,4%	2,3%	0,9%	1,1%	0%	0%	0%	4,0%	0%	1,8%	4,8%
· 5 Verstuiking of verrekking van spieren, banden of lichaamsdelen	22,2%	20,4%	25,0%	17,3%▽	24,2%△	20,4%	--	10,1%	19,6%	29,0%	22,1%	22,4%	24,7%	10,8%	18,0%	27,3%	30,0%	17,2%	17,4%▽	29,6%
· 6 Verlies van één of meerdere lichaamsdelen, ogen of oren	0,4%	0,5%	0,3%	1,0%	0,3%	0%	--	0%	1,9%▲	0%	0,4%	0%	0%	0%	0%	0,5%	0%	0%	0%	0%
· 7 Vergiftiging of infectie	0,4%	0,4%	0,4%	0,9%	0,3%	0,5%	--	0%	0%	1,3%	1,0%	0%	0%	0%	9,6%▲	0%	0%	0%	0,4%	0%
· 8 Een inwendige verwonding of hersenschudding	2,1%	1,7%	2,7%	2,1%	2,1%	2,4%	--	9,2%	0,8%	1,0%	1,1%	3,0%	1,7%	0%	9,9%	4,8%▲	2,9%	10,2%▲	0,7%	0%
· 9 Letsel door een tijdelijk tekort aan lucht, verstikking	0,2%	0,4%	0%	0,5%	0,1%	0,4%	--	0%	0%	1,0%	0,5%	0,8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
· 11 Letsel door lawaai, trillingen of verschillen in druk	0,3%	0,5%	0%	0,2%	0,4%	0%	--	0%	0%	1,6%▲	0%	1,1%	0%	0%	0%	1,3%△	0%	0%	0%	0%
· 12 Letsel door te hoge of te lage temperaturen, bijvoorbeeld zonnesteek, bevriezing of onderkoeling	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%	--	0%	0,6%	1,0%	0%	0,7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,5%	0%

** In 2015 is de meting van arbeidsongevallen verbeterd. Er wordt een extra controle uitgevoerd of het arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden heeft plaats gevonden. Hierdoor valt het aandeel werknemers met een arbeidsongeval iets lager uit.

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
· 13 Letsel door een elektrische schok	0,1%	0,2%	0%	0%	0,1%	0%	--	0%	0%	0%	0%	1,2%▲	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
· 15 In shock raken door een verwonding of letsel	0,1%	0%	0,2%	0%	0%	0,5%△	--	0%	0,5%△	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
· 16 In shock raken door een traumatische ervaring	0,4%	0,6%	0,2%	0,8%	0,1%	1,0%	--	0%	0%	1,0%	1,1%	0,7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,5%	0%
· 17 Psychische schade	13,2%	10,2%▼	17,8%▲	4,2%▼	13,1%	24,5%▲	--	0%	8,6%▽	2,6%▼	7,9%▽	13,2%	2,0%▼	64,6%▲	24,8%	14,2%	15,8%	19,0%	26,0%▲	14,2%
· 18 Meerdere even ernstige letsels	0,3%	0,3%	0,2%	0%	0,2%	0,7%	--	0%	0%	1,2%	0,3%	0%	0,8%	0%	0%	0%	0%	0%	0,3%	0%
· 19 Anders	15,2%	14,5%	16,4%	10,2%▽	17,4%△	13,0%	--	13,4%	14,7%	9,5%	18,1%	16,6%	4,8%▼	0%	15,1%	14,3%	19,0%	13,5%	19,4%	18,6%
7j & 7s. Het soort letsel (lichamelijk of geestelijk) dat het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden tot gevolg heeft gehad [N=1.203]																				
· 1 Lichamelijk	70,9%	74,4%△	65,6%▽	84,8%▲	69,1%	60,9%▼	--	86,6%	76,7%	85,7%▲	72,6%	69,5%	92,4%▲	35,4%▼	60,1%	71,5%	65,2%	67,5%	53,9%▼	67,1%
· 2 Geestelijk	13,6%	10,7%▼	17,9%▲	5,0%▼	13,3%	25,5%▲	--	0%	8,6%▽	3,6%▼	9,0%▽	13,9%	2,0%▼	64,6%▲	24,8%	14,2%	15,8%	19,0%	26,4%▲	14,2%
· 3 Ongeval gehad, maar onderscheid lichamelijk of geestelijk is niet te maken	15,5%	14,8%	16,5%	10,2%▽	17,7%△	13,7%	--	13,4%	14,7%	10,7%	18,4%	16,6%	5,7%▼	0%	15,1%	14,3%	19,0%	13,5%	19,7%	18,6%
7k & 7t. Wel of geen blijvend letsel als gevolg van het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden [N=1.218]																				
· 1 Ja	8,9%	9,8%	7,5%	10,2%	8,5%	8,8%	0%	0%	12,0%	10,5%	11,4%	5,5%	10,7%	16,2%	5,2%	9,9%	8,9%	12,7%	3,6%▼	5,1%
· 2 Nee	72,1%	71,3%	73,5%	73,9%	72,5%	68,2%	100%	92,3%	68,2%	76,7%	72,0%	70,5%	75,5%	71,3%	84,9%	71,0%	58,5%▼	64,1%	77,3%△	72,2%
· 3 Nog niet bekend	19,0%	18,9%	19,1%	16,0%	19,0%	23,0%	0%	7,7%	19,8%	12,8%	16,6%	24,0%	13,7%	12,5%	9,9%	19,1%	32,7%▲	23,2%	19,1%	22,7%
7n & 7u. Hoe ontstond het letsel. Belangrijkste oorzaak van het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden [N=1.197]																				
· 1 Ergens aan gesneden, gestoten	20,5%	25,0%▲	13,7%▼	38,2%▲	17,5%▼	11,1%▼	--	56,4%▲	21,2%	27,7%	25,5%	10,6%▼	34,2%▲	26,8%	8,2%	25,1%	9,4%▼	15,5%	12,8%▼	7,2%▼
· 2 Door een voorwerp geraakt	9,2%	10,2%	7,5%	11,1%	8,7%	8,8%	--	10,9%	15,6%▲	6,7%	14,7%▲	9,5%	5,2%	0%	11,0%	10,7%	2,7%	10,2%	3,0%▼	5,8%
· 3 Een beknelling	6,4%	7,4%	4,9%	9,6%△	5,3%▽	6,6%	--	0%	12,8%▲	6,8%	11,8%▲	5,4%	1,5%▼	0%	0%	4,7%	0%▼	2,4%	2,4%▼	12,3%
· 4 Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)	4,5%	4,9%	3,8%	2,4%	5,0%	5,0%	--	0%	1,8%	16,9%▲	3,5%	5,1%	5,5%	5,2%	0%	5,3%	7,1%	0%	3,2%	0%
· 5 Uitglijden, struikelen of andere val	15,6%	14,3%	17,6%	9,6%▼	15,7%	22,5%▲	--	4,9%	16,1%	17,0%	11,7%	21,3%	18,9%	0%	16,6%	18,0%	15,6%	21,0%	10,7%▽	31,1%▲
· 6 Door iemand bedreigd, gebeten, geschopt	9,5%	5,1%▼	16,1%▲	2,8%▼	11,0%△	11,5%	--	0%	2,4%▼	0%▼	2,4%▼	11,6%	2,2%▼	0%	0%	3,0%▼	14,5%	18,5%▲	29,9%▲	3,4%
· 7 Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai	5,0%	5,0%	5,0%	12,1%▲	3,4%▼	2,7%	--	0%	4,4%	1,0%	6,0%	3,8%	18,3%▲	0%	7,8%	3,5%	0%	4,1%	1,9%▽	12,2%▲
· 8 Anders	29,4%	28,1%	31,3%	14,3%▼	33,4%▲	31,9%	--	27,8%	25,7%	23,9%	24,5%	32,7%	14,1%▼	68,0%▲	56,4%▲	29,5%	50,6%▲	28,3%	36,1%△	27,9%
7. Medische hulp als gevolg van het meest recente arbeidsongeval? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=1.208]																				
· a. Ja, op het werk	19,5%	21,1%	17,2%	31,5%▲	17,6%▽	12,4%▼	--	41,7%▲	27,6%▲	10,8%▼	20,7%	16,2%	24,8%	18,3%	44,4%▲	15,1%	18,5%	15,6%	15,7%	11,7%
· b. Ja, op de (spoedeisende) eerstehulpafdeling van het ziekenhuis	17,7%	21,9%▲	11,5%▼	14,6%	18,2%	19,7%	--	5,2%	23,8%△	17,2%	20,1%	25,1%	17,7%	18,1%	11,8%	19,6%	23,8%	12,4%	7,3%▼	17,5%
· c. Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, maar hoefde niet een nacht te blijven	10,9%	12,6%△	8,3%▽	10,9%	11,5%	8,1%	--	0%	12,7%	17,1%	13,8%	15,7%	2,9%▼	0%	17,3%	17,2%▲	8,7%	13,6%	5,1%▼	4,5%
· d. Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, waar ik minstens één nacht verbleef	2,5%	3,1%	1,5%	0,4%▽	2,2%	6,1%▲	--	0%	4,2%	9,4%▲	1,3%	1,9%	0%	0%	0%	1,2%	2,5%	1,8%	2,7%	0%
· e. Ja, ergens anders	20,2%	19,0%	22,0%	10,3%▼	21,8%	26,3%△	--	19,2%	25,6%△	25,5%	16,5%	23,8%	8,5%▼	20,4%	51,3%▲	17,8%	15,7%	24,5%	21,5%	22,4%
· f. Nee, geen medische hulp gehad	38,3%	33,6%▼	45,5%▲	40,6%	38,7%	34,2%	--	33,9%	22,7%▼	26,1%▼	36,5%	33,7%	48,2%▲	48,9%	25,3%	38,0%	37,9%	38,4%	52,7%▲	50,7%
8. ARBO-MAATREGELEN																				
8a1. Werkdruk, werkstress [arbo-maatregelen nodig?] [N=42.235]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	20,6%	21,2%△	20,0%▽	38,8%▲	16,1%▼	18,8%▽	54,0%▲	41,9%▲	20,7%	19,7%	32,5%▲	22,4%△	32,8%▲	16,2%▽	13,8%▽	23,5%△	11,2%▼	9,5%▼	10,8%▼	28,5%▲
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	38,1%	40,8%△	35,1%▽	38,8%	38,2%	37,8%	32,1%▽	37,8%	40,7%△	43,6%△	34,9%▽	38,5%	38,1%	42,6%△	41,9%△	39,3%△	41,7%△	31,0%▽	36,8%▽	36,7%
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	29,9%	27,4%▽	32,8%△	16,8%▼	32,9%△	31,7%△	10,9%▼	13,8%▼	27,9%▽	26,1%▽	21,6%▼	27,5%▽	20,3%▼	28,7%	33,5%△	25,5%▽	36,3%△	45,8%▲	40,1%▲	22,9%▽
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	11,4%	10,6%▽	12,2%△	5,6%▼	12,8%△	11,7%	3,0%▼	6,5%▽	10,6%	10,7%	10,9%	11,6%	8,8%▽	12,5%	10,8%	11,6%	10,8%	13,7%△	12,3%△	12,0%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
8a2. Emotioneel zwaar werk [arbo-maatregelen nodig?] [N=42.069]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	48,8%	51,0%△	46,3%▽	69,8%▲	45,1%▼	42,1%▽	70,2%▲	71,0%▲	54,1%△	51,7%△	66,5%▲	55,2%△	67,4%▲	57,7%△	50,5%	56,4%△	34,3%▼	30,1%▼	21,6%▼	56,9%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	35,9%	35,3%▽	36,5%△	24,2%▼	38,1%△	38,9%△	23,0%▼	22,2%▼	32,7%▽	35,2%	24,4%▼	32,4%▽	24,1%▼	30,8%▽	37,2%	31,6%▽	46,9%▲	43,0%△	52,6%▲	30,9%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	12,0%	10,7%▽	13,4%△	4,7%▼	13,0%△	15,0%△	5,9%▽	5,4%▼	10,6%▽	10,3%▽	6,4%▼	9,3%▽	6,1%▽	8,6%▽	10,4%▽	8,6%▽	15,0%△	21,6%▲	20,8%▲	9,5%▽
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	3,4%	3,0%▽	3,8%△	1,2%▽	3,8%△	4,0%△	1,0%▽	1,4%▽	2,6%▽	2,8%	2,6%▽	3,1%	2,4%▽	2,9%	1,9%▽	3,4%	3,8%	5,2%△	4,9%△	2,7%
8a3. Langdurig beeldschermwerk [arbo-maatregelen nodig?] [N=42.059]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	43,5%	42,0%▽	45,2%△	70,5%▲	37,1%▼	42,1%▽	69,0%▲	76,2%▲	42,4%	48,7%△	57,4%▲	57,0%▲	78,4%▲	12,8%▼	13,1%▼	34,8%▼	14,5%▼	42,1%	45,1%△	50,2%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	35,9%	38,2%△	33,2%▽	20,2%▼	38,7%△	39,9%△	25,8%▼	17,3%▼	39,0%△	35,8%	28,5%▽	27,6%▽	15,9%▼	45,3%▲	50,8%▲	36,9%	51,0%▲	37,6%△	37,6%△	31,9%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	14,0%	13,7%	14,2%	6,1%▼	16,2%△	13,1%▽	4,0%▼	4,1%▼	13,0%▽	10,0%▽	8,8%▽	10,2%▽	4,0%▼	26,7%▲	26,9%▲	18,0%△	24,8%▲	14,0%	12,4%▽	11,3%▽
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	6,6%	6,0%▽	7,3%△	3,2%▽	8,0%△	4,9%▽	1,2%▼	2,4%▽	5,5%▽	5,5%▽	5,3%▽	5,2%▽	1,7%▼	15,3%▲	9,2%△	10,3%△	9,6%△	6,3%	4,8%▽	6,5%
8a4. Lichamelijk zwaar werk [arbo-maatregelen nodig?] [N=42.171]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	53,4%	50,1%▽	57,0%△	45,7%▽	54,3%△	54,9%△	71,0%▲	32,4%▼	37,3%▼	29,7%▼	49,1%▽	45,7%▽	42,9%▼	86,3%▲	87,6%▲	67,0%▲	66,9%▲	78,5%▲	39,7%▼	58,3%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	32,6%	35,7%△	29,1%▽	38,4%△	31,7%▽	31,8%	22,1%▼	48,0%▲	43,7%▲	49,6%▲	34,9%△	35,1%△	37,1%△	11,3%▼	11,2%▼	23,3%▼	27,4%▽	17,1%▼	40,7%▲	29,3%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	11,2%	11,3%	11,0%	12,9%△	11,0%	10,9%	5,3%▽	13,5%	15,3%△	16,5%△	12,6%△	15,1%△	15,1%△	2,0%▼	1,0%▼	7,1%▽	4,8%▼	3,4%▼	16,8%▲	9,6%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	2,8%	2,8%	2,8%	3,1%	2,9%	2,4%▽	1,6%▽	6,0%△	3,7%△	4,3%△	3,4%△	4,1%△	4,8%△	0,3%▽	0,2%▽	2,6%	1,0%▽	1,0%▽	2,8%	2,8%
8a5. Geluid [arbo-maatregelen nodig?] [N=42.045]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	63,6%	54,6%▼	73,6%▲	70,0%△	62,4%▽	61,1%▽	76,8%▲	51,5%▼	36,2%▼	32,3%▼	70,2%△	56,4%▽	68,3%△	78,2%▲	78,7%▲	70,1%△	59,8%▽	72,1%△	72,1%▲	67,4%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	27,9%	35,4%▲	19,6%▼	24,2%▽	28,7%△	29,1%△	19,7%▽	37,4%▲	49,0%▲	57,1%▲	24,0%▽	31,0%△	25,1%▽	14,0%▼	15,2%▼	22,6%▽	30,1%△	18,8%▼	21,9%▽	23,0%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	6,8%	8,1%△	5,3%▽	4,5%▽	7,1%△	7,8%△	2,8%▽	8,0%	11,9%▲	8,8%△	4,6%▽	10,2%△	4,9%▽	5,8%	5,1%▽	5,7%▽	8,0%△	6,8%	4,9%▽	7,6%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,7%	1,9%△	1,5%▽	1,3%▽	1,8%	1,9%	0,8%▽	3,1%△	2,8%△	1,8%	1,1%▽	2,3%△	1,7%	2,0%	1,0%▽	1,5%	2,0%	2,3%△	1,0%▽	2,0%
8a6. Intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.) [arbo-maatregelen nodig?] [N=42.082]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	63,4%	67,8%△	58,5%▽	68,0%△	62,6%▽	60,6%▽	79,3%▲	88,4%▲	74,6%▲	75,1%▲	68,2%△	64,5%	70,4%△	82,8%▲	71,4%△	74,4%▲	47,9%▼	53,7%▼	37,9%▼	71,3%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	29,5%	26,6%▽	32,8%△	26,1%▽	30,0%△	32,0%△	17,8%▼	11,1%▼	22,5%▽	22,4%▽	25,9%▽	27,4%▽	24,0%▽	15,4%▼	24,6%▽	20,7%▼	41,2%▲	35,2%△	48,6%▲	22,8%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	5,8%	4,6%▽	7,3%△	4,6%▽	6,0%△	6,5%△	2,6%▽	0,3%▼	2,1%▽	2,1%▽	4,4%▽	6,9%△	4,1%▽	1,6%▽	3,3%▽	3,9%▽	9,1%△	9,5%△	11,7%▲	4,9%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,2%	1,0%▽	1,5%△	1,3%	1,3%	1,0%▽	0,3%▽	0,2%▽	0,7%▽	0,4%▽	1,5%△	1,2%	1,4%	0,2%▽	0,8%	0,9%▽	1,7%△	1,5%	1,8%△	1,0%
8a7. Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's [arbo-maatregelen nodig?] [N=42.016]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	72,0%	71,0%▽	73,1%△	80,9%▲	70,2%▽	69,5%▽	84,9%▲	84,8%▲	67,7%▽	73,2%	77,6%△	69,4%▽	79,1%△	80,3%△	74,7%△	77,7%△	59,1%▼	71,9%	64,4%▼	78,5%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	22,5%	23,5%△	21,3%▽	16,1%▽	23,7%△	24,6%△	13,0%▼	11,7%▼	24,7%△	22,3%	18,0%▽	24,3%△	16,1%▽	15,7%▽	21,0%	17,4%▽	33,3%▲	22,2%	30,1%▲	15,3%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	3,9%	4,0%	3,9%	2,1%▽	4,3%△	4,3%	1,5%▽	2,8%	5,4%△	3,2%	3,0%▽	4,7%	3,1%	3,0%	3,0%▽	3,2%▽	5,8%△	4,4%	4,2%	4,1%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,6%	1,5%	1,7%	0,9%▽	1,8%△	1,6%	0,6%▽	0,7%	2,2%△	1,3%	1,5%	1,5%	1,6%	0,9%	1,3%	1,8%	1,8%	1,5%	1,3%▽	2,1%
8a8. Gevaarlijke stoffen [arbo-maatregelen nodig?] [N=42.058]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	71,4%	65,1%▼	78,5%▲	78,7%△	69,8%▽	70,5%	79,5%△	52,7%▼	47,5%▼	49,3%▼	77,4%△	66,5%▽	78,2%△	92,9%▲	93,3%▲	76,8%△	73,9%△	86,8%▲	67,1%▽	76,7%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	24,7%	29,5%▲	19,3%▼	17,7%▽	26,1%△	26,1%△	18,8%▽	41,1%▲	43,2%▲	43,1%▲	19,6%▽	29,6%△	18,6%▽	6,6%▼	6,2%▼	19,5%▽	22,1%▽	11,9%▼	30,3%△	19,5%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	3,2%	4,5%△	1,7%▽	2,9%	3,4%△	2,8%▽	1,3%▽	4,8%△	8,0%▲	6,2%△	2,3%▽	3,3%	2,5%	0,6%▽	0,5%▽	2,9%	3,3%	0,9%▽	2,2%▽	3,0%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	0,7%	0,9%△	0,5%▽	0,7%	0,7%	0,7%	0,3%	1,4%	1,3%△	1,4%△	0,7%	0,6%	0,7%	0%▽	0,0%▽	0,8%	0,7%	0,3%▽	0,4%▽	0,9%
8a9. Veiligheid, bedrijfsongevallen [arbo-maatregelen nodig?] [N=41.956]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	53,0%	46,5%▼	60,3%▲	56,1%△	51,6%▽	54,0%	70,5%▲	43,1%▼	31,4%▼	27,3%▼	55,2%△	43,6%▽	54,3%	79,7%▲	75,5%▲	62,8%▲	57,5%△	71,6%▲	47,0%▽	60,1%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	39,9%	45,0%▲	34,2%▼	36,9%▽	40,9%△	39,9%	27,1%▼	47,1%△	56,8%▲	61,6%▲	37,6%▽	47,2%△	36,8%▽	18,4%▼	22,6%▼	31,2%▼	36,7%▽	24,9%▼	47,0%△	31,7%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	5,9%	7,2%△	4,6%▽	5,9%	6,2%△	5,3%▽	1,8%▽	8,0%	10,3%▲	9,7%△	5,7%	7,9%△	7,6%△	1,4%▽	1,8%▽	4,9%▽	4,9%▽	3,2%▽	5,1%▽	6,8%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,1%	1,3%△	0,9%▽	1,1%	1,2%△	0,8%▽	0,6%	1,8%	1,5%△	1,5%	1,6%△	1,3%	1,3%	0,6%▽	0,2%▽	1,1%	0,9%	0,4%▽	0,9%▽	1,4%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
8a10. Virussen, bacteriën, schimmels [arbo-maatregelen nodig?] [N=41.935]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	64,0%	68,2%△	59,4%▽	68,1%△	63,5%▽	61,2%▽	75,9%▲	55,9%▽	63,6%	69,0%△	75,1%▲	70,6%△	60,8%▽	84,9%▲	84,6%▲	74,5%▲	65,4%	69,8%△	29,7%▼	69,8%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	29,0%	26,0%▽	32,5%△	25,9%▽	29,3%	31,6%△	21,1%▽	38,0%▲	29,7%	26,2%▽	19,8%▼	23,3%▽	32,9%△	11,5%▼	11,7%▼	19,3%▼	26,1%▽	22,4%▽	59,2%▲	23,6%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	5,5%	4,5%▽	6,6%△	4,9%▽	5,7%	5,8%	2,3%▽	4,9%	5,3%	3,8%▽	3,7%▽	4,7%	4,9%	2,6%▽	3,2%▽	4,6%▽	6,6%△	6,5%△	9,6%▲	5,6%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,4%	1,3%▽	1,5%△	1,1%▽	1,5%△	1,3%	0,8%	1,2%	1,4%	1,0%	1,4%	1,4%	1,3%	1,0%	0,5%▽	1,7%	1,9%△	1,4%	1,5%	1,1%
9. VEILIG EN GEZOND WERKEN																				
9a1-9a5. 'Veilig en gezond werken' [5 items, 1=lage-5=hoge 'Veiligheidscultuur'] [N=41.991] [Range: 1–5]																				
- Gemiddelde	3,64	3,71△	3,56▽	3,68△	3,60▽	3,73△	3,94▲	3,73△	3,88▲	3,99▲	3,64	3,64	3,76△	3,33▼	3,55▽	3,58▽	3,49▽	3,32▼	3,68△	3,54▽
9a1. Op mijn werk krijgen medewerkers informatie over hoe veilig en gezond te werken [N=42.142]																				
· 1 Helemaal mee eens	21,2%	24,6%△	17,5%▽	21,9%	20,2%▽	23,8%△	31,6%▲	23,2%	33,8%▲	38,5%▲	20,0%▽	22,1%	22,6%	12,8%▼	19,8%	22,0%	14,7%▽	9,1%▼	18,3%▽	16,2%▽
· 2 Mee eens	44,3%	44,4%	44,3%	42,6%▽	44,2%	46,1%△	46,5%	45,6%	43,5%	44,5%	41,5%▽	46,7%△	43,3%	35,6%▽	49,7%△	38,5%▽	50,0%△	36,1%▽	54,3%▲	39,0%▽
· 3 Niet mee eens, niet mee oneens	19,4%	17,1%▽	21,9%△	19,2%	19,7%△	18,8%	14,9%▽	15,1%▽	12,8%▽	10,3%▼	20,8%△	18,0%	17,9%	26,1%△	17,8%	20,4%△	22,9%△	30,7%▲	17,5%▽	23,9%△
· 4 Niet mee eens	10,5%	9,6%▽	11,5%△	10,5%	11,2%△	8,2%▽	4,6%▽	10,7%	6,9%▽	4,4%▼	11,6%△	9,1%▽	11,2%	16,7%▲	8,7%▽	12,5%△	9,8%	17,9%▲	7,8%▽	15,0%△
· 5 Helemaal niet mee eens	4,5%	4,2%▽	4,9%△	5,8%△	4,7%△	3,1%▽	2,4%▽	5,3%	3,0%▽	2,4%▽	6,1%△	4,1%	5,0%	8,9%▲	3,9%	6,6%△	2,7%▽	6,2%△	2,1%▽	5,9%△
- Gemiddelde	2,33	2,24▽	2,42△	2,36△	2,36△	2,21▽	2,00▼	2,29	2,02▼	1,88▼	2,42△	2,26▽	2,33	2,73▲	2,27▽	2,43△	2,36	2,76▲	2,21▽	2,55▲
9a2. Op mijn werk houdt men zich aan de regels over veilig en gezond werken [N=42.053]																				
· 1 Helemaal mee eens	16,8%	19,0%△	14,5%▽	19,8%△	15,4%▽	18,6%△	27,7%▲	22,1%△	23,5%▲	26,4%▲	18,3%△	16,3%	22,1%△	11,1%▽	15,3%	18,7%△	10,5%▽	8,3%▼	13,1%▽	14,7%▽
· 2 Mee eens	46,1%	47,1%△	45,0%▽	48,2%△	45,2%▽	47,2%	53,2%△	48,2%	47,6%△	46,7%	45,7%	47,6%	49,0%△	41,1%▽	49,4%△	43,0%▽	44,9%	40,6%▽	49,9%△	44,4%
· 3 Niet mee eens, niet mee oneens	25,7%	23,1%▽	28,6%△	21,9%▽	27,0%△	25,0%	13,9%▼	17,1%▼	19,0%▽	17,9%▽	24,3%▽	23,7%▽	19,0%▽	35,2%▲	26,1%	25,5%	33,0%△	37,8%▲	26,6%	27,3%
· 4 Niet mee eens	9,0%	8,5%▽	9,5%△	7,5%▽	9,9%△	7,4%▽	3,1%▼	8,7%	7,8%▽	7,4%▽	8,8%	9,6%	7,5%▽	9,0%	7,0%▽	9,6%	10,1%△	10,8%△	9,1%	11,0%△
· 5 Helemaal niet mee eens	2,3%	2,3%	2,4%	2,5%	2,4%	1,8%▽	2,0%	3,9%△	2,1%	1,6%▽	2,9%△	2,7%	2,4%	3,6%△	2,2%	3,1%△	1,5%▽	2,4%	1,4%▽	2,6%
- Gemiddelde	2,34	2,28▽	2,40△	2,25▽	2,39△	2,27▽	1,98▼	2,24▽	2,17▼	2,11▼	2,32	2,35	2,19▽	2,53▲	2,31	2,35	2,47△	2,59▲	2,36	2,42△
9a3. Mijn leidinggevende(n) doet er alles aan om onveilig en ongezond werk te voorkomen [N=41.968]																				
· 1 Helemaal mee eens	16,8%	19,0%△	14,4%▽	21,4%△	15,1%▽	18,3%△	30,5%▲	21,8%△	24,2%▲	26,1%▲	18,4%△	16,6%	22,0%△	11,7%▽	13,7%▽	18,5%△	10,1%▽	8,3%▼	12,9%▽	16,2%
· 2 Mee eens	40,6%	41,1%△	40,1%▽	42,4%△	39,6%▽	42,5%△	46,6%△	44,5%	43,3%△	43,5%△	41,6%	40,9%	42,9%△	32,4%▽	39,8%	35,9%▽	39,4%	34,4%▽	45,0%△	38,0%▽
· 3 Niet mee eens, niet mee oneens	28,3%	26,1%▽	30,7%△	24,3%▽	29,7%△	27,3%	16,6%▼	22,3%▽	20,5%▽	20,3%▽	26,4%▽	27,9%	21,9%▽	36,6%△	33,4%△	29,5%△	35,0%△	38,6%▲	28,9%	30,3%
· 4 Niet mee eens	11,1%	10,6%▽	11,7%△	8,7%▽	12,3%△	9,5%▽	4,0%▼	8,5%	9,5%▽	8,2%▽	9,9%▽	10,8%	10,1%	14,8%△	9,9%	12,2%△	12,9%△	15,0%△	11,0%	12,2%
· 5 Helemaal niet mee eens	3,1%	3,1%	3,2%	3,2%	3,3%△	2,3%▽	2,4%	2,8%	2,5%▽	1,9%▽	3,7%△	3,8%	3,0%	4,5%△	3,2%	3,9%△	2,6%	3,7%	2,2%▽	3,4%
- Gemiddelde	2,43	2,38▽	2,49△	2,30▽	2,49△	2,35▽	2,01▼	2,26▽	2,23▼	2,16▼	2,39▽	2,44	2,29▽	2,68▲	2,49△	2,47△	2,58△	2,71▲	2,45	2,49△
9a4. Ik spreek collega's er op aan als ze onveilig of/ongezond werken [N=41.875]																				
· 1 Helemaal mee eens	17,4%	21,5%▲	12,9%▼	17,2%	16,6%▽	20,0%△	28,5%▲	18,6%	27,4%▲	32,2%▲	18,5%△	17,8%	21,5%△	10,4%▽	11,3%▽	18,6%△	11,0%▽	7,5%▼	13,1%▽	14,8%▽
· 2 Mee eens	49,1%	49,5%	48,7%	45,1%▽	49,5%△	51,5%△	45,6%	51,2%	50,9%△	52,1%△	48,7%	47,3%	51,6%△	38,5%▼	42,0%▽	42,5%▽	45,6%▽	42,7%▽	59,8%▲	51,7%
· 3 Niet mee eens, niet mee oneens	23,9%	20,5%▽	27,7%△	25,2%△	24,3%△	21,9%▽	17,2%▽	21,7%	15,8%▼	12,8%▼	23,2%	24,5%	18,7%▽	34,7%▲	33,4%▲	26,6%△	30,2%△	36,5%▲	20,5%▽	23,0%
· 4 Niet mee eens	7,2%	6,3%▽	8,3%△	9,0%△	7,4%△	5,1%▽	6,0%	5,7%	4,3%▽	2,2%▼	7,0%	7,8%	5,8%▽	12,8%▲	10,1%△	9,0%△	10,8%△	9,8%△	5,3%▽	8,1%
· 5 Helemaal niet mee eens	2,3%	2,2%	2,4%	3,6%△	2,2%	1,5%▽	2,8%	2,8%	1,6%▽	0,6%▽	2,5%	2,6%	2,3%	3,7%△	3,2%△	3,2%△	2,3%	3,5%△	1,2%▽	2,4%
- Gemiddelde	2,28	2,18▼	2,39▲	2,37△	2,29△	2,17▽	2,09▼	2,23	2,02▼	1,87▼	2,26	2,30	2,16▽	2,61▲	2,52▲	2,36△	2,48▲	2,59▲	2,22▽	2,32

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
9a5. Ik krijg het te horen wanneer ik zelf onveilig of/ongezond werk [N=41.509]																				
· 1 Helemaal mee eens	14,6%	17,3%△	11,6%▽	18,6%△	13,2%▽	15,8%△	24,5%▲	17,8%△	22,8%▲	25,5%▲	16,2%△	14,5%	20,7%△	8,6%▽	9,2%▽	15,6%△	8,4%▽	6,2%▼	10,8%▽	12,5%▽
· 2 Mee eens	44,4%	45,2%△	43,5%▽	46,6%△	43,6%▽	45,5%△	44,3%	49,8%△	49,1%△	52,5%△	43,7%	44,9%	49,3%△	31,4%▼	36,7%▽	38,9%▽	38,8%▽	35,1%▼	53,1%▲	41,8%
· 3 Niet mee eens, niet mee oneens	27,1%	24,6%▽	30,0%△	22,8%▽	28,4%△	27,0%	19,8%▽	18,3%▼	18,9%▼	16,1%▼	26,0%▽	26,1%	19,1%▽	37,9%▲	36,0%▲	29,2%△	35,2%△	39,6%▲	25,4%▽	29,5%
· 4 Niet mee eens	10,2%	9,4%▽	11,2%△	8,1%▽	11,1%△	8,8%▽	7,3%▽	9,7%	6,9%▽	3,8%▼	9,7%	10,7%	8,2%▽	16,0%△	13,3%△	11,5%△	13,9%△	14,4%△	8,7%▽	12,5%△
· 5 Helemaal niet mee eens	3,6%	3,5%	3,8%	3,9%	3,7%	2,9%▽	4,1%	4,4%	2,3%▽	2,1%▽	4,4%△	3,8%	2,7%▽	6,2%△	4,8%△	4,9%△	3,8%	4,8%△	2,0%▽	3,8%
- Gemiddelde	2,44	2,37▽	2,52△	2,32▽	2,49△	2,37▽	2,22▼	2,33▽	2,17▼	2,04▼	2,42	2,44	2,23▼	2,80▲	2,68▲	2,51△	2,66▲	2,77▲	2,38▽	2,53△
9b. Is er op uw werk iemand die u kunt aanspreken over onveilig of ongezond werk? [N=40.241]																				
· 1 Ja	74,7%	78,1%△	71,0%▽	67,6%▽	75,2%△	79,1%△	73,0%	79,4%△	83,8%▲	86,2%▲	70,7%▽	77,0%△	72,3%▽	65,7%▼	71,6%▽	69,6%▽	75,8%	65,3%▼	79,0%△	72,8%
· 2 Nee	9,8%	9,6%	10,1%	9,8%	9,7%	9,8%	15,8%▲	7,8%	6,8%▽	7,1%▽	12,8%△	10,5%	11,2%	13,2%△	10,3%	12,9%△	5,8%▽	10,4%	7,3%▽	12,1%△
· 3 Weet niet	15,5%	12,3%▽	18,9%△	22,5%▲	15,0%▽	11,1%▽	11,2%▽	12,8%	9,4%▽	6,7%▼	16,5%△	12,5%▽	16,5%	21,1%△	18,1%△	17,5%△	18,3%△	24,3%▲	13,7%▽	15,1%
10. UW GEZONDHEID																				
10a. Hoe is over het algemeen uw gezondheid? [N=42.451]																				
· 1 Zeer goed	23,9%	26,1%△	21,5%▽	38,2%▲	22,9%▽	15,4%▼	21,5%	33,8%▲	21,2%▽	21,5%▽	28,1%△	20,3%▽	30,6%△	27,3%△	24,1%	25,2%△	21,8%▽	22,5%	20,1%▽	26,7%△
· 2 Goed	58,7%	57,1%▽	60,4%△	51,7%▽	60,0%△	59,1%	65,8%△	52,9%▽	57,3%▽	59,8%	55,8%▽	59,9%	55,1%▽	57,6%	60,0%	59,3%	60,1%	58,8%	62,5%△	55,9%▽
· 3 Gaat wel	15,6%	15,0%▽	16,2%△	9,4%▼	15,4%	22,2%▲	11,3%▽	11,2%▽	18,2%△	17,3%△	14,5%▽	17,7%△	13,4%▽	13,6%▽	14,2%	13,6%▽	16,0%	16,7%	16,0%	15,6%
· 4 Slecht	1,7%	1,6%	1,7%	0,6%▽	1,6%	2,8%△	1,1%	1,1%	3,0%△	1,3%	1,5%	1,9%	0,6%▽	1,4%	1,2%	1,7%	2,0%	1,9%	1,2%▽	1,7%
· 5 Zeer slecht	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%▽	0,2%	0,4%△	0,2%	0,9%△	0,3%	0,1%	0,2%	0,2%	0,4%	0,1%	0,6%△	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%
- Gemiddelde	1,96	1,93▽	1,99△	1,73▼	1,96△	2,14▲	1,93	1,82▽	2,04△	1,99△	1,90▽	2,02△	1,85▽	1,89▽	1,94	1,92▽	1,99△	1,98△	1,99△	1,93
10a. Algemene gezondheidstoestand [N=42.451]																				
· % Goed of zeer goed	82,6%	83,2%△	81,9%▽	89,9%▲	82,9%△	74,5%▼	87,4%△	86,7%△	78,5%▽	81,3%	83,9%△	80,2%▽	85,7%△	84,9%△	84,1%	84,5%△	81,9%	81,3%	82,6%	82,6%
10b1. Nek [N=41.321]																				
· 1 Nee, nooit	43,4%	51,0%▲	34,9%▼	52,3%▲	40,9%▽	42,9%	64,8%▲	52,0%△	48,0%△	47,3%△	47,3%△	47,1%△	50,4%△	40,4%▽	38,3%▽	41,9%▽	40,3%▽	39,0%▽	37,9%▽	41,0%
· 2 Een enkele keer, maar van korte duur	32,1%	31,4%▽	33,0%△	29,2%▽	33,1%△	31,8%	24,8%▽	31,0%	30,8%▽	31,8%	31,3%	32,6%	28,8%▽	33,5%	33,9%	33,0%	32,8%	33,2%	32,7%	32,9%
· 3 Een enkele keer, langdurig	3,3%	2,7%▽	4,0%△	2,9%▽	3,4%	3,5%	2,0%	2,5%	3,1%	3,1%	2,9%▽	2,9%	2,6%	2,7%	3,1%	3,6%	3,7%	3,7%	4,0%△	3,2%
· 4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	13,0%	9,7%▼	16,6%▲	9,8%▽	14,0%△	12,5%	3,9%▼	9,9%▽	10,8%▽	11,2%▽	11,1%▽	11,2%▽	10,9%▽	15,4%△	14,4%	13,7%	14,6%△	14,6%△	15,2%△	13,2%
· 5 Meerdere keren, langdurig	8,2%	5,2%▼	11,6%▲	5,9%▽	8,6%△	9,3%△	4,5%▽	4,5%▽	7,3%▽	6,6%▽	7,4%▽	6,2%▽	7,3%	8,0%	10,3%△	7,7%	8,7%	9,5%△	10,2%△	9,7%△
- Gemiddelde	2,11	1,87▼	2,37▲	1,88▼	2,16△	2,13△	1,58▼	1,84▼	1,99▽	1,98▽	2,00▽	1,97▽	1,96▽	2,17	2,24△	2,12	2,19△	2,22△	2,27△	2,18△
10b2. Schouders [N=41.301]																				
· 1 Nee, nooit	44,9%	52,7%▲	36,3%▼	57,5%▲	42,4%▽	41,5%▽	64,6%▲	51,9%△	47,8%△	47,3%△	49,7%△	46,5%	51,9%△	45,4%	40,6%▽	43,7%	41,2%▽	42,8%▽	39,7%▽	41,0%▽
· 2 Een enkele keer, maar van korte duur	28,7%	27,8%▽	29,8%△	24,2%▽	29,7%△	29,8%△	23,3%▽	28,5%	28,8%	30,0%	27,0%▽	29,3%	24,9%▽	29,1%	31,7%△	29,6%	29,8%	27,7%	29,2%	30,6%
· 3 Een enkele keer, langdurig	4,7%	4,3%▽	5,2%△	3,3%▽	4,9%△	5,7%△	2,4%▽	4,5%	4,5%	4,6%	4,4%	5,3%	4,4%	3,9%	4,0%	4,6%	4,8%	5,6%△	5,2%△	4,8%
· 4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	12,4%	9,1%▼	16,1%▲	9,4%▽	13,3%△	12,3%	4,8%▼	8,6%▽	10,1%▽	10,6%▽	10,6%▽	11,1%▽	10,6%▽	13,4%	13,8%	13,4%△	14,5%△	13,5%	14,6%△	13,7%
· 5 Meerdere keren, langdurig	9,2%	6,1%▼	12,6%▲	5,6%▽	9,8%△	10,7%△	4,8%▽	6,5%▽	8,8%	7,6%▽	8,3%▽	7,9%▽	8,2%	8,2%	9,9%	8,7%	9,8%	10,4%△	11,3%△	9,9%
- Gemiddelde	2,12	1,88▼	2,39▲	1,82▼	2,18△	2,21△	1,62▼	1,89▽	2,03▽	2,01▽	2,01▽	2,04▽	1,98▽	2,10	2,21△	2,14	2,22△	2,21△	2,29△	2,21△
10b3. Armen/ellebogen [N=40.470]																				
· 1 Nee, nooit	71,1%	72,7%△	69,4%▽	81,7%▲	70,6%▽	62,4%▼	79,1%△	71,6%	66,9%▽	66,2%▽	74,0%△	69,2%▽	73,7%△	73,3%	72,0%	71,0%	70,5%	75,1%△	70,2%	72,4%
· 2 Een enkele keer, maar van korte duur	16,2%	16,5%	15,9%	13,2%▽	16,1%	19,6%△	14,4%	16,8%	18,9%△	21,2%△	15,4%▽	18,3%△	15,0%	14,4%	14,9%	16,3%	16,1%	12,9%▽	15,9%	14,2%
· 3 Een enkele keer, langdurig	3,2%	3,1%	3,3%	1,5%▽	3,3%	4,7%△	1,1%▽	2,6%	3,7%△	3,4%	2,3%▽	3,4%	3,2%	3,3%	3,3%	3,1%	3,4%	3,1%	3,6%△	2,9%
· 4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	5,6%	4,7%▽	6,6%△	2,8%▽	5,9%△	7,4%△	2,5%▽	5,0%	5,9%	6,2%	4,8%▽	5,6%	5,1%	5,8%	5,9%	5,7%	5,7%	5,4%	6,0%	6,3%
· 5 Meerdere keren, langdurig	3,9%	2,9%▽	4,9%△	0,9%▽	4,1%△	6,0%△	2,9%	4,0%	4,7%△	3,0%	3,5%	3,6%	3,0%▽	3,2%	3,8%	3,8%	4,2%	3,5%	4,2%	4,2%
- Gemiddelde	1,55	1,49▽	1,62△	1,28▼	1,57△	1,75▲	1,36▽	1,53	1,63△	1,59	1,48▽	1,56	1,49▽	1,51	1,55	1,55	1,57	1,49▽	1,58△	1,56

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
10b4. Polsen/handen [N=40.511]																				
· 1 Nee, nooit	64,7%	68,5%△	60,5%▽	70,3%△	64,3%▽	59,8%▽	75,6%▲	67,7%	63,3%▽	64,4%	66,8%△	66,4%	63,7%	64,0%	65,7%	64,0%	64,9%	69,3%△	61,9%▽	63,3%
· 2 Een enkele keer, maar van korte duur	20,4%	19,9%▽	21,0%△	19,1%▽	20,7%△	21,0%	13,4%▽	18,2%	22,0%△	22,7%△	19,4%▽	20,3%	21,0%	20,6%	19,6%	20,8%	19,9%	17,2%▽	21,3%△	19,5%
· 3 Een enkele keer, langdurig	3,2%	3,0%▽	3,6%△	3,1%	3,2%	3,8%△	3,3%	3,2%	3,1%	3,0%	3,5%	3,3%	3,0%	3,2%	3,1%	3,1%	3,0%	2,7%	3,6%	3,4%
· 4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	7,1%	5,7%▽	8,6%△	5,3%▽	7,2%	8,4%△	5,7%	6,1%	6,6%	6,3%	6,6%	6,1%	8,0%	8,6%△	6,7%	7,4%	7,6%	6,1%▽	8,0%△	7,0%
· 5 Meerdere keren, langdurig	4,6%	3,0%▽	6,4%△	2,3%▽	4,6%	7,0%△	2,0%▽	4,8%	5,0%	3,5%▽	3,7%▽	3,9%	4,3%	3,5%	4,9%	4,7%	4,6%	4,7%	5,2%△	6,9%△
- Gemiddelde	1,66	1,55▼	1,79▲	1,50▽	1,67	1,82△	1,45▽	1,62	1,68	1,62	1,61▽	1,61▽	1,68	1,67	1,65	1,68	1,67	1,60▽	1,73△	1,75△
10b5. Rug [N=41.627]																				
· 1 Nee, nooit	32,4%	35,1%△	29,4%▽	35,1%△	31,5%▽	31,8%	51,3%▲	33,3%	32,6%	28,9%▽	33,1%	31,3%	32,6%	35,9%△	36,5%△	34,9%△	33,5%	35,2%△	27,3%▽	32,8%
· 2 Een enkele keer, maar van korte duur	35,6%	36,3%△	34,7%▽	32,2%▽	36,3%△	36,1%	31,4%▽	39,0%	36,2%	40,0%△	34,2%▽	37,7%△	32,7%▽	34,4%	34,0%	34,3%▽	34,6%	34,5%	37,5%△	36,1%
· 3 Een enkele keer, langdurig	5,6%	5,6%	5,6%	5,6%	5,5%	5,9%	3,9%	3,2%▽	5,6%	5,3%	5,8%	5,2%	6,1%	5,5%	4,6%	5,3%	5,5%	5,8%	6,0%	5,0%
· 4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	15,9%	14,4%▽	17,5%△	17,9%△	16,0%	14,2%▽	8,4%▼	14,2%	14,6%▽	16,2%	16,2%	15,6%	17,2%	15,1%	15,0%	15,9%	15,7%	13,4%▽	17,7%△	15,2%
· 5 Meerdere keren, langdurig	10,6%	8,6%▽	12,8%△	9,1%▽	10,7%	12,0%△	5,0%▽	10,4%	11,0%	9,5%	10,7%	10,2%	11,4%	9,0%	9,8%	9,6%▽	10,7%	11,1%	11,4%△	10,9%
- Gemiddelde	2,37	2,25▽	2,50△	2,34	2,38△	2,38	1,84▼	2,29	2,35	2,38	2,37	2,36	2,42	2,27▽	2,27▽	2,31▽	2,35	2,31▽	2,48△	2,35
10b6. Heupen/benen/knieën/voeten [N=41.463]																				
· 1 Nee, nooit	50,7%	52,9%△	48,1%▽	52,4%△	52,5%△	41,5%▼	52,5%	51,8%	47,9%▽	45,9%▽	50,3%	48,2%▽	42,9%▽	62,5%▲	58,7%△	56,4%△	52,3%	52,8%△	46,6%▽	50,2%
· 2 Een enkele keer, maar van korte duur	24,7%	25,0%	24,4%	24,8%	24,3%▽	25,9%△	27,4%	27,9%	26,3%△	29,2%△	24,0%	27,0%△	26,0%	20,5%▽	22,6%▽	22,0%▽	23,2%	23,1%▽	26,1%△	27,2%△
· 3 Een enkele keer, langdurig	5,2%	5,1%	5,3%	4,9%	5,0%▽	6,2%△	5,0%	3,4%	5,2%	4,9%	5,1%	5,9%	6,9%△	4,8%	4,7%	4,7%	5,5%	4,8%	5,4%	4,8%
· 4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	10,3%	9,5%▽	11,1%△	11,1%△	9,7%▽	12,2%△	8,4%	7,9%	10,0%	10,7%	11,4%△	10,0%	14,7%△	7,0%▽	7,5%▽	9,1%▽	10,1%	9,3%	11,2%△	9,0%
· 5 Meerdere keren, langdurig	9,2%	7,4%▽	11,1%△	6,7%▽	8,6%▽	14,2%▲	6,7%▽	9,1%	10,5%△	9,4%	9,1%	8,8%	9,5%	5,1%▽	6,5%▽	7,9%▽	8,8%	10,0%	10,7%△	8,8%
- Gemiddelde	2,03	1,93▽	2,13△	1,95▽	1,97▽	2,32▲	1,89▽	1,95	2,09△	2,09	2,05	2,04	2,22△	1,72▼	1,81▽	1,90▽	2,00	2,01	2,13△	1,99
10c1-10c5. Burn-outklachten (schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 5 items) [N=42.502] [Range: 1–7]																				
- Gemiddelde	2,02	2,00▽	2,04△	1,71▼	2,08△	2,13△	1,28▼	1,79▽	2,07△	2,01	1,88▽	1,98	1,87▽	2,14△	2,06	2,02	2,01	2,28▲	2,08△	1,91▽
10c1-10c5. Burn-outklachten (>3.20 op schaal 1-7) [N=42.502]																				
· 1 Nee (score 3.20 of lager op schaal 1 t/m 7)	86,6%	87,0%△	86,1%▽	92,3%△	85,7%▽	83,6%▽	97,8%▲	89,5%	85,3%▽	87,1%	88,5%△	86,9%	88,9%△	83,6%▽	86,0%	86,5%	87,8%△	81,7%▽	86,2%	89,6%△
· 2 Ja (score bóven 3.20 op schaal 1 t/m 7)	13,4%	13,0%▽	13,9%△	7,7%▽	14,3%△	16,4%△	2,2%▼	10,5%	14,7%△	12,9%	11,5%▽	13,1%	11,1%▽	16,4%△	14,0%	13,5%	12,2%▽	18,3%△	13,8%	10,4%▽
10c1. Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk [N=42.444]																				
· 1 Nooit	50,8%	54,5%△	46,7%▽	73,0%▲	45,7%▼	47,4%▽	83,0%▲	68,9%▲	54,3%△	56,6%△	62,1%▲	58,6%△	62,7%▲	45,5%▽	46,7%▽	52,2%△	46,0%▽	31,8%▼	39,2%▼	51,2%
· 2 Enkele keren per jaar	33,5%	31,2%▽	36,1%△	18,4%▼	37,2%▲	34,6%△	13,8%▼	20,0%▼	30,4%▽	30,2%▽	25,7%▽	27,2%▽	25,2%▽	34,6%	36,1%△	31,7%▽	38,3%△	46,0%▲	42,5%▲	35,7%
· 3 Maandelijks	3,4%	3,2%▽	3,6%△	2,6%▽	3,9%△	2,6%▽	1,1%▽	2,8%	2,7%▽	2,2%▽	2,8%▽	2,8%	3,2%	5,0%△	3,8%	3,6%	3,2%	4,8%△	4,1%△	3,1%
· 4 Enkele keren per maand	6,2%	5,4%▽	7,1%△	3,4%▽	6,7%△	7,4%△	1,0%▼	3,1%▽	5,6%▽	5,1%▽	4,5%▽	5,2%▽	4,8%▽	7,1%	7,1%	6,3%	6,7%	10,0%△	7,7%△	5,5%
· 5 Elke week	2,3%	2,2%	2,4%	1,4%▽	2,4%△	2,7%△	1,0%▽	1,7%	2,4%	2,5%	1,9%▽	2,6%	1,9%	3,4%△	2,0%	2,3%	2,2%	2,9%△	2,3%	2,0%
· 6 Enkele keren per week	2,3%	2,2%▽	2,5%△	0,8%▽	2,6%△	3,0%△	0,0%▽	2,3%	2,8%△	2,3%	1,7%▽	2,2%	1,6%▽	3,0%	2,9%	2,2%	2,3%	2,9%△	2,7%△	1,6%
· 7 Elke dag	1,4%	1,3%	1,5%	0,5%▽	1,5%	2,3%△	0,1%▽	1,2%	2,0%△	1,2%	1,2%	1,5%	0,5%▽	1,4%	1,5%	1,7%	1,4%	1,6%	1,5%	0,9%
- Gemiddelde	1,89	1,82▽	1,96△	1,46▼	1,97△	2,02△	1,24▼	1,60▼	1,88	1,78▽	1,68▽	1,78▽	1,65▽	2,03△	1,96△	1,88	1,93△	2,21▲	2,06△	1,80▽
10c2. Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg [N=42.393]																				
· 1 Nooit	31,0%	29,4%▽	32,8%△	49,5%▲	26,7%▼	27,9%▽	63,3%▲	44,0%▲	30,1%	26,5%▽	39,6%▲	34,0%△	43,5%▲	25,1%▽	24,9%▽	30,9%	25,8%▽	19,6%▼	28,0%▽	33,3%
· 2 Enkele keren per jaar	34,5%	35,4%△	33,6%▽	26,5%▽	36,5%△	34,5%	28,0%▽	29,3%▽	33,0%▽	37,3%△	31,6%▽	32,2%▽	28,0%▽	35,0%	38,3%△	34,9%	38,8%△	36,0%	36,6%△	36,6%
· 3 Maandelijks	6,6%	6,8%	6,5%	6,4%	7,3%△	4,8%▽	1,5%▼	6,4%	6,5%	6,3%	5,6%▽	5,5%▽	5,5%▽	7,6%	8,4%△	6,5%	7,0%	8,3%△	7,1%	6,8%
· 4 Enkele keren per maand	11,8%	12,0%	11,6%	7,7%▽	12,8%△	12,4%	3,8%▼	8,4%▽	11,8%	11,7%	9,6%▽	11,0%	10,6%	15,2%△	12,1%	11,6%	13,5%△	14,8%△	12,5%△	11,0%
· 5 Elke week	5,7%	5,7%	5,6%	4,5%▽	6,1%△	5,4%	0,7%▼	3,6%▽	5,6%	5,8%	4,6%▽	5,5%	4,5%▽	6,8%	5,6%	6,2%	5,5%	8,3%△	5,7%	4,6%
· 6 Enkele keren per week	6,3%	6,8%△	5,8%▽	3,0%▽	6,5%△	8,9%△	2,1%▽	3,3%▽	7,3%△	7,9%△	5,1%▽	7,7%△	4,9%▽	6,6%	7,0%	5,7%▽	6,0%	8,1%△	6,4%	5,3%
· 7 Elke dag	4,1%	4,1%	4,1%	2,4%▽	4,1%	6,0%△	0,6%▽	5,1%	5,7%△	4,5%	3,9%	4,1%	2,9%▽	3,6%	3,7%	4,2%	3,4%▽	4,9%△	3,7%	2,5%▽
- Gemiddelde	2,62	2,66△	2,58▽	2,10▼	2,71△	2,84△	1,60▼	2,28▽	2,75△	2,75△	2,39▽	2,61	2,31▽	2,78△	2,71△	2,61	2,66	3,00▲	2,65	2,43▽

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
10c3. Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk [N=42.405]																				
· 1 Nooit	50,1%	50,2%	50,0%	60,1%▲	46,1%▼	53,1%△	87,3%▲	60,1%▲	50,6%	49,7%	55,8%△	53,6%△	58,3%△	43,7%▽	45,0%▽	48,5%▽	47,1%▽	41,0%▽	48,6%▽	53,3%△
· 2 Enkele keren per jaar	27,9%	27,8%	28,0%	21,6%▽	30,4%△	26,0%▽	8,4%▼	22,6%▽	26,3%▽	29,4%	23,9%▽	24,8%▽	22,2%▽	28,1%	30,8%△	28,2%	32,1%△	33,6%△	30,6%△	27,4%
· 3 Maandelijks	4,7%	4,7%	4,7%	5,0%	5,2%△	2,8%▽	0,8%▽	2,6%▽	4,5%	3,7%▽	4,3%	4,0%	4,3%	5,8%△	4,8%	5,0%	4,5%	5,9%△	4,8%	5,3%
· 4 Enkele keren per maand	7,6%	7,6%	7,5%	5,4%▽	8,2%△	7,7%	2,3%▼	4,8%▽	7,2%	7,0%	6,6%▽	7,4%	6,0%▽	11,0%△	8,8%△	7,8%	7,8%	9,5%△	7,7%	6,1%▽
· 5 Elke week	3,3%	3,2%	3,4%	3,6%	3,5%△	2,5%▽	0,7%▽	4,2%	3,6%	3,0%	2,9%	2,8%	4,1%	4,0%	3,9%	3,7%	3,1%	3,4%	2,9%▽	2,8%
· 6 Enkele keren per week	3,7%	3,7%	3,7%	2,1%▽	3,8%△	5,0%△	0,1%▽	3,3%	4,0%	4,2%	3,6%	4,5%△	2,7%▽	4,6%	4,4%	3,6%	3,2%	4,4%△	3,2%▽	2,8%
· 7 Elke dag	2,7%	2,7%	2,8%	2,3%▽	2,9%	3,0%	0,4%▽	2,4%	3,8%△	3,1%	2,8%	3,0%	2,5%	2,8%	2,3%	3,2%△	2,2%▽	2,2%	2,2%▽	2,3%
- Gemiddelde	2,08	2,08	2,08	1,86▽	2,15△	2,07	1,22▼	1,90▽	2,14△	2,09	1,99▽	2,06	1,93▽	2,28△	2,18△	2,14△	2,06	2,23△	2,04▽	1,96▽
10c4. Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken [N=42.326]																				
· 1 Nooit	67,6%	69,3%△	65,8%▽	77,1%▲	65,3%▽	66,3%▽	89,2%▲	78,4%▲	71,1%△	72,3%△	73,8%△	73,8%△	72,3%△	68,5%	67,7%	70,2%△	65,1%▽	53,3%▼	58,6%▼	67,6%
· 2 Enkele keren per jaar	19,3%	18,5%▽	20,2%△	13,6%▽	21,0%△	19,0%	8,7%▼	14,2%▽	16,4%▽	17,6%	15,3%▽	15,8%▽	16,0%▽	16,8%▽	20,6%	18,3%▽	22,7%△	25,0%△	25,5%△	19,7%
· 3 Maandelijks	3,2%	3,1%▽	3,4%△	3,4%	3,5%△	2,3%▽	0,7%▽	2,1%	2,5%▽	2,5%	2,8%▽	2,2%▽	3,8%	4,2%△	2,7%	2,9%	3,3%	4,7%△	4,2%△	3,8%
· 4 Enkele keren per maand	4,3%	4,0%▽	4,7%△	2,7%▽	4,7%△	4,8%△	1,0%▽	2,1%▽	4,1%	4,1%	3,5%▽	3,3%▽	3,6%	5,8%△	4,2%	3,6%▽	4,1%	7,5%△	5,2%△	4,0%
· 5 Elke week	2,1%	1,9%▽	2,2%△	1,3%▽	2,1%	2,6%△	0,2%▽	1,2%	1,7%	1,6%	1,7%▽	1,8%	1,7%	1,9%	1,9%	1,8%	1,7%	4,5%△	2,3%	2,5%
· 6 Enkele keren per week	1,8%	1,6%▽	2,1%△	1,1%▽	1,9%	2,7%△	0%▽	0,9%	2,1%	1,2%▽	1,6%	1,5%	1,2%▽	2,0%	1,9%	1,7%	1,8%	2,7%△	2,2%△	1,3%
· 7 Elke dag	1,6%	1,5%	1,6%	0,9%▽	1,5%	2,4%△	0,2%▽	1,1%	2,1%△	0,7%▽	1,3%	1,5%	1,5%	0,8%▽	1,0%▽	1,4%	1,4%	2,3%△	2,0%△	1,2%
- Gemiddelde	1,66	1,62▽	1,70△	1,45▽	1,69△	1,76△	1,15▼	1,40▼	1,64	1,51▽	1,54▽	1,54▽	1,56▽	1,65	1,62	1,60▽	1,66	2,02▲	1,82△	1,63
10c5. Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk [N=42.417]																				
· 1 Nooit	56,5%	56,6%	56,4%	63,3%△	54,1%▽	56,6%	87,0%▲	65,1%△	55,7%	53,5%▽	59,7%△	57,7%	56,3%	53,6%▽	58,3%	55,8%	60,7%△	48,7%▽	55,1%▽	59,4%△
· 2 Enkele keren per jaar	27,4%	27,5%	27,4%	23,2%▽	29,2%△	25,9%▽	10,3%▼	22,5%▽	27,1%	30,0%△	24,7%▽	25,6%	25,5%▽	27,5%	26,2%	27,3%	26,5%	32,9%△	29,8%△	26,6%
· 3 Maandelijks	3,4%	3,6%	3,2%	3,8%	3,7%△	2,3%▽	0,8%▽	2,0%	2,7%▽	3,2%	3,3%	3,2%	4,5%△	4,2%	3,7%	3,9%△	2,5%▽	4,5%△	3,3%	4,1%
· 4 Enkele keren per maand	5,6%	5,6%	5,6%	4,9%▽	5,8%	6,2%△	1,2%▽	3,8%	5,3%	5,1%	5,4%	5,9%	6,4%	8,2%△	4,4%▽	5,6%	5,2%	7,0%△	5,7%	4,8%
· 5 Elke week	2,3%	2,2%	2,5%	2,0%	2,4%△	2,4%	0,2%▽	1,2%	2,5%	2,8%	2,5%	2,5%	2,8%	2,1%	2,7%	2,4%	2,0%	2,9%△	1,6%▽	2,1%
· 6 Enkele keren per week	2,6%	2,6%	2,7%	1,7%▽	2,7%	3,5%△	0,3%▽	2,7%	3,5%△	3,4%△	2,4%	2,9%	2,7%	2,5%	3,1%	2,7%	1,5%▽	2,4%	2,7%	1,5%▽
· 7 Elke dag	2,1%	2,0%	2,2%	1,1%▽	2,1%	2,9%△	0,1%▽	2,7%	3,0%△	2,0%	2,0%	2,2%	1,8%	2,0%	1,6%	2,3%	1,7%	1,6%▽	1,9%	1,4%
- Gemiddelde	1,86	1,85	1,87	1,69▽	1,90△	1,94△	1,19▼	1,72▽	1,95△	1,92	1,81▽	1,87	1,89	1,93△	1,82	1,89	1,73▽	1,96△	1,85	1,74▽
10d. Heeft uw werkgever u in de afgelopen 12 maanden in de gelegenheid gesteld mee te doen aan een preventief onderzoek naar uw gezondheid of uw vitaliteit? [N=42.460]																				
· 1 Nee	82,9%	78,8%▼	87,5%▲	94,2%▲	81,3%▽	78,9%▽	88,0%△	87,6%△	73,5%▼	64,6%▼	90,7%▲	79,7%▽	95,7%▲	86,9%△	65,6%▼	85,5%△	70,6%▼	84,0%	88,7%△	90,0%△
· 2 Ja, maar ik heb daaraan niet meegedaan	7,5%	8,9%△	5,9%▽	3,1%▽	8,2%△	8,6%△	6,9%	5,5%	9,3%△	12,7%▲	4,3%▽	8,9%△	2,0%▼	7,0%	17,4%▲	6,0%▽	13,8%▲	9,0%△	5,3%▽	5,2%▽
· 3 Ja, en ik heb daaraan meegedaan	9,6%	12,3%△	6,5%▽	2,7%▼	10,5%△	12,5%△	5,1%▽	6,9%▽	17,2%▲	22,7%▲	5,0%▽	11,4%△	2,3%▼	6,1%▽	17,0%▲	8,5%▽	15,6%▲	7,0%▽	6,0%▽	4,8%▽
10e. Zijn er volgens u (verdere) aanpassingen nodig in uw werkplek of uw werkzaamheden in verband met uw gezondheid? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=42.441]																				
· a. Nee, geen aanpassingen nodig	59,6%	61,6%△	57,3%▽	76,7%▲	55,5%▼	57,4%▽	88,1%▲	75,6%▲	58,9%	62,4%△	66,3%△	58,1%	71,2%▲	56,8%▽	61,5%	62,2%△	54,5%▽	50,9%▽	52,0%▽	62,4%△
· b. Ja, in hulpmiddelen of meubilair	17,4%	16,3%▽	18,7%△	10,6%▼	19,5%△	16,5%▽	6,2%▼	10,3%▽	18,3%	14,6%▽	15,1%▽	17,9%	9,5%▼	22,6%△	18,9%	18,1%	22,1%△	16,7%	18,8%△	17,4%
· c. Ja, in werktijden	8,7%	8,7%	8,7%	6,5%▽	9,2%△	9,2%	1,5%▼	5,7%▽	7,6%▽	8,0%	7,9%▽	14,5%▲	10,0%△	8,3%	6,4%▽	8,1%	6,8%▽	8,9%	10,4%△	7,9%
· d. Ja, in hoeveelheid werk	17,1%	15,7%▽	18,8%△	8,2%▼	19,0%△	19,2%△	3,9%▼	9,6%▼	15,8%▽	16,2%	14,2%▽	15,4%▽	11,7%▽	16,1%	17,7%	14,4%▽	16,6%	27,0%▲	22,6%△	15,1%▽
· e. Ja, in functie of takenpakket	8,7%	8,2%▽	9,3%△	3,4%▼	9,8%△	10,0%△	1,0%▼	5,0%▽	8,6%	7,7%	7,1%▽	6,2%▽	5,0%▽	8,8%	7,6%	6,8%▽	9,9%△	14,8%▲	11,4%△	9,0%
· f. Ja, in opleiding of omscholing	5,2%	5,8%△	4,4%▽	2,2%▽	6,5%△	3,0%▽	1,0%▽	3,4%	6,4%△	6,1%	4,0%▽	4,5%	2,4%▽	8,0%△	2,7%▽	5,2%	7,3%△	4,0%▽	6,0%△	4,8%
· g. Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw	1,0%	1,1%	1,0%	1,0%	1,0%	1,1%	0,6%	0,9%	1,1%	0,8%	0,7%▽	1,2%	1,0%	1,1%	0,6%	0,7%▽	1,4%	1,3%	1,3%△	1,4%
· h. Ja, andere aanpassingen	7,8%	7,8%	7,8%	3,8%▽	8,8%△	8,3%	1,7%▼	6,4%	8,8%△	7,7%	5,7%▽	9,2%△	6,1%▽	7,2%	6,8%	7,0%▽	11,2%△	9,7%△	8,5%△	6,9%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
10f. Heeft u de mogelijkheid om een bedrijfsarts te raadplegen? [N=42.333]																				
· 1 Ja	63,6%	62,9%▽	64,3%△	29,8%▼	68,9%▲	75,1%▲	40,7%▼	36,1%▼	70,9%△	67,8%△	43,8%▼	65,7%△	28,4%▼	56,6%▽	77,3%▲	52,6%▼	90,0%▲	78,2%▲	79,2%▲	53,5%▼
· 2 Nee	11,8%	13,7%△	9,7%▽	21,4%▲	9,7%▽	9,5%▽	33,8%▲	27,1%▲	10,4%▽	11,0%	18,6%▲	11,4%	28,5%▲	14,8%△	8,0%▽	15,6%△	2,3%▼	3,9%▼	4,5%▼	16,4%△
· 3 Weet ik niet	24,6%	23,4%▽	25,9%△	48,9%▲	21,4%▼	15,4%▼	25,5%	36,8%▲	18,6%▽	21,2%▽	37,6%▲	22,9%	43,1%▲	28,6%△	14,7%▼	31,8%△	7,6%▼	18,0%▽	16,3%▼	30,1%△
10g. Heeft u ooit vanwege uw gezondheid contact gehad met een bedrijfsarts? [N=42.286]																				
· 1 Ja, in de afgelopen 12 maanden	10,4%	9,7%▽	11,3%△	2,6%▼	11,0%△	15,8%▲	3,2%▼	6,4%▽	14,5%△	11,9%△	7,2%▽	12,0%△	4,0%▼	6,9%▽	10,9%	7,8%▽	15,9%△	10,8%	12,4%△	8,9%
· 2 Ja, langer dan een jaar geleden	24,7%	22,6%▽	27,0%△	2,7%▼	26,3%△	38,1%▲	24,8%	14,5%▼	28,2%△	26,0%	16,8%▼	28,0%△	9,8%▼	19,8%▽	25,3%	20,0%▽	34,4%▲	31,5%△	31,2%△	24,3%
· 3 Nee	64,9%	67,7%△	61,7%▽	94,8%▲	62,7%▽	46,1%▼	71,9%△	79,0%▲	57,4%▽	62,1%▽	76,0%▲	60,0%▽	86,1%▲	73,3%△	63,8%	72,2%△	49,7%▼	57,7%▽	56,4%▼	66,8%
11. ZIEKTEVERZUIM																				
11a. Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd? [N=42.533]																				
· % Ja	44,9%	42,3%▽	47,8%△	36,7%▽	47,5%△	45,0%	18,8%▼	30,1%▼	46,9%△	43,1%	41,1%▽	40,7%▽	33,1%▼	49,7%△	44,6%	42,1%▽	52,5%△	50,2%△	50,0%△	41,5%▽
11b. Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd? [N=42.116] [Range: 0–40]																				
- Gemiddelde	1,03	0,91▽	1,16△	0,87▽	1,05△	1,14△	0,55▽	0,79	1,06	1,02	0,96▽	0,96	0,84▽	1,00	0,96	0,91▽	1,13	1,33△	1,16△	0,90
11c. Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd? [N=42.117] [Range: 0–215]																				
- Gemiddelde	6,95	6,49▽	7,45△	2,11▼	7,19△	10,7△	2,75▽	4,33▽	8,61△	9,30△	5,31▽	8,23△	4,08▽	5,73▽	6,19	5,10▽	8,94△	7,15	8,46△	6,16
11c. Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [N=42.042] [Range: 0–100]																				
- Gemiddelde	3,97	3,36▽	4,65△	1,71▼	4,00	6,07△	2,31▽	2,41▽	4,45△	4,64△	3,22▽	4,49	2,68▽	2,99▽	3,33▽	2,85▽	4,90△	4,32	5,28△	3,62
12. DE LAATSTE KEER DAT U HEEFT VERZUIMD																				
12a. Met wat voor soort klachten heeft u de laatste keer verzuimd, eventueel langer dan een jaar geleden? [N=42.337]																				
· 1 Rugklachten	5,6%	6,7%△	4,3%▽	2,8%▽	5,7%△	7,6%△	3,6%▽	7,2%	7,6%△	9,2%△	5,6%	7,6%△	4,0%▽	4,3%▽	4,6%	5,2%	4,7%▽	3,6%▽	4,9%▽	4,9%
· 2 Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen	4,1%	4,1%	4,1%	1,9%▽	4,2%	5,9%△	5,1%	3,8%	5,5%△	7,4%△	3,7%▽	5,5%△	4,0%	2,3%▽	3,4%	3,7%	2,9%▽	2,3%▽	4,7%△	3,6%
· 3 Klachten heup, benen, knieën, voeten	4,5%	5,1%△	3,8%▽	3,2%▽	3,9%▽	7,4%△	6,0%△	4,6%	6,1%△	7,4%△	4,3%	6,1%△	4,5%	1,4%▽	2,0%▽	3,5%▽	4,1%	3,3%▽	4,8%	3,7%
· 4 Klachten hart- en vaatstelsel	1,1%	1,6%△	0,6%▽	0,2%▽	0,8%▽	3,1%▲	2,9%△	0,7%	1,7%△	1,3%	0,9%▽	1,9%△	0,5%▽	0,6%	1,0%	1,0%	1,6%△	1,3%	0,9%▽	0,6%
· 5 Psychische klachten, overspannenheid, burn-out	4,5%	3,8%▽	5,1%△	1,3%▽	5,0%△	5,4%△	1,4%▽	1,1%▽	4,9%	3,8%	3,2%▽	3,9%	1,9%▽	4,7%	5,0%	3,9%▽	5,4%△	6,2%△	5,8%△	4,6%
· 6 Vermoeidheid of concentratieproblemen	1,5%	1,3%▽	1,7%△	1,4%	1,5%	1,4%	1,0%	0,2%▽	1,1%▽	0,8%▽	1,0%▽	2,0%△	1,5%	2,1%△	2,0%	1,6%	1,6%	2,6%△	1,5%	1,4%
· 7 Conflict op het werk	0,4%	0,4%	0,4%	0,2%▽	0,5%	0,6%△	0,2%	0%	0,5%	0,3%	0,3%	0,5%	0,5%	0,5%	0,7%	0,4%	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%
· 8 Klachten luchtwegen	1,9%	1,5%▽	2,3%△	0,9%▽	1,9%	2,9%△	1,9%	0,9%	1,9%	1,8%	1,5%▽	1,5%	1,3%▽	1,5%	1,7%	1,4%▽	2,3%	2,2%	2,9%△	1,8%
· 9 Klachten buik, maag of darmen	5,5%	4,9%▽	6,3%△	4,4%▽	5,9%△	5,4%	3,7%▽	4,3%	5,0%	4,9%	5,0%▽	5,3%	5,2%	6,0%	6,0%	4,7%▽	5,6%	5,6%	7,4%△	5,1%
· 10 Huidklachten	0,4%	0,5%	0,4%	0,4%	0,4%	0,5%	0,6%	0,9%	0,7%△	0,5%	0,4%	0,5%	0,3%	0,4%	0,2%	0,3%	0,5%	0,3%	0,4%	0,5%
· 11 Klachten oren of ogen	0,8%	0,8%	0,8%	0,5%▽	0,8%▽	1,3%△	1,4%	0,5%	1,0%	0,6%	0,7%	0,8%	0,3%▽	0,9%	0,6%	0,8%	1,0%	0,9%	0,9%	0,9%
· 12 Griep of verkoudheid	35,3%	36,4%△	34,1%▽	28,9%▽	38,9%▲	28,8%▽	16,4%▼	27,1%▽	34,8%	33,5%	33,2%▽	28,3%▽	26,1%▼	46,6%▲	42,7%△	36,5%△	43,3%△	40,3%△	32,9%▽	36,8%
· 13 Hoofdpijn	3,4%	2,6%▽	4,4%△	3,9%△	3,5%	2,8%▽	1,0%▽	3,0%	2,8%▽	2,3%▽	3,3%	2,3%▽	3,1%	3,1%	4,1%	3,4%	3,9%	4,6%△	4,0%△	3,0%
· 14 Klachten in verband met zwangerschap	1,1%	0,0%▼	2,4%▲	0,2%▽	1,7%△	0,0%▽	0%▽	1,2%	0,3%▽	0,4%▽	0,8%▽	0,4%▽	0,9%	0,4%▽	1,4%	1,0%	0,6%▽	1,5%	2,8%△	1,5%
· 15 Overige klachten	8,7%	7,6%▽	10,0%△	5,5%▽	8,7%	11,7%△	6,8%	6,8%	9,0%	8,0%	7,9%▽	9,8%	6,8%▽	6,7%▽	8,2%	7,7%▽	9,7%△	9,0%	10,6%△	8,3%
· 16 N.v.t., nog nooit verzuimd	21,1%	22,7%△	19,4%▽	44,4%▲	16,7%▼	15,1%▽	48,0%▲	37,7%▲	17,2%▽	17,9%▽	28,1%▲	23,5%△	38,9%▲	18,6%▽	16,5%▽	24,8%△	12,5%▼	16,1%▽	15,1%▽	22,9%
12b. Aantal werkdagen waarop de laatste keer is verzuimd. [Alleen het aantal dagen waarop normaal gesproken gewerkt zou worden] [N=32.343] [Range: 1–999]																				
- Gemiddelde	14,1	14,2	14,0	4,08▼	13,4▽	22,6▲	18,7	12,2	15,1	18,0△	11,9▽	22,1△	12,0	11,3▽	11,2▽	11,3▽	14,9	13,1	15,8△	14,3

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
12c. Heeft u de indruk dat deze klachten het gevolg waren van het werk dat u deed? [N=32.926]																				
· 1 Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk	8,0%	9,1%△	6,8%▽	3,7%▽	8,0%	10,6%△	5,5%	10,5%	9,7%△	14,4%▲	7,0%▽	11,2%△	7,0%	7,0%	6,0%▽	7,6%	6,0%▽	7,4%	7,4%▽	7,4%
· 2 Ja, voor een deel gevolg van mijn werk	13,6%	13,3%	14,0%	10,2%▽	14,1%△	14,1%	5,7%▼	11,7%	14,6%	15,1%	12,2%▽	15,7%△	12,9%	10,4%▽	11,2%▽	12,1%▽	11,7%▽	15,9%△	15,6%△	13,2%
· 3 Nee, geen gevolg van mijn werk	72,9%	71,8%▽	73,9%△	79,6%△	72,8%	68,8%▽	80,2%△	69,5%	69,2%▽	65,0%▽	74,5%△	65,9%▽	72,7%	77,8%△	79,8%△	75,6%△	78,1%△	71,8%	71,5%▽	74,1%
· 4 Weet niet	5,5%	5,7%	5,3%	6,6%△	5,1%▽	6,5%△	8,6%△	8,2%△	6,5%△	5,5%	6,3%△	7,3%△	7,4%△	4,8%	2,9%▽	4,7%▽	4,1%▽	4,8%	5,5%	5,3%
12d. Wat was naar uw mening de belangrijkste reden in het werk die (geheel of voor een deel) leidde tot het ontstaan van deze klachten? [N=7.092]																				
· 1 Werkdruk, werkstress	35,2%	33,5%▽	37,1%△	21,2%▼	37,3%△	32,2%▽	31,5%	13,3%▼	26,5%▼	24,6%▼	30,0%▽	25,9%▼	27,0%▽	53,9%▲	58,8%▲	40,1%△	39,2%	52,2%▲	36,1%	31,9%
· 2 Emotioneel te zwaar	3,6%	3,1%▽	4,1%△	2,6%	3,8%	3,2%	0%	1,2%	3,0%	1,4%▽	2,0%▽	3,5%	0%▽	2,5%	3,9%	3,1%	4,1%	6,4%△	5,6%△	3,4%
· 3 Lichamelijk te zwaar	18,4%	19,3%△	17,3%▽	23,0%△	17,2%▽	21,0%△	15,3%	36,3%▲	22,0%△	32,0%▲	24,4%△	20,8%	31,0%▲	2,4%▼	2,8%▼	15,8%▽	7,3%▼	4,1%▼	20,3%△	14,0%
· 4 Langdurig dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter computer werken	11,4%	11,7%	11,0%	13,7%	11,0%	11,6%	18,7%	14,4%	14,4%△	12,0%	12,5%	13,9%	12,4%	13,4%	13,0%	13,8%△	16,9%△	4,3%▼	5,2%▼	16,6%△
· 5 Te moeilijk werk	0,4%	0,5%	0,3%	0,8%	0,4%	0,5%	0%	1,1%	0,4%	0,4%	0,3%	0,8%	0,4%	0,5%	0,9%	0,9%△	0,4%	0,3%	0,1%▽	0,5%
· 6 Problemen met leiding, werkgever	5,8%	5,6%	6,1%	4,4%	5,5%▽	7,7%△	0%	0%▼	6,2%	3,7%▽	6,0%	5,8%	6,0%	9,7%△	8,6%	4,4%	6,8%	6,6%	5,0%	9,5%△
· 7 Problemen met collega's of ondergeschikten	2,0%	1,5%▽	2,6%△	1,3%	2,1%	2,0%	3,6%	1,3%	1,5%	0,6%▽	2,1%	1,4%	1,0%	2,5%	3,0%	1,5%	3,8%△	2,8%	2,1%	3,5%
· 8 Problemen met klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)	0,7%	0,6%	0,8%	0,7%	0,7%	0,7%	0%	0%	0,1%▽	0,4%	0,2%	0,3%	0%	1,1%	0%	0,7%	0,5%	2,2%▲	1,4%△	0%
· 9 Gevaarlijk werk/bedrijfsongeval	2,0%	3,1%△	0,8%▽	1,7%	1,9%	2,6%	2,2%	2,3%	3,6%△	4,5%△	2,3%	3,5%△	1,2%	0%▽	0,8%	1,7%	2,0%	0,4%▽	1,1%▽	1,8%
· 10 Gevaarlijke stoffen	0,6%	0,9%△	0,3%▽	0,7%	0,5%	0,6%	1,3%	4,5%▲	1,8%△	0,4%	0,5%	0,3%	0,8%	0%	0%	0,1%▽	0,4%	0,2%	0,3%	0,7%
· 11 Iets anders	20,0%	20,1%	19,8%	29,9%▲	19,6%	17,9%▽	27,4%	25,7%	20,6%	20,1%	19,7%	23,8%△	20,2%	14,0%▽	8,3%▼	17,9%	18,6%	20,4%	22,8%△	18,3%
13. CHRONISCHE ZIEKTE OF AANDOENING																				
13a. Heeft u één of meer van de volgende langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps, en zo ja kunt u aangeven welke? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=41.798]																				
· a. Nee, geen langdurige ziekte, aandoening of handicap	63,8%	66,3%△	61,0%▽	76,1%▲	65,0%△	48,5%▼	59,2%▽	71,2%△	60,0%▽	66,1%△	67,4%△	62,8%	70,5%△	65,8%	64,7%	67,1%△	59,6%▽	60,9%▽	59,6%▽	66,6%△
· b. Problemen met armen of handen (ook artritis, reuma, RSI)	5,6%	4,4%▽	6,9%△	1,2%▼	5,2%▽	11,0%▲	8,1%△	4,4%	6,5%△	4,9%	4,6%▽	5,1%	4,0%▽	5,3%	5,8%	4,7%▽	6,9%△	5,6%	7,1%△	5,4%
· c. Problemen met benen of voeten (ook artritis, reuma)	5,9%	5,4%▽	6,5%△	2,4%▽	5,1%▽	12,2%▲	8,2%△	5,5%	7,7%△	6,9%	5,4%	6,2%	4,7%▽	3,1%▽	4,1%▽	4,8%▽	6,2%	6,0%	7,0%△	5,0%
· d. Problemen met rug en nek (ook artritis, reuma, RSI)	9,9%	8,9%▽	11,1%△	3,6%▼	9,7%▽	16,6%▲	9,0%	6,7%▽	11,7%△	9,9%	8,3%▽	11,1%△	7,0%▽	9,2%	10,2%	8,3%▽	11,6%△	10,9%	11,4%△	8,5%
· e. Migraine of ernstige hoofdpijn	5,6%	3,4%▼	8,0%▲	4,6%▽	6,3%△	4,2%▽	1,2%▽	3,4%▽	4,7%▽	3,6%▽	5,2%	4,3%▽	4,2%▽	6,0%	5,6%	5,4%	6,1%	6,8%△	7,5%△	5,2%
· f. Hart- of vaatziekten	2,9%	3,7%△	2,1%▽	0,6%▽	2,1%▽	8,0%▲	8,3%▲	1,6%	4,0%△	2,9%	2,3%▽	4,4%△	1,5%▽	2,8%	3,1%	2,7%	3,5%△	3,3%	2,8%	2,0%▽
· g. Astma, bronchitis, emfyseem	4,6%	4,1%▽	5,2%△	4,4%	4,4%▽	5,8%△	4,3%	3,5%	5,1%	3,9%	4,1%▽	3,8%▽	3,9%	4,4%	4,4%	4,1%▽	4,9%	5,9%△	5,4%△	4,6%
· h. Maag- of darmstoornissen	3,4%	2,9%▽	3,9%△	2,5%▽	3,3%	4,4%△	2,4%	2,7%	3,9%△	2,7%	2,7%▽	3,7%	2,8%	3,1%	3,5%	2,9%▽	3,6%	4,4%△	3,8%△	3,3%
· i. Suikerziekte	2,0%	2,5%△	1,5%▽	0,6%▽	1,4%▽	5,4%▲	5,8%▲	1,1%	2,9%△	1,8%	1,7%▽	3,8%△	1,6%	2,1%	1,5%	1,4%▽	3,2%△	1,8%	1,8%	1,3%
· j. Ernstige huidziekten	0,7%	0,6%	0,7%	0,4%▽	0,7%△	0,7%	0,3%	0,8%	0,8%	0,7%	0,6%	0,7%	0,4%	0,3%	0,6%	0,7%	0,8%	0,8%	0,6%	0,9%
· k. Psychische klachten/aandoeningen	3,5%	3,2%▽	3,8%△	2,6%▽	3,7%△	3,4%	0,7%▽	2,4%	4,8%△	2,3%▽	2,9%▽	2,9%	2,9%	3,0%	3,1%	3,1%	4,5%△	3,2%	4,1%△	2,8%
· l. Gehoorproblemen	2,3%	2,8%△	1,7%▽	0,8%▽	1,9%▽	4,8%▲	5,8%▲	1,6%	3,6%△	3,4%△	1,8%▽	2,2%	1,0%▽	1,5%	1,8%	1,9%▽	2,7%	2,7%	2,1%	1,9%
· m. Epilepsie	0,4%	0,5%	0,4%	0,5%	0,4%	0,3%	0,5%	0,7%	0,7%△	0,2%	0,4%	0,4%	0,1%	0,6%	0,5%	0,4%	0,2%	0,4%	0,3%	0,5%
· n. Levensbedreigende ziekten (bijvoorbeeld kanker, AIDS)	1,0%	0,9%▽	1,1%△	0,1%▽	0,8%▽	2,5%△	3,7%▲	0,3%	0,9%	1,2%	0,9%	1,3%	0,9%	0,6%	0,9%	0,8%▽	1,2%	0,8%	1,3%△	1,7%△
· o. Problemen met zien	2,2%	2,5%△	1,8%▽	2,0%	2,0%▽	3,1%△	2,2%	1,8%	2,9%△	2,4%	1,9%▽	1,7%	1,6%	2,5%	2,5%	2,0%	2,6%	2,7%	1,9%	2,1%
· p. Andere langdurige ziekte, aandoening of handicap	6,0%	5,2%▽	6,8%△	4,6%▽	6,0%	7,4%△	3,9%▽	3,7%▽	6,5%	5,4%	5,7%	5,8%	5,5%	5,0%	5,3%	5,4%	5,9%	6,7%	7,0%△	5,4%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
13. Arbeidsgehandicapt [Belemmerd in zijn werk door chronische ziekte] [N=41.691]																				
· 1 Nee	81,9%	84,3%△	79,1%▽	89,2%▲	82,4%△	72,7%▼	87,0%△	84,7%	78,8%▽	82,3%	83,7%△	82,1%	84,9%△	86,2%△	84,4%△	84,8%△	80,2%▽	79,6%▽	78,3%▽	84,8%△
· 2 Ja, met lichte belemmering	15,0%	12,7%▽	17,6%△	9,6%▽	14,8%▽	21,5%▲	10,5%▽	12,1%	16,7%△	14,1%	13,5%▽	14,6%	12,7%▽	12,2%▽	12,7%▽	12,6%▽	16,5%△	17,1%△	18,6%△	12,4%▽
· 3 Ja, met sterke belemmering	3,1%	2,9%▽	3,3%△	1,2%▽	2,9%▽	5,8%△	2,5%	3,2%	4,5%△	3,7%	2,7%▽	3,3%	2,4%	1,6%▽	2,9%	2,6%▽	3,3%	3,3%	3,1%	2,8%
13b. Wordt u door uw ziekte, aandoening of handicap belemmerd bij het uitvoeren van uw werk? [N=15.017]																				
· 1 Niet belemmerd	49,7%	53,2%△	46,2%▽	54,7%△	49,4%	46,6%▽	67,9%▲	46,8%	46,6%▽	47,7%	49,9%	51,8%	48,5%	59,2%△	55,6%△	53,6%△	50,9%	47,7%	46,0%▽	54,3%△
· 2 Licht belemmerd	41,7%	38,0%▽	45,3%△	40,1%	42,4%△	42,0%	25,8%▼	42,0%	42,0%	41,5%	41,7%	39,3%	43,2%	36,0%▽	36,2%▽	38,4%▽	41,0%	43,9%	46,3%△	37,4%
· 3 Sterk belemmerd	8,6%	8,8%	8,5%	5,2%▽	8,2%▽	11,4%△	6,3%	11,2%	11,4%△	10,8%△	8,4%	8,8%	8,3%	4,7%▽	8,2%	8,0%	8,1%	8,5%	7,8%	8,3%
13c. Is uw ziekte, aandoening of handicap het gevolg van het werk dat u deed? [N=15.056]																				
· 1 Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk	7,2%	9,0%△	5,5%▽	1,9%▼	7,6%△	8,5%△	4,9%	8,6%	9,4%△	13,9%▲	6,6%	9,6%△	5,6%	7,3%	7,0%	7,0%	6,9%	4,2%▽	5,9%▽	6,5%
· 2 Ja, voor een deel gevolg van mijn werk	15,8%	16,4%	15,3%	7,4%▼	16,4%△	18,5%△	8,4%▼	18,9%	17,6%△	20,6%△	13,9%▽	17,8%	13,4%	13,6%	14,5%	14,9%	17,8%△	14,2%	16,4%	13,3%
· 3 Nee, geen gevolg van mijn werk	67,8%	64,5%▽	70,9%△	84,9%▲	67,1%▽	61,9%▽	75,2%△	66,7%	61,6%▽	56,2%▼	70,1%△	62,0%▽	70,1%	71,9%	70,6%	69,9%△	65,1%▽	73,8%△	69,7%△	70,4%
· 4 Weet niet	9,2%	10,0%△	8,3%▽	5,8%▽	8,9%	11,0%△	11,6%	5,8%	11,4%△	9,3%	9,4%	10,7%	10,8%	7,3%	7,9%	8,1%	10,2%	7,9%	8,0%▽	9,8%
14. FUNTIONEREN EN INZETBAARHEID																				
14a1-14a5. Employability (schaal: 1=minimaal - 4=optimaal; 4 items) [N=42.129] [Range: 1–4]																				
- Gemiddelde	2,89	2,94△	2,84▽	3,07▲	2,93△	2,60▼	2,75▼	2,90	2,83▽	2,86▽	2,93△	2,83▽	2,98△	3,09▲	3,02▲	2,95△	2,91	2,89	2,77▼	2,87
14a1. Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt [N=42.412]																				
· 1 Helemaal niet mee eens	3,1%	3,3%△	2,8%▽	3,6%△	2,6%▽	4,0%△	8,5%▲	4,0%	4,2%△	4,3%△	3,2%	3,5%	4,3%△	2,1%▽	2,5%	3,0%	2,1%▽	2,1%▽	2,6%▽	2,3%
· 2 Niet mee eens	7,1%	6,3%▽	8,0%△	4,1%▽	6,6%▽	12,0%▲	2,0%▼	10,7%△	9,0%△	9,7%△	7,1%	7,4%	7,5%	2,5%▽	3,1%▽	5,1%▽	5,4%▽	6,5%	9,2%△	5,9%
· 3 Mee eens	45,0%	41,8%▽	48,6%△	43,7%▽	43,9%▽	50,5%△	43,7%	47,8%	47,0%△	49,9%△	46,0%	48,3%△	47,3%△	33,6%▼	35,0%▼	41,3%▽	40,9%▽	39,2%▽	51,2%△	44,4%
· 4 Helemaal mee eens	44,9%	48,6%△	40,7%▽	48,6%△	46,9%△	33,5%▼	45,8%	37,6%▽	39,7%▽	36,1%▽	43,7%▽	40,9%▽	40,9%▽	61,9%▲	59,5%▲	50,6%△	51,6%△	52,2%△	37,0%▽	47,4%
- Gemiddelde	3,32	3,36△	3,27▽	3,37△	3,35△	3,13▼	3,27	3,19▽	3,22▽	3,18▽	3,30	3,26▽	3,25▽	3,55▲	3,51▲	3,40△	3,42△	3,42△	3,23▽	3,37△
14a2. Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt [N=42.269]																				
· 1 Helemaal niet mee eens	2,8%	3,1%△	2,4%▽	3,4%△	2,4%▽	3,2%△	9,1%▲	3,8%	3,7%△	3,4%	3,1%	3,1%	3,9%△	2,0%	2,3%	3,0%	1,9%▽	2,0%▽	2,4%▽	1,8%▽
· 2 Niet mee eens	6,5%	6,0%▽	7,1%△	2,6%▽	6,7%△	9,7%△	2,0%▽	4,6%	6,9%	6,6%	5,0%▽	5,1%▽	3,9%▽	6,0%	5,8%	5,8%▽	5,7%	10,7%△	8,7%△	5,7%
· 3 Mee eens	52,6%	50,0%▽	55,6%△	43,7%▼	53,7%△	57,5%△	41,8%▼	50,1%	54,2%△	58,1%△	49,4%▽	51,3%	47,8%▽	45,8%▽	48,1%▽	49,9%▽	52,4%	51,6%	60,3%△	53,0%
· 4 Helemaal mee eens	38,0%	40,9%△	34,8%▽	50,2%▲	37,2%▽	29,6%▼	47,2%△	41,4%	35,2%▽	31,9%▽	42,6%△	40,5%△	44,4%△	46,3%△	43,8%△	41,3%△	40,0%△	35,7%▽	28,6%▼	39,5%
- Gemiddelde	3,26	3,29△	3,23▽	3,41▲	3,26	3,13▼	3,27	3,29	3,21▽	3,18▽	3,32△	3,29△	3,33△	3,36△	3,33△	3,30△	3,31△	3,21▽	3,15▽	3,30△
14a3. Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever [N=41.898]																				
· 1 Helemaal niet mee eens	15,9%	15,6%	16,2%	11,0%▽	14,8%▽	23,4%▲	25,7%▲	17,8%	15,8%	15,7%	16,3%	19,8%△	14,2%▽	12,5%▽	13,1%▽	17,1%△	10,6%▽	14,5%▽	17,0%△	19,8%△
· 2 Niet mee eens	36,3%	34,3%▽	38,5%△	30,8%▽	36,2%	41,8%△	32,4%▽	36,2%	36,3%	37,4%	34,2%▽	37,0%	30,2%▽	30,8%▽	32,2%▽	33,9%▽	35,7%	37,0%	43,0%△	37,9%
· 3 Mee eens	35,7%	36,3%△	35,0%▽	42,4%△	36,4%△	28,0%▽	26,0%▼	30,1%▽	36,6%	35,7%	36,3%	32,6%▽	40,8%△	39,7%△	38,6%△	34,9%	41,0%△	35,6%	32,2%▽	31,5%▽
· 4 Helemaal mee eens	12,2%	13,9%△	10,2%▽	15,9%△	12,6%△	6,7%▼	15,8%△	15,9%△	11,3%	11,2%	13,1%△	10,6%▽	14,8%△	17,0%△	16,1%△	14,1%△	12,8%	12,9%	7,8%▽	10,8%
- Gemiddelde	2,44	2,49△	2,39▽	2,63▲	2,47△	2,18▼	2,32▽	2,44	2,44	2,43	2,46△	2,34▽	2,56△	2,61△	2,58△	2,46	2,56△	2,47	2,31▽	2,33▽

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
14a4. Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever [N=41.814]																				
· 1 Helemaal niet mee eens	13,0%	12,7%▽	13,3%△	5,7%▼	9,3%▼	32,6%▲	29,8%▲	11,8%	16,4%△	10,7%▽	10,5%▽	16,8%△	9,3%▽	8,4%▽	10,5%▽	11,3%▽	16,4%△	14,7%△	14,1%△	13,5%
· 2 Niet mee eens	32,0%	29,0%▽	35,4%△	18,9%▼	31,3%▽	45,8%▲	38,7%△	25,5%▽	32,5%	28,1%▽	27,9%▽	33,8%	21,0%▼	22,4%▼	30,4%	27,9%▽	40,8%▲	35,0%△	39,2%△	36,7%△
· 3 Mee eens	42,5%	43,0%△	42,0%▽	56,8%▲	46,1%▲	17,8%▼	21,3%▼	45,1%	40,1%▽	47,3%△	47,6%△	38,3%▽	52,9%▲	44,9%	43,0%	45,2%△	35,2%▽	38,7%▽	39,0%▽	38,8%▽
· 4 Helemaal mee eens	12,5%	15,4%△	9,3%▽	18,6%▲	13,4%△	3,8%▼	10,2%	17,6%△	11,0%▽	13,9%	14,0%△	11,2%	16,8%△	24,3%▲	16,1%△	15,6%△	7,6%▽	11,6%	7,7%▽	11,1%
- Gemiddelde	2,55	2,61△	2,47▽	2,88▲	2,64▲	1,93▼	2,12▼	2,68△	2,46▽	2,64△	2,65△	2,44▽	2,77▲	2,85▲	2,65△	2,65△	2,34▼	2,47▽	2,40▽	2,47▽
14a5. Ik zou bij mijn huidige werkgever blijven werken, ook als ik ergens anders hetzelfde werk voor hetzelfde salaris zou kunnen gaan doen [N=42.149]																				
· 1 Helemaal niet mee eens	8,0%	8,0%	8,0%	8,1%	7,8%	8,2%	11,9%△	8,0%	9,1%△	8,0%	8,8%△	8,0%	9,7%△	8,5%	8,2%	8,9%△	6,0%▽	5,5%▽	6,5%▽	10,2%△
· 2 Niet mee eens	15,7%	14,8%▽	16,6%△	14,2%▽	16,8%△	13,4%▽	6,0%▼	12,9%	15,3%	12,2%▽	15,1%	15,0%	14,3%	16,5%	16,2%	16,8%△	17,1%△	15,3%	16,4%	16,4%
· 3 Mee eens	44,5%	43,3%▽	45,7%△	42,6%▽	44,5%	46,4%△	40,6%▽	42,6%	44,3%	45,6%	42,7%▽	43,2%	43,3%	40,2%▽	43,6%	41,2%▽	46,7%△	46,1%	50,0%△	39,3%▽
· 4 Helemaal mee eens	31,9%	33,8%△	29,7%▽	35,0%△	30,9%▽	32,0%	41,4%▲	36,6%△	31,3%	34,2%△	33,4%△	33,8%△	32,7%	34,8%△	32,0%	33,0%△	30,2%▽	33,2%	27,1%▽	34,1%
- Gemiddelde	3,00	3,03△	2,97▽	3,05△	2,98▽	3,02△	3,12△	3,08	2,98▽	3,06△	3,01	3,03	2,99	3,01	2,99	2,98	3,01	3,07△	2,98▽	2,97
15. ARBEIDSVOORWAARDEN																				
15a1. Interessant werk [belangrijkheid] [N=42.323]																				
· 1 Niet belangrijk	3,1%	3,0%	3,1%	4,9%△	2,3%▽	3,6%△	8,6%▲	7,3%▲	4,2%△	2,1%▽	4,5%△	5,3%△	5,7%△	0,9%▽	1,0%▽	3,6%△	0,7%▽	0,6%▽	2,0%▽	2,5%
· 2 Belangrijk	47,5%	45,3%▽	49,9%△	49,7%△	45,3%▽	53,6%△	51,6%△	59,4%▲	49,8%△	56,2%△	54,6%△	57,2%▲	56,5%△	30,3%▼	35,7%▼	44,6%▽	37,5%▼	35,4%▼	48,6%△	43,7%▽
· 3 Heel belangrijk	49,4%	51,7%△	47,0%▽	45,4%▽	52,3%△	42,7%▽	39,8%▽	33,3%▼	46,0%▽	41,8%▽	41,0%▼	37,5%▼	37,8%▼	68,8%▲	63,3%▲	51,8%△	61,8%▲	64,0%▲	49,4%	53,8%△
15a2. Mogelijkheid om te leren [belangrijkheid] [N=42.118]																				
· 1 Niet belangrijk	10,9%	11,1%	10,7%	7,6%▽	9,2%▽	18,3%▲	34,1%▲	19,3%▲	12,6%△	13,0%△	13,6%△	20,5%▲	12,1%	6,1%▽	7,9%▽	10,9%	6,2%▽	6,0%▽	8,4%▽	9,7%
· 2 Belangrijk	54,3%	54,7%△	53,7%▽	48,4%▽	54,2%	60,8%△	45,9%▽	56,6%	56,4%△	60,8%△	55,8%△	58,0%△	51,2%▽	46,5%▽	49,7%▽	51,5%▽	56,4%△	50,4%▽	54,8%	52,7%
· 3 Heel belangrijk	34,9%	34,2%▽	35,6%△	43,9%▲	36,7%△	20,9%▼	19,9%▼	24,1%▼	31,1%▽	26,2%▽	30,7%▽	21,5%▼	36,7%	47,3%▲	42,4%△	37,7%△	37,5%△	43,6%△	36,9%△	37,6%△
15a3. Goede leidinggevenden [belangrijkheid] [N=42.166]																				
· 1 Niet belangrijk	4,0%	5,0%△	2,8%▽	3,0%▽	3,5%▽	5,4%△	17,9%▲	6,8%△	4,3%	5,3%△	3,8%	5,6%△	4,5%	3,2%	4,1%	4,4%	3,2%▽	2,5%▽	3,2%▽	4,5%
· 2 Belangrijk	52,1%	54,4%△	49,5%▽	48,1%▽	52,4%	54,3%△	53,1%	56,9%△	53,7%△	59,6%△	51,3%	57,0%△	49,8%▽	50,2%	51,2%	52,9%	52,4%	44,8%▽	51,8%	48,9%▽
· 3 Heel belangrijk	44,0%	40,6%▽	47,7%△	48,9%△	44,2%	40,3%▽	29,0%▼	36,3%▽	42,0%▽	35,1%▽	44,9%	37,4%▽	45,7%	46,6%△	44,7%	42,7%▽	44,3%	52,7%△	44,9%	46,6%△
15a4. Goed salaris [belangrijkheid] [N=42.286]																				
· 1 Niet belangrijk	4,1%	3,7%▽	4,5%△	2,7%▽	3,8%▽	4,8%△	20,6%▲	5,4%	2,8%▽	2,7%▽	2,9%▽	4,0%	4,3%	3,6%	3,1%▽	4,3%	2,9%▽	7,3%△	5,2%△	7,2%△
· 2 Belangrijk	58,3%	55,1%▽	62,0%△	50,9%▽	58,3%	65,0%△	59,1%	57,4%	55,8%▽	56,3%	54,6%▽	54,2%▽	53,0%▽	54,1%▽	57,5%	57,3%	64,0%△	63,7%△	64,1%△	60,4%
· 3 Heel belangrijk	37,6%	41,3%△	33,5%▽	46,3%▲	37,9%	30,2%▽	20,4%▼	37,3%	41,5%△	41,1%△	42,5%△	41,8%△	42,7%△	42,3%△	39,3%	38,4%	33,0%▽	29,0%▽	30,7%▽	32,4%▽
15a5. Goede werkzekerheid [belangrijkheid] [N=42.185]																				
· 1 Niet belangrijk	4,8%	5,6%△	3,9%▽	4,7%	4,5%▽	4,2%▽	22,4%▲	6,7%△	4,1%▽	5,0%	3,7%▽	4,1%	6,0%△	7,8%△	6,8%△	6,8%△	3,3%▽	5,0%	3,6%▽	7,5%△
· 2 Belangrijk	52,6%	50,5%▽	54,9%△	50,5%▽	52,2%▽	55,9%△	52,7%	57,0%	50,3%▽	51,5%	50,8%▽	49,4%▽	53,3%	53,3%	54,2%	53,8%	50,8%▽	55,7%△	54,4%△	55,2%
· 3 Heel belangrijk	42,6%	43,9%△	41,2%▽	44,8%△	43,2%△	39,9%▽	24,9%▼	36,3%▽	45,7%△	43,5%	45,5%△	46,5%△	40,8%	38,9%▽	39,0%▽	39,4%▽	45,8%△	39,3%▽	42,0%	37,3%▽
15a6. Mogelijkheid om in deeltijd te werken [belangrijkheid] [N=42.056]																				
· 1 Niet belangrijk	35,3%	49,7%▲	19,2%▼	33,9%▽	36,1%△	33,5%▽	32,9%	43,0%△	48,7%▲	55,9%▲	36,6%△	43,1%△	33,6%	41,3%△	38,0%△	36,9%△	32,0%▽	22,2%▼	20,6%▼	31,8%▽
· 2 Belangrijk	42,7%	38,0%▽	47,8%△	48,5%△	40,6%▽	45,5%△	43,5%	44,0%	36,6%▽	32,4%▼	44,4%△	41,1%	47,0%△	40,7%	40,2%▽	41,1%▽	44,8%△	43,6%	47,7%△	44,7%
· 3 Heel belangrijk	22,1%	12,3%▼	33,0%▲	17,6%▽	23,3%△	21,0%▽	23,6%	13,0%▼	14,7%▼	11,7%▼	18,9%▽	15,7%▽	19,4%▽	17,9%▽	21,9%	22,0%	23,2%	34,2%▲	31,7%▲	23,5%
15a7. Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [belangrijkheid] [N=42.044]																				
· 1 Niet belangrijk	34,1%	37,7%△	30,1%▽	39,1%△	33,2%▽	33,2%	34,9%	48,3%▲	42,8%▲	48,9%▲	36,3%△	42,3%△	36,3%△	22,8%▼	18,3%▼	31,0%▽	21,1%▼	32,2%▽	32,8%▽	32,7%
· 2 Belangrijk	47,6%	45,5%▽	49,9%△	45,5%▽	47,8%	49,2%△	42,0%▽	37,7%▼	42,6%▽	38,8%▽	47,5%	43,4%▽	47,2%	50,7%△	54,6%△	48,0%	53,1%△	49,2%	49,9%△	47,6%
· 3 Heel belangrijk	18,3%	16,8%▽	20,0%△	15,4%▽	19,0%△	17,7%	23,1%△	14,0%▽	14,6%▽	12,2%▽	16,2%▽	14,2%▽	16,5%▽	26,5%▲	27,1%▲	21,1%△	25,8%▲	18,6%	17,2%▽	19,7%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
15a8. Mogelijkheid om thuis te werken [belangrijkheid] [N=41.906]																				
· 1 Niet belangrijk	59,5%	59,1%	60,0%	72,0%▲	56,2%▽	60,5%	64,9%△	74,9%▲	66,1%△	66,9%△	66,4%△	69,9%▲	76,0%▲	29,4%▼	32,7%▼	51,6%▽	41,4%▼	48,9%▼	67,8%▲	60,1%
· 2 Belangrijk	29,1%	29,7%△	28,4%▽	22,2%▽	31,0%△	28,3%	22,9%▽	20,2%▽	25,1%▽	24,4%▽	24,6%▽	22,9%▽	18,6%▼	47,4%▲	43,2%▲	33,9%△	40,4%▲	37,4%△	24,0%▽	28,4%
· 3 Heel belangrijk	11,4%	11,3%	11,7%	5,8%▼	12,7%△	11,3%	12,2%	4,9%▼	8,8%▽	8,7%▽	9,1%▽	7,2%▽	5,3%▼	23,2%▲	24,1%▲	14,5%△	18,2%▲	13,7%△	8,2%▽	11,5%
15a9. Reistijd/afstand naar het werk [belangrijkheid] [N=42.170]																				
· 1 Niet belangrijk	14,7%	18,5%▲	10,4%▼	16,3%△	13,3%▽	17,0%△	34,1%▲	19,2%△	15,9%△	21,9%▲	16,7%△	20,4%△	18,6%△	12,5%▽	11,6%▽	13,9%	10,3%▽	10,0%▽	12,2%▽	15,8%
· 2 Belangrijk	58,4%	57,0%▽	59,9%△	62,3%△	58,0%▽	57,6%	47,6%▼	61,2%	58,0%	54,4%▽	58,5%	56,5%	57,6%	52,3%▽	54,3%▽	57,4%	56,5%▽	62,1%△	62,5%△	58,3%
· 3 Heel belangrijk	26,9%	24,5%▽	29,7%△	21,4%▽	28,8%△	25,5%▽	18,2%▽	19,7%▽	26,1%	23,7%▽	24,8%▽	23,1%▽	23,9%▽	35,2%△	34,1%△	28,7%△	33,2%△	27,9%	25,3%▽	25,9%
15a10. Een vast contract [belangrijkheid] [N=42.213]																				
· 1 Niet belangrijk	8,6%	9,0%△	8,2%▽	18,4%▲	6,5%▼	5,3%▽	39,7%▲	13,0%△	5,6%▽	6,0%▽	9,8%△	6,8%▽	20,3%▲	11,0%△	9,2%	12,5%△	4,0%▽	7,4%▽	5,5%▽	12,7%△
· 2 Belangrijk	42,7%	41,0%▽	44,5%△	46,1%△	42,3%	41,6%	35,1%▽	46,8%	39,7%▽	42,3%	42,9%	38,5%▽	45,3%△	45,8%△	46,7%△	43,7%	41,6%	41,7%	43,0%	44,1%
· 3 Heel belangrijk	48,7%	49,9%△	47,3%▽	35,5%▼	51,2%△	53,1%△	25,1%▼	40,2%▽	54,7%△	51,6%△	47,3%▽	54,6%△	34,4%▼	43,2%▽	44,1%▽	43,7%▽	54,4%△	50,9%△	51,5%△	43,2%▽
15a11. Het bestaan van vakbonden [belangrijkheid] [N=42.026]																				
· 1 Niet belangrijk	40,7%	44,2%△	36,7%▽	39,1%▽	43,4%△	30,2%▼	49,3%△	48,1%△	36,9%▽	34,2%▽	41,8%△	33,8%▽	40,8%	64,8%▲	57,2%▲	53,2%▲	35,9%▽	37,1%▽	29,6%▼	44,1%△
· 2 Belangrijk	44,3%	40,5%▽	48,6%△	48,0%△	43,0%▽	47,2%△	34,4%▼	41,1%	44,0%	46,4%	44,3%	46,2%	44,2%	27,7%▼	33,8%▼	36,0%▽	48,0%△	48,0%△	53,3%▲	41,7%
· 3 Heel belangrijk	15,1%	15,3%	14,8%	13,0%▽	13,6%▽	22,6%▲	16,3%	10,8%▽	19,1%△	19,4%△	13,9%▽	20,0%△	15,1%	7,4%▼	9,0%▽	10,9%▽	16,1%	14,9%	17,1%△	14,2%
15a12. Het bestaan van CAO's (collectieve arbeidsovereenkomsten) [belangrijkheid] [N=42.045]																				
· 1 Niet belangrijk	19,5%	23,3%▲	15,3%▼	18,3%▽	21,5%△	11,8%▼	32,0%▲	24,4%△	15,9%▽	13,6%▽	19,4%	14,5%▽	19,3%	48,2%▲	32,7%▲	32,5%▲	14,4%▽	16,3%▽	9,2%▼	22,4%△
· 2 Belangrijk	50,6%	47,3%▽	54,3%△	54,9%△	50,5%	48,1%▽	42,6%▽	50,0%	49,0%▽	51,3%	51,8%△	49,0%	53,1%△	39,4%▼	45,9%▽	46,1%▽	54,0%△	54,5%△	54,2%△	50,3%
· 3 Heel belangrijk	29,8%	29,3%▽	30,4%△	26,8%▽	28,0%▽	40,2%▲	25,3%▽	25,7%▽	35,1%△	35,1%△	28,8%▽	36,5%△	27,6%▽	12,4%▼	21,4%▽	21,4%▼	31,7%△	29,2%	36,6%△	27,3%▽
15a13. Het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen (zoals ondernemingsraad (OR) of medezeggenschapsraad (MR)) [belangrijkheid] [N=41.965]																				
· 1 Niet belangrijk	30,9%	33,9%△	27,5%▽	34,9%△	32,8%△	18,7%▼	40,3%▲	47,8%▲	27,0%▽	31,1%	35,5%△	26,7%▽	38,0%△	47,6%▲	38,1%△	40,2%▲	22,5%▽	24,2%▽	19,9%▼	37,6%△
· 2 Belangrijk	50,6%	47,5%▽	54,1%△	51,9%△	50,2%▽	51,8%△	41,7%▽	42,7%▽	49,4%	49,8%	49,1%▽	50,0%	47,7%▽	41,7%▽	46,3%▽	46,4%▽	54,9%△	55,5%△	57,9%△	45,5%▽
· 3 Heel belangrijk	18,5%	18,6%	18,4%	13,2%▽	17,0%▽	29,5%▲	17,9%	9,5%▼	23,6%△	19,2%	15,4%▽	23,2%△	14,3%▽	10,7%▼	15,6%▽	13,3%▽	22,7%△	20,3%△	22,2%△	16,9%
15b1. Interessant werk [tevredenheid] [N=42.355]																				
· 1 Niet tevreden	8,9%	8,6%▽	9,2%△	17,6%▲	8,1%▽	5,0%▽	1,7%▼	13,8%△	8,7%	4,3%▽	14,0%▲	9,9%	14,6%▲	8,3%	7,0%▽	10,5%△	7,0%▽	3,9%▽	5,3%▽	7,8%
· 2 Tevreden	60,5%	59,5%▽	61,7%△	60,5%	59,4%▽	65,1%△	59,6%	66,7%△	63,9%△	69,1%△	64,1%△	65,9%△	66,6%△	52,9%▽	55,3%▽	58,6%▽	52,9%▽	51,2%▼	60,8%	56,9%▽
· 3 Heel tevreden	30,6%	31,9%△	29,1%▽	21,9%▼	32,5%△	29,9%	38,6%△	19,5%▼	27,4%▽	26,5%▽	21,9%▼	24,2%▽	18,9%▼	38,9%△	37,7%△	30,9%	40,1%▲	44,9%▲	34,0%△	35,4%△
15b2. Mogelijkheid om te leren [tevredenheid] [N=42.081]																				
· 1 Niet tevreden	18,6%	18,2%▽	19,0%△	22,8%△	19,4%△	12,9%▽	5,4%▼	23,0%△	19,5%	15,8%▽	23,7%△	21,9%△	23,4%△	19,1%	9,0%▼	20,3%△	15,1%▽	9,1%▼	16,8%▽	20,0%
· 2 Tevreden	60,8%	60,9%	60,7%	55,4%▽	58,9%▽	71,8%▲	74,0%▲	65,0%	62,8%△	67,4%△	61,1%	64,9%△	60,4%	52,9%▽	58,7%	58,1%▽	61,3%	56,4%▽	62,0%△	58,3%
· 3 Heel tevreden	20,6%	20,9%	20,3%	21,8%△	21,7%△	15,3%▽	20,6%	12,0%▼	17,7%▽	16,8%▽	15,2%▽	13,2%▽	16,2%▽	27,9%△	32,3%▲	21,6%	23,6%△	34,5%▲	21,2%	21,7%
15b3. Goede leidinggevenden [tevredenheid] [N=42.141]																				
· 1 Niet tevreden	20,5%	20,4%	20,5%	12,4%▼	22,4%△	21,2%	9,3%▼	12,6%▽	21,8%△	18,9%	19,6%▽	20,6%	19,4%	21,0%	17,4%▽	21,1%	21,9%△	20,0%	21,0%	21,8%
· 2 Tevreden	59,9%	60,1%	59,6%	59,4%	59,1%▽	62,7%△	63,9%△	65,5%△	61,5%△	65,7%△	60,8%	63,7%△	59,7%	53,3%▽	58,9%	58,3%▽	59,5%	53,8%▽	60,8%	55,4%▽
· 3 Heel tevreden	19,7%	19,5%	19,9%	28,1%▲	18,5%▽	16,1%▽	26,9%△	21,8%	16,6%▽	15,4%▽	19,5%	15,7%▽	20,9%	25,8%△	23,7%△	20,6%	18,5%	26,2%△	18,2%▽	22,7%△
15b4. Goed salaris [tevredenheid] [N=42.267]																				
· 1 Niet tevreden	21,6%	20,6%▽	22,7%△	21,8%	22,5%△	19,1%▽	10,7%▼	15,3%▽	18,6%▽	21,0%	24,7%△	21,4%	30,4%▲	16,4%▽	11,4%▼	23,4%△	17,4%▽	23,5%△	21,6%	23,5%
· 2 Tevreden	63,3%	62,7%▽	64,0%△	60,3%▽	62,9%▽	67,1%△	68,9%△	67,6%△	65,6%△	66,7%△	62,2%▽	61,7%	57,8%▽	62,4%	59,1%▽	60,5%▽	65,7%△	61,8%	66,8%△	61,4%
· 3 Heel tevreden	15,1%	16,7%△	13,3%▽	17,9%△	14,6%▽	13,9%▽	20,3%△	17,1%	15,8%	12,4%▽	13,1%▽	16,9%△	11,8%▽	21,2%△	29,5%▲	16,0%△	16,9%△	14,6%	11,6%▽	15,0%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
15b5. Goede werkzekerheid [tevredenheid] [N=42.167]																				
· 1 Niet tevreden	14,5%	12,9%▽	16,3%△	14,7%	15,0%△	13,2%▽	7,6%▼	10,2%▽	12,4%▽	11,8%▽	12,6%▽	15,8%	12,6%▽	15,0%	19,4%△	16,0%△	11,0%▽	11,7%▽	19,1%△	15,8%
· 2 Tevreden	64,6%	64,6%	64,6%	64,2%	63,8%▽	67,5%△	71,0%△	68,1%	66,1%△	70,3%△	67,3%△	65,3%	69,5%△	59,4%▽	59,6%▽	64,0%	60,9%▽	60,1%▽	64,3%	62,1%
· 3 Heel tevreden	20,9%	22,4%△	19,1%▽	21,1%	21,2%△	19,4%▽	21,4%	21,7%	21,5%	17,9%▽	20,1%	18,9%▽	17,9%▽	25,5%△	21,1%	20,0%	28,1%△	28,2%△	16,6%▽	22,1%
15b6. Mogelijkheid om in deeltijd te werken [tevredenheid] [N=41.569]																				
· 1 Niet tevreden	13,6%	17,2%▲	9,7%▼	11,5%▽	14,7%△	12,0%▽	5,2%▼	14,6%	20,4%▲	20,8%▲	16,5%△	18,8%△	12,8%	14,3%	10,9%▽	14,3%	7,0%▼	6,5%▼	8,8%▽	11,4%▽
· 2 Tevreden	67,3%	67,3%	67,3%	67,5%	66,1%▽	71,7%△	69,5%	71,0%	65,7%▽	68,0%	68,4%△	66,1%	67,8%	62,6%▽	65,0%▽	65,9%▽	67,1%	64,0%▽	71,9%△	64,4%▽
· 3 Heel tevreden	19,1%	15,5%▽	23,0%△	21,0%△	19,2%	16,3%▽	25,2%△	14,4%▽	13,9%▽	11,3%▼	15,1%▽	15,2%▽	19,4%	23,1%△	24,2%△	19,9%	25,9%△	29,5%▲	19,3%	24,2%△
15b7. Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [tevredenheid] [N=41.453]																				
· 1 Niet tevreden	19,8%	18,9%▽	20,9%△	18,3%▽	20,7%△	18,7%▽	7,9%▼	16,7%	22,2%△	19,7%	21,9%△	25,9%△	19,8%	13,8%▽	11,9%▼	18,2%▽	11,9%▼	21,0%	22,2%△	17,0%▽
· 2 Tevreden	60,6%	60,7%	60,5%	61,8%△	59,3%▽	64,6%△	64,2%	64,1%	61,4%	67,1%△	62,5%△	59,3%	62,4%	54,4%▽	55,0%▽	58,7%▽	57,7%▽	58,5%▽	62,9%△	58,9%
· 3 Heel tevreden	19,6%	20,4%△	18,6%▽	19,9%	20,0%△	16,7%▽	28,0%▲	19,2%	16,4%▽	13,2%▽	15,5%▽	14,9%▽	17,7%▽	31,9%▲	33,1%▲	23,1%△	30,4%▲	20,5%	15,0%▽	24,1%△
15b8. Mogelijkheid om thuis te werken [tevredenheid] [N=40.385]																				
· 1 Niet tevreden	24,1%	23,0%▽	25,3%△	29,6%△	23,9%	20,7%▽	11,5%▼	23,4%	26,9%△	21,6%▽	28,9%△	32,0%△	29,3%△	16,5%▽	16,0%▽	24,2%	18,2%▽	17,3%▽	23,9%	19,6%▽
· 2 Tevreden	59,4%	59,2%	59,6%	58,2%▽	58,4%▽	64,2%△	63,9%△	64,5%△	59,6%	66,3%△	59,0%	55,7%▽	59,2%	52,6%▽	51,7%▽	56,6%▽	56,4%▽	63,7%△	63,9%△	58,9%
· 3 Heel tevreden	16,5%	17,8%△	15,1%▽	12,2%▽	17,7%△	15,1%▽	24,5%▲	12,1%▽	13,5%▽	12,2%▽	12,1%▽	12,4%▽	11,5%▽	30,8%▲	32,3%▲	19,2%△	25,4%▲	19,0%△	12,2%▽	21,5%△
15b9. Reistijd/afstand naar het werk [tevredenheid] [N=42.045]																				
· 1 Niet tevreden	9,9%	10,7%△	9,1%▽	6,4%▽	11,0%△	9,7%	3,9%▼	4,5%▽	10,2%	12,2%△	8,1%▽	9,2%	7,7%▽	16,8%▲	13,2%△	12,1%△	12,5%△	8,1%▽	8,1%▽	9,4%
· 2 Tevreden	59,0%	59,3%	58,7%	57,9%▽	57,5%▽	65,1%△	69,6%▲	63,6%△	60,8%△	66,5%△	59,6%	65,8%△	60,1%	49,3%▼	52,5%▽	56,5%▽	55,5%▽	53,3%▽	62,8%△	55,4%▽
· 3 Heel tevreden	31,0%	30,0%▽	32,1%△	35,8%△	31,5%△	25,1%▽	26,4%▽	31,8%	29,0%▽	21,3%▼	32,3%△	25,1%▽	32,2%	34,0%△	34,3%△	31,4%	32,1%	38,6%△	29,0%▽	35,2%△
15b10. Uw dienstverband/contractvorm (vast, tijdelijk, uitzendkracht, e.d.) [tevredenheid] [N=41.976]																				
· 1 Niet tevreden	8,6%	8,0%▽	9,3%△	12,5%△	8,5%	5,8%▽	6,4%▽	9,9%	6,7%▽	8,9%	8,3%	10,2%△	10,8%△	6,3%▽	6,4%▽	11,1%△	6,6%▽	8,6%	8,8%	9,3%
· 2 Tevreden	54,0%	53,3%▽	54,7%△	64,0%▲	50,4%▼	58,0%△	66,9%▲	61,3%△	53,3%	58,7%△	58,8%△	54,4%	64,3%▲	46,6%▽	45,9%▽	53,1%	44,9%▽	46,5%▽	56,2%△	53,1%
· 3 Heel tevreden	37,4%	38,6%△	36,1%▽	23,5%▼	41,1%▲	36,2%▽	26,7%▼	28,8%▽	40,0%△	32,4%▽	33,0%▽	35,4%▽	24,9%▼	47,1%▲	47,7%▲	35,7%▽	48,5%▲	44,8%△	35,0%▽	37,6%
15b11. Vertegenwoordiging van uw belangen door vakbonden [tevredenheid] [N=40.614]																				
· 1 Niet tevreden	19,1%	21,2%△	16,8%▽	16,2%▽	19,7%△	19,7%	14,8%▽	15,7%	18,4%	15,9%▽	21,2%△	20,2%	21,7%△	24,1%△	18,2%	25,0%△	16,8%▽	16,9%▽	13,2%▽	23,6%△
· 2 Tevreden	71,6%	69,0%▽	74,5%△	74,0%△	71,5%	69,9%▽	72,1%	75,4%	71,7%	74,8%△	70,8%	68,1%▽	70,2%	64,6%▽	69,7%	66,8%▽	72,6%	72,0%	78,4%△	67,5%▽
· 3 Heel tevreden	9,3%	9,8%△	8,7%▽	9,8%	8,8%▽	10,4%△	13,1%△	8,9%	9,9%	9,3%	8,0%▽	11,7%△	8,1%	11,3%△	12,2%△	8,2%▽	10,5%△	11,1%△	8,4%▽	8,9%
15b12. De CAO (collectieve arbeidsovereenkomst) voor uw bedrijf [tevredenheid] [N=41.199]																				
· 1 Niet tevreden	18,8%	20,6%△	16,8%▽	13,8%▽	19,8%△	19,6%	14,2%▽	14,1%▽	16,7%▽	16,7%▽	20,3%△	17,0%▽	24,8%△	22,4%△	13,8%▽	23,5%△	21,8%△	22,3%△	12,2%▼	21,6%△
· 2 Tevreden	70,0%	67,7%▽	72,6%△	73,8%△	69,6%▽	68,1%▽	71,3%	73,0%	70,7%	72,6%△	69,5%	69,0%	66,5%▽	65,9%▽	70,1%	66,7%▽	66,9%▽	65,7%▽	77,6%▲	66,8%▽
· 3 Heel tevreden	11,2%	11,8%△	10,5%▽	12,3%△	10,6%▽	12,3%△	14,6%△	12,9%	12,6%△	10,8%	10,2%▽	14,0%△	8,7%▽	11,8%	16,0%△	9,8%▽	11,4%	12,0%	10,2%▽	11,6%
15b13. Vertegenwoordiging van uw belangen door personeels-vertegenwoordiging (zoals ondernemingsraad (OR) of medezeggenschapsraad (MR)) [tevredenheid] [N=40.772]																				
· 1 Niet tevreden	19,2%	20,9%△	17,3%▽	15,8%▽	20,2%△	18,8%	15,3%▽	18,4%	19,9%	19,4%	23,5%△	21,3%△	23,1%△	20,3%	15,4%▽	24,3%△	14,5%▽	12,5%▽	13,4%▽	23,6%△
· 2 Tevreden	71,0%	68,7%▽	73,6%△	74,4%△	70,5%▽	70,1%	71,5%	70,9%	69,4%▽	71,4%	68,3%▽	67,4%▽	69,3%	66,4%▽	71,9%	66,3%▽	74,5%△	76,2%△	77,8%△	67,0%▽
· 3 Heel tevreden	9,8%	10,3%△	9,2%▽	9,9%	9,3%▽	11,2%△	13,2%△	10,6%	10,6%△	9,2%	8,2%▽	11,3%△	7,6%▽	13,4%△	12,6%△	9,4%	11,0%△	11,4%△	8,8%▽	9,4%
15c. Heeft uw bedrijf een OR, MR of andere personeelsvertegenwoordiging? [N=42.504]																				
· 1 Ja	60,3%	58,2%▽	62,7%△	25,2%▼	65,1%▲	74,9%▲	37,7%▼	19,1%▼	65,8%△	52,0%▽	34,7%▼	61,8%	18,6%▼	55,0%▽	74,4%▲	46,2%▼	94,0%▲	88,6%▲	83,9%▲	44,4%▼
· 2 Nee	24,7%	28,1%△	20,9%▽	24,4%	25,4%△	20,0%▽	46,1%▲	51,2%▲	22,9%▽	37,8%▲	37,3%▲	25,8%	42,8%▲	33,8%▲	21,5%▽	34,8%▲	1,7%▼	4,7%▼	9,1%▼	39,3%▲
· 3 Weet ik niet	15,0%	13,7%▽	16,4%△	50,4%▲	9,5%▼	5,1%▼	16,2%	29,8%▲	11,3%▽	10,2%▽	28,0%▲	12,4%▽	38,6%▲	11,2%▽	4,1%▼	19,0%△	4,3%▼	6,7%▼	7,0%▼	16,3%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
16. OPLEIDING EN ONTWIKKELING																				
16a1. Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd? [N=42.451]																				
· % Ja	18,0%	18,5%△	17,5%▽	17,6%	19,8%△	12,9%▽	5,0%▼	10,2%▼	18,8%	13,8%▽	16,0%▽	12,8%▽	15,4%▽	23,7%△	24,7%△	17,8%	27,9%▲	16,9%	17,4%	17,0%
16a2. Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid? [N=42.286]																				
· % Ja	40,5%	41,5%△	39,5%▽	34,2%▽	44,1%▲	34,9%▽	13,9%▼	34,0%▽	42,2%△	39,2%	38,0%▽	32,0%▽	35,2%▽	47,9%△	49,8%△	40,1%	46,4%△	38,0%▽	41,9%△	41,6%
16a3. Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt? [N=42.219]																				
· % Ja	13,9%	15,5%△	12,1%▽	16,4%△	15,8%△	5,3%▼	1,4%▼	15,3%	14,2%	14,4%	13,2%	10,3%▽	16,1%△	22,3%▲	18,7%△	16,1%△	15,0%	13,7%	9,7%▽	13,8%
16a4. Bent u in de laatste 2 jaar teruggegaan van een hogere functie naar een lagere? [N=42.212]																				
· % Ja	4,1%	4,1%	4,1%	1,8%▽	4,1%	6,1%△	3,4%	3,2%	4,6%△	3,5%	3,6%▽	3,5%	3,2%▽	3,9%	4,8%	3,9%	4,1%	3,2%▽	5,0%△	4,7%
16b. Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk? [N=42.125]																				
· 1 Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	5,3%	5,2%	5,3%	6,7%△	5,3%	4,3%▽	1,7%▽	4,6%	5,7%	5,5%	5,3%	3,1%▽	5,1%	7,4%△	5,7%	6,2%△	5,0%	4,5%	4,7%▽	5,7%
· 2 Het sluit goed aan	61,6%	60,8%▽	62,5%△	45,3%▼	64,0%△	67,1%△	58,1%	55,8%▽	63,5%△	68,9%△	53,6%▼	52,7%▽	46,0%▼	64,1%	65,6%△	60,3%▽	64,0%△	69,2%△	69,4%△	60,8%
· 3 Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	33,1%	34,0%△	32,1%▽	48,0%▲	30,7%▽	28,5%▽	40,2%△	39,6%△	30,8%▽	25,6%▽	41,1%▲	44,3%▲	49,0%▲	28,4%▽	28,7%▽	33,4%	31,0%▽	26,3%▽	25,9%▽	33,6%
16c. Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden? [N=42.043]																				
· 1 Nee	26,5%	27,0%△	25,9%▽	32,0%△	24,4%▽	28,0%△	44,0%▲	35,4%▲	28,4%△	26,9%	34,0%▲	40,7%▲	34,8%△	22,4%▽	14,4%▼	28,6%△	17,8%▼	14,4%▼	20,7%▽	28,1%
· 2 Ja, in beperkte mate	50,7%	51,1%	50,3%	44,7%▽	51,9%△	52,7%△	38,6%▼	46,9%	51,8%	53,0%△	48,2%▽	45,6%▽	48,1%▽	51,9%	48,9%	48,5%▽	57,6%△	51,3%	53,2%△	50,4%
· 3 Ja, in grote mate	22,8%	21,9%▽	23,8%△	23,3%	23,7%△	19,3%▽	17,5%▽	17,7%▽	19,8%▽	20,2%▽	17,8%▽	13,8%▼	17,1%▽	25,7%△	36,7%▲	22,9%	24,6%△	34,3%▲	26,1%△	21,5%
16d. Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk? [N=42.268]																				
· % Ja	51,2%	51,8%△	50,5%▽	33,4%▼	56,8%▲	48,3%▽	18,5%▼	27,6%▼	46,1%▽	52,9%	36,1%▼	49,0%▽	24,8%▼	55,0%△	71,5%▲	46,8%▽	67,3%▲	66,4%▲	64,7%▲	46,3%▽
16e. Wat was het belangrijkste doel van deze opleiding of cursus? [N=21.322]																				
· 1 Mijn huidige werk beter kunnen doen	63,3%	61,9%▽	64,9%△	59,4%▽	63,6%	64,6%	63,4%	60,1%	65,2%△	59,3%▽	67,2%△	62,3%	62,0%	52,8%▼	50,9%▼	65,4%△	60,8%▽	65,5%△	64,9%△	67,8%△
· 2 Om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan	22,9%	23,8%△	21,9%▽	16,2%▽	22,5%▽	28,7%△	32,7%▲	19,6%	20,8%▽	27,5%△	20,1%▽	24,8%	13,7%▼	27,3%△	30,8%△	20,3%▽	23,4%	22,2%	24,5%△	19,2%▽
· 3 Mijn kansen op werk in de toekomst vergroten	13,8%	14,3%△	13,2%▽	24,4%▲	13,9%	6,8%▼	3,8%▼	20,3%△	13,9%	13,2%	12,6%	12,9%	24,2%▲	19,9%△	18,3%△	14,4%	15,8%△	12,4%	10,6%▽	13,0%
16f. Heeft u op dit moment behoefte aan een opleiding of cursus? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=42.284]																				
· a. Nee, geen behoefte aan een opleiding of cursus	53,2%	52,2%▽	54,2%△	63,2%▲	45,9%▼	68,4%▲	94,9%▲	67,5%▲	54,2%	55,4%△	61,4%▲	63,0%▲	64,1%▲	40,6%▼	44,7%▽	51,0%▽	43,8%▼	47,8%▽	48,8%▽	54,2%
· b. Ja, om mijn huidige werk beter te kunnen doen	17,5%	17,8%	17,1%	9,8%▼	20,3%▲	14,5%▽	2,6%▼	9,3%▼	17,7%	17,6%	12,8%▽	10,4%▽	9,3%▼	23,8%△	16,6%	18,2%	20,1%△	23,6%△	21,5%△	17,9%
· c. Ja, om toekomstige veranderingen in mijn huidige baan aan te kunnen	17,5%	19,8%△	14,9%▽	9,4%▼	20,6%▲	13,9%▽	2,5%▼	9,8%▼	17,3%	19,9%△	12,9%▽	12,3%▽	8,8%▼	29,7%▲	21,7%△	18,0%	23,9%△	19,6%△	19,0%△	15,1%▽
· d. Ja, om mijn kansen op werk in de toekomst te vergroten	25,2%	25,5%	24,8%	26,2%△	29,5%▲	9,7%▼	0,8%▼	19,6%▽	24,6%	21,6%▽	22,8%▽	21,1%▽	25,9%	34,4%▲	34,4%▲	27,7%△	28,3%△	21,8%▽	24,4%	24,6%
16g1. Ik gebruik bepaalde kennis of vaardigheden niet vaak genoeg waardoor ik ze vergeet of verlies [N=42.100]																				
· 1 Helemaal mee eens	6,6%	6,3%▽	6,8%△	5,7%▽	7,0%△	5,6%▽	5,3%	5,4%	7,0%	5,7%	6,4%	8,1%△	6,0%	6,9%	7,0%	7,1%	7,2%	4,5%▽	6,5%	6,1%
· 2 Mee eens	28,1%	27,9%	28,3%	18,5%▼	31,1%▲	25,7%▽	18,6%▼	20,4%▽	29,7%△	30,7%△	23,7%▽	26,2%▽	20,2%▽	35,0%△	31,1%△	28,7%	31,5%△	26,8%	31,1%△	24,3%▽
· 3 Niet mee eens, niet mee oneens	26,9%	27,2%	26,6%	27,2%	26,7%	27,8%	24,2%	28,7%	28,0%	26,5%	27,5%	27,5%	27,0%	24,5%▽	26,5%	26,4%	27,5%	26,4%	26,1%	26,9%
· 4 Niet mee eens	28,6%	28,2%	29,1%	30,5%△	27,5%▽	30,8%△	35,9%△	28,5%	26,6%▽	28,0%	28,5%	27,1%	32,7%△	26,6%	28,0%	28,1%	27,8%	32,4%△	28,9%	31,6%△
· 5 Helemaal niet mee eens	9,9%	10,4%△	9,2%▽	18,2%▲	7,8%▼	10,1%	16,0%▲	17,0%▲	8,8%▽	9,2%	13,9%△	11,1%	14,1%△	7,0%▽	7,5%▽	9,7%	6,0%▽	9,9%	7,3%▽	11,1%
- Gemiddelde	3,07	3,09△	3,06▽	3,37▲	2,98▼	3,14△	3,39▲	3,31▲	3,01▽	3,04	3,20△	3,07	3,29▲	2,92▽	2,98▽	3,05	2,94▽	3,17△	2,99▽	3,17△

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
16g2. Ik mis 'nieuwe' kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in mijn werk [N=42.008]																				
· 1 Helemaal mee eens	4,1%	4,2%	4,0%	3,6%▽	4,3%△	3,8%	3,0%	4,9%	4,5%	4,7%	4,2%	4,0%	4,1%	5,2%△	2,8%▽	4,1%	3,8%	2,7%▽	4,3%	4,0%
· 2 Mee eens	20,3%	20,6%	19,9%	13,1%▼	22,1%△	20,3%	13,3%▽	14,6%▽	21,2%	23,3%△	17,8%▽	17,1%▽	16,9%▽	26,4%△	17,0%▽	21,1%	23,2%△	19,6%	21,7%△	19,2%
· 3 Niet mee eens, niet mee oneens	28,1%	28,3%	27,8%	26,5%▽	28,4%	28,7%	24,8%	32,1%△	29,3%△	28,3%	28,2%	30,3%△	27,5%	26,0%	27,1%	27,9%	28,5%	28,0%	27,2%	26,5%
· 4 Niet mee eens	37,2%	36,4%▽	38,2%△	37,0%	36,9%▽	38,5%△	42,3%△	31,2%▽	35,8%▽	35,5%	35,5%▽	36,9%	36,7%	34,4%▽	43,1%△	36,3%	37,7%	40,1%△	39,5%△	38,6%
· 5 Helemaal niet mee eens	10,3%	10,5%	10,1%	19,8%▲	8,4%▽	8,7%▽	16,6%▲	17,2%▲	9,2%▽	8,2%▽	14,3%△	11,6%△	14,8%△	8,1%▽	9,9%	10,6%	6,8%▽	9,7%	7,3%▽	11,6%
- Gemiddelde	3,29	3,28▽	3,30△	3,56▲	3,23▽	3,28	3,56▲	3,41△	3,24▽	3,19▽	3,38△	3,35△	3,41△	3,14▽	3,40△	3,28	3,21▽	3,35△	3,24▽	3,35
16g3. Ik beschik over kennis of vaardigheden die ik door verandering van werkgever/bedrijf niet meer nodig heb [N=41.917]																				
· 1 Helemaal mee eens	6,7%	7,2%△	6,0%▽	5,5%▽	6,6%	7,4%△	11,6%△	6,5%	7,7%△	4,8%▽	6,7%	8,4%△	7,0%	7,4%	6,7%	7,5%△	7,2%	5,4%▽	5,1%▽	7,4%
· 2 Mee eens	23,4%	25,5%△	21,0%▽	18,0%▽	24,5%△	23,5%	26,6%△	19,8%	26,3%△	24,4%	21,7%▽	23,8%	20,6%▽	29,1%△	26,1%△	24,3%	26,5%△	20,4%▽	20,8%▽	23,4%
· 3 Niet mee eens, niet mee oneens	28,9%	28,3%▽	29,5%△	29,9%△	28,9%	28,5%	23,9%▽	31,9%	28,5%	27,4%	30,2%△	32,0%△	31,0%△	26,4%▽	28,8%	28,5%	29,4%	27,7%	28,0%	26,8%
· 4 Niet mee eens	32,0%	29,9%▽	34,4%△	30,9%▽	32,4%△	32,1%	26,0%▽	27,8%▽	29,4%▽	36,3%△	29,7%▽	27,8%▽	30,2%	29,9%	30,7%	30,7%▽	30,1%▽	35,8%△	38,2%△	32,4%
· 5 Helemaal niet mee eens	9,1%	9,1%	9,0%	15,8%▲	7,6%▽	8,6%	12,0%△	14,0%△	8,1%▽	7,0%▽	11,7%△	8,0%	11,2%△	7,0%▽	7,7%	8,9%	6,8%▽	10,7%△	7,9%▽	10,0%
- Gemiddelde	3,13	3,08▽	3,19△	3,34▲	3,10▽	3,11▽	3,00▽	3,23	3,04▽	3,16	3,18△	3,03▽	3,18	3,00▽	3,07▽	3,09▽	3,03▽	3,26△	3,23△	3,14
17. WERK EN THUIS																				
17a1. Mist u of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk? [N=42.308]																				
· 1 Nee, nooit	53,8%	52,4%▽	55,3%△	69,6%▲	48,8%▼	57,0%△	75,0%▲	66,9%▲	57,9%△	57,5%△	61,8%△	48,9%▽	54,6%	47,7%▽	48,5%▽	53,2%	50,8%▽	43,1%▼	51,2%▽	51,6%
· 2 Ja, een enkele keer	38,0%	38,5%△	37,4%▽	25,5%▼	41,6%▲	36,5%▽	23,5%▼	27,9%▼	34,4%▽	34,5%▽	31,9%▽	36,8%	33,4%▽	44,8%△	43,9%△	38,0%	40,5%△	48,2%▲	41,5%△	40,0%
· 3 Ja, vaak	6,8%	7,5%△	6,0%▽	3,9%▽	7,9%△	5,5%▽	1,0%▼	3,7%▽	6,3%	6,6%	5,2%▽	10,6%△	9,0%△	6,3%	6,2%	7,2%	7,4%	7,6%	6,4%	7,4%
· 4 Ja, zeer vaak	1,4%	1,5%△	1,3%▽	1,0%▽	1,7%△	1,0%▽	0,4%▽	1,5%	1,3%	1,4%	1,1%▽	3,7%▲	2,9%△	1,2%	1,4%	1,6%	1,3%	1,1%	0,9%▽	0,9%
- Gemiddelde	1,56	1,58△	1,53▽	1,36▼	1,62▲	1,50▽	1,27▼	1,40▼	1,51▽	1,52▽	1,46▽	1,69▲	1,60△	1,61△	1,60△	1,57	1,59△	1,67△	1,57	1,58
17a2. Mist u of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden? [N=42.260]																				
· 1 Nee, nooit	74,8%	72,9%▽	77,0%△	84,7%▲	71,6%▼	77,6%△	85,5%▲	77,0%	75,1%	76,7%	79,4%△	76,8%△	78,2%△	69,1%▽	68,5%▽	73,2%▽	71,6%▽	68,3%▽	75,8%△	75,0%
· 2 Ja, een enkele keer	23,3%	25,1%△	21,4%▽	14,0%▼	26,3%▲	21,0%▽	14,0%▼	21,8%	22,9%	21,9%	18,8%▽	19,9%▽	19,1%▽	29,5%△	30,0%△	24,6%△	26,7%△	29,9%△	22,9%	23,6%
· 3 Ja, vaak	1,5%	1,7%△	1,3%▽	1,1%▽	1,7%△	1,1%▽	0,3%▽	0,8%	1,6%	1,2%	1,4%	2,6%△	2,1%△	1,1%	1,0%	1,9%△	1,4%	1,5%	1,2%▽	1,3%
· 4 Ja, zeer vaak	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%▽	0,4%△	0,3%	0,2%	0,3%	0,4%	0,2%	0,4%	0,7%△	0,5%	0,3%	0,5%	0,3%	0,3%	0,3%	0,1%▽	0,1%
- Gemiddelde	1,27	1,29△	1,25▽	1,17▼	1,31▲	1,24▽	1,15▼	1,25	1,27	1,25▽	1,23▽	1,27	1,25▽	1,33△	1,34△	1,29△	1,30△	1,34△	1,26▽	1,26
18. UW VERDERE LOOPBAAN																				
18a1. Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [N=42.020]																				
· % Ja	24,8%	24,8%	24,7%	21,9%▽	25,1%△	26,8%△	16,9%▽	18,2%▽	24,5%	25,0%	21,6%▽	27,1%△	16,5%▼	26,6%	41,2%▲	26,5%△	21,7%▽	17,3%▽	29,1%△	23,5%
18a2. Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [N=42.096]																				
· % Ja	26,4%	25,2%▽	27,7%△	16,7%▼	28,1%△	30,1%△	7,8%▼	17,8%▽	28,3%△	25,6%	21,6%▽	29,8%△	15,7%▼	27,2%	35,4%▲	27,3%	25,1%	18,5%▽	32,9%△	27,3%
18a3. Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever? [N=42.142]																				
· % Ja	44,8%	44,5%	45,2%	46,1%△	50,2%▲	26,4%▼	7,7%▼	40,9%	39,7%▽	43,3%	44,7%	40,6%▽	50,1%△	57,3%▲	51,7%△	48,0%△	45,0%	41,8%▽	43,7%▽	45,3%
18a4. Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden? [N=41.987]																				
· % Ja	23,3%	22,5%▽	24,1%△	25,4%△	25,6%△	13,9%▼	5,4%▼	20,9%	18,9%▽	19,9%▽	21,9%▽	22,8%	28,2%△	29,1%△	25,8%△	27,4%△	24,4%	21,0%▽	22,7%	25,1%
18a5. Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken? [N=41.491]																				
· % Ja	63,1%	64,4%△	61,6%▽	36,7%▼	68,5%▲	66,4%△	51,9%▼	59,0%	71,4%△	72,2%△	54,6%▼	67,6%△	39,1%▼	57,9%▽	65,6%△	60,3%▽	70,2%△	65,3%△	67,8%△	59,8%▽

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
18b. Leeftijd in jaren tot waarop ik door wil gaan met werken [N=25.691] [Range: 15–99]																				
- Gemiddelde	63,0	63,3△	62,4▽	55,5▼	63,4△	65,0▲	70,4▲	63,0	63,5△	63,2	60,4▼	63,9△	58,7▼	63,9△	63,6△	63,4△	63,6△	64,3△	63,9△	63,6△
18b. Weet niet tot op welke leeftijd ik door wil gaan met werken [N=41.595]																				
· % Aangekruist	38,2%	30,2%▼	47,1%▲	50,3%▲	39,9%△	21,9%▼	33,0%▽	47,6%△	33,9%▽	29,8%▽	42,0%△	34,4%▽	51,8%▲	37,2%	28,5%▼	37,8%	28,1%▼	37,0%	43,6%△	42,8%△
18c. Leeftijd in jaren tot waarop ik - lichamelijk en geestelijk - in staat denk te zijn het huidige werk voort te zetten [N=23.967] [Range: 16–99]																				
- Gemiddelde	62,7	63,4△	61,8▽	57,0▼	62,7	65,4▲	72,2▲	61,0▽	63,4△	62,1▽	61,2▼	63,3△	56,5▼	64,9▲	64,8▲	63,5△	63,9△	63,9△	62,3▽	63,1
18c. Weet niet tot op welke leeftijd ik in staat denk te zijn het huidige werk voort te zetten [N=41.589]																				
· % Aangekruist	42,4%	35,3%▼	50,2%▲	53,5%▲	41,9%▽	34,7%▽	40,1%	49,5%△	40,4%▽	34,9%▽	47,0%△	41,0%	54,7%▲	37,9%▽	32,4%▼	41,6%	33,3%▽	40,7%	46,0%△	43,5%
18d. Onder welke omstandigheden zou u tot een hogere leeftijd WILLEN doorwerken dan u nu wilt [alleen 45+] [meerdere antwoorden mogelijk] [N=18.123]																				
· a. Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	25,2%	24,7%	25,8%	--	29,3%▲	21,0%▽	7,9%▼	30,5%	27,6%△	31,8%△	24,4%	22,1%▽	35,3%▲	18,9%▽	17,7%▽	19,9%▽	17,2%▼	22,5%▽	33,7%▲	21,7%▽
· b. Minder uren of minder dagen per week werken	48,7%	54,2%▲	41,9%▼	--	52,9%△	45,2%▽	23,1%▼	48,6%	50,6%△	55,5%△	46,8%	46,6%	42,4%▽	60,7%▲	56,0%△	45,5%▽	53,5%△	53,1%△	42,9%▽	46,5%
· c. Omscholing/bijscholing	6,4%	6,0%▽	7,0%△	--	8,4%△	4,2%▽	0,8%▼	4,4%	5,9%	6,8%	5,4%▽	4,6%▽	7,8%	10,4%△	5,2%	5,6%	6,0%	6,4%	8,4%△	7,3%
· d. Meer uitdaging of voldoening in het werk	11,3%	11,0%	11,7%	--	13,7%△	8,5%▽	5,7%▽	7,6%	11,0%	7,0%▽	9,9%▽	9,0%▽	9,3%	21,2%▲	13,8%△	12,4%	13,1%△	11,9%	10,8%	12,5%
· e. Als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt	28,0%	29,3%△	26,5%▽	--	30,0%△	27,0%▽	11,1%▼	18,1%▼	28,9%	28,3%	26,4%	27,5%	19,5%▽	35,2%△	32,2%△	27,0%	33,1%△	29,2%	25,9%▽	26,8%
· f. Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	11,3%	11,4%	11,2%	--	12,0%△	10,4%▽	11,2%	10,1%	9,2%▽	8,8%▽	9,9%▽	7,3%▽	8,5%	16,8%△	13,5%△	11,4%	12,3%	14,9%△	12,1%	14,8%△
· g. Familie/vrienden die ondersteunen dat ik langer doorwerk	7,3%	8,0%△	6,5%▽	--	8,3%△	5,9%▽	7,1%	4,6%	6,5%	5,1%▽	7,3%	5,2%▽	7,2%	11,7%△	8,9%	7,9%	7,8%	10,0%△	6,3%▽	9,7%△
· h. Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	6,8%	3,8%▼	10,4%▲	--	8,2%△	5,2%▽	1,8%▼	5,5%	4,3%▽	2,9%▽	5,5%▽	4,6%▽	4,1%▽	8,5%	6,0%	6,3%	7,2%	9,3%△	10,2%△	7,9%
· i. Betere gezondheid	13,4%	13,4%	13,4%	--	13,6%	13,9%	6,2%▼	13,8%	16,4%△	12,3%	13,6%	13,5%	15,1%	11,8%	10,2%▽	12,0%▽	12,6%	12,9%	13,8%	11,9%
· j. Andere omstandigheden	2,8%	2,6%▽	3,1%△	--	3,0%	2,6%	2,6%	1,7%	2,5%	1,2%▽	1,7%▽	1,8%▽	2,0%	3,4%	4,4%△	2,5%	3,6%△	3,6%	3,6%△	3,3%
· k. Weet niet	12,3%	9,7%▽	15,4%△	--	12,5%	10,0%▽	32,5%▲	15,2%	11,5%	10,0%▽	15,8%△	12,7%	17,9%△	8,3%▽	10,3%	14,6%△	6,7%▽	10,7%	12,9%	15,0%△
· l. N.v.t.: Wil hoe dan ook niet langer doorwerken	21,2%	22,3%△	20,0%▽	--	15,9%▼	28,6%▲	24,1%	18,1%	23,6%△	23,5%	20,4%	22,2%	19,1%	15,6%▽	19,9%	21,0%	25,2%△	20,5%	19,6%▽	17,9%▽
18e. Onder welke omstandigheden zou u IN STAAT ZIJN om tot een hogere leeftijd door te werken dan u nu verwacht te kunnen? [alleen 45+] [meerdere antwoorden mogelijk] [N=18.020]																				
· a. Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	31,7%	31,7%	31,9%	--	35,7%△	28,2%▽	10,0%▼	36,9%	35,0%△	37,6%△	29,8%▽	30,1%	38,2%△	26,0%▽	22,4%▼	24,7%▽	24,8%▽	29,7%	41,2%▲	26,5%▽
· b. Minder uren of minder dagen per week werken	54,1%	60,3%▲	46,4%▼	--	56,8%△	53,0%▽	24,7%▼	47,8%	56,1%△	58,6%△	50,5%▽	53,6%	40,8%▼	64,4%▲	63,2%△	49,4%▽	60,1%△	60,9%△	49,3%▽	51,6%
· c. Omscholing/bijscholing	6,9%	6,7%	7,2%	--	8,9%△	4,7%▽	1,0%▼	4,7%	6,4%	6,1%	5,1%▽	5,6%	7,8%	12,8%▲	6,3%	7,0%	7,1%	6,6%	8,3%△	7,9%
· d. Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	13,4%	13,4%	13,4%	--	14,0%△	13,0%	10,5%▽	10,2%	11,6%▽	9,8%▽	10,7%▽	9,0%▽	8,0%▽	20,4%▲	16,7%△	13,4%	15,8%△	16,4%△	15,0%△	17,0%△
· e. Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	8,7%	5,3%▼	12,8%▲	--	10,2%△	7,2%▽	2,6%▼	6,3%	5,5%▽	3,4%▽	7,1%▽	5,8%▽	5,9%	9,5%	9,2%	7,8%	9,9%	12,2%△	12,9%△	10,0%
· f. Betere gezondheid	15,9%	15,6%	16,3%	--	15,6%	17,3%△	7,1%▼	14,0%	18,4%△	15,4%	15,3%	16,0%	18,9%	15,7%	11,8%▽	13,8%▽	16,4%	15,9%	16,8%	14,8%
· g. Andere omstandigheden	3,2%	3,0%	3,5%	--	3,2%	3,3%	3,1%	1,9%	2,8%	1,8%▽	1,4%▽	2,7%	1,7%	3,1%	4,1%	3,4%	4,1%△	4,3%△	4,1%△	4,7%△
· h. Weet niet	20,9%	17,6%▽	25,0%△	--	20,6%	19,0%▽	46,3%▲	25,1%	18,6%▽	16,0%▽	25,7%△	20,4%	28,3%△	17,3%▽	19,4%	25,0%△	18,5%▽	18,7%▽	19,7%▽	26,5%△
· i. N.v.t.: Ben hoe dan ook in staat tot langer doorwerken	9,9%	10,5%△	9,2%▽	--	7,3%▼	13,3%△	15,1%△	7,7%	11,8%△	12,6%△	10,9%	11,4%	11,9%	7,5%	6,6%▽	10,9%	9,3%	8,2%▽	8,8%▽	7,2%▽

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				SECTOR												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
19. TEVREDENHEID																				
19a. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden? [N=42.389]																				
· 1 Zeer ontevreden	4,3%	4,6%△	4,0%▽	5,3%△	4,0%▽	4,0%	9,9%▲	5,9%	4,9%△	4,4%	4,5%	5,0%	4,1%	4,6%	3,6%	5,1%△	3,0%▽	3,3%▽	3,4%▽	6,1%△
· 2 Ontevreden	5,5%	5,2%▽	5,8%△	3,8%▽	6,0%△	5,4%	0,7%▼	4,5%	4,6%▽	4,3%▽	5,5%	6,6%△	5,9%	4,3%▽	4,6%	5,5%	4,5%▽	6,9%△	6,4%△	5,8%
· 3 Niet ontevreden/niet tevreden	17,0%	16,2%▽	17,9%△	14,8%▽	17,7%△	17,9%△	3,8%▼	16,2%	17,5%	17,0%	16,7%	19,1%△	20,4%△	15,6%	11,9%▽	16,6%	15,2%▽	15,1%▽	19,5%△	14,6%▽
· 4 Tevreden	58,9%	58,9%	59,0%	59,5%	58,9%	58,7%	57,1%	57,1%	59,9%	62,9%△	59,5%	56,9%▽	55,2%▽	55,1%▽	56,3%▽	57,3%▽	61,3%△	58,9%	60,5%△	56,6%
· 5 Zeer tevreden	14,2%	15,1%△	13,3%▽	16,6%△	13,4%▽	14,0%	28,4%▲	16,3%	13,0%▽	11,4%▽	13,8%	12,4%▽	14,5%	20,5%△	23,6%▲	15,4%△	16,0%△	15,9%△	10,2%▽	16,9%△
- Gemiddelde	3,73	3,75△	3,72▽	3,78△	3,72▽	3,73	3,93▲	3,74	3,72	3,73	3,73	3,65▽	3,70	3,83△	3,92▲	3,72	3,83△	3,77△	3,68▽	3,72
19b. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk? [N=42.344]																				
· 1 Zeer ontevreden	3,9%	4,1%△	3,7%▽	5,1%△	3,6%▽	3,5%	7,7%▲	6,0%△	4,4%△	3,3%	4,2%	4,3%	4,3%	4,0%	3,6%	4,5%△	2,8%▽	2,7%▽	3,2%▽	5,5%△
· 2 Ontevreden	4,7%	4,7%	4,8%	4,2%	5,3%△	3,4%▽	0,3%▼	4,6%	4,5%	4,4%	5,4%△	4,7%	4,8%	4,9%	5,3%	5,4%△	3,9%▽	4,0%	4,2%▽	4,3%
· 3 Niet ontevreden/niet tevreden	15,0%	14,9%	15,1%	14,5%	15,3%△	15,5%	4,1%▼	15,3%	16,4%△	14,7%	16,6%△	16,2%	16,8%△	15,2%	12,6%▽	16,3%△	12,3%▽	11,3%▽	14,2%▽	12,7%▽
· 4 Tevreden	58,5%	58,5%	58,5%	56,7%▽	58,9%△	58,8%	56,4%	54,3%	58,8%	63,1%△	57,6%	57,9%	56,5%	55,1%▽	56,3%	56,1%▽	61,2%△	58,7%	61,3%△	55,9%▽
· 5 Zeer tevreden	17,9%	17,9%	17,9%	19,4%△	17,0%▽	18,9%△	31,6%▲	19,8%	15,8%▽	14,5%▽	16,2%▽	16,9%	17,6%	20,8%△	22,2%△	17,7%	19,8%△	23,3%△	17,1%	21,6%△
- Gemiddelde	3,82	3,82	3,82	3,81	3,80▽	3,86△	4,04▲	3,77	3,77▽	3,81	3,76▽	3,78	3,78	3,84	3,88△	3,77▽	3,91△	3,96△	3,85△	3,84

Literatuur

- Blatter, B.M., Bongers, P.M., Kraan, K.O., & S. Dhondt (2000). RSI-klachten in de werkende populatie. De mate van vóórkomen en de relatie met beeldschermwerk, muisgebruik en andere ICT gerelateerde factoren. Hoofddorp: TNO.
- Bossche, S.N.J. van den & P.G.W. Smulders (2004). De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de & P.G.W. Smulders (2006). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de & P.G.W. Smulders (2007). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Bossche, S.N.J. van den, Koppes L.L.J., Granzier J.J.M., Vroome E.E.M. de & P.G.W. Smulders (2008). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Brakel, J.A. van den & Roels, J. (2010). Intervention analysis with state-space models to estimate discontinuities due to a survey redesign. Annals of Applied Statistics, 4, 1105-1138.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2003). Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS); Gezondheid 2004. Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Cohen, J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. New York: Academic Press, 1977.
- Dijkstra, L., Kroft, H. & K.J. Oomkes (2004). Handleiding Monitor Arboconvenanten: Toelichting, gebruiksaanwijzing en technische specificaties. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Eurostat (2001). Europese statistiek van arbeidsongevallen (ESAO). Methodiek. Uitgave 2001. Luxemburg: Europese Commissie – Directoraat Generaal Werkgelegenheid en Sociale Zaken.
- Fox, M.L. & D.J. Dwyer (1999). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. Journal of Occupational Health Psychology, 4, 164-174.
- Goudswaard, A., Dhondt S. & K. Kraan (1998). Flexibilisering en Arbeid in de Informatiemaatschappij; werknemersvragenlijst, bestemd voor werknemers van organisaties die deelnemen aan het SZW-Werkgeverspanel 1998. Hoofddorp: TNO.
- Granzier, J.J.M., Kösters, L. & J. Valk van der (2008). Vergelijking meting arbeidsongevallen NEA versus EBB. Voorburg: CBS.
- Gründemann, R.W.M., Smulders P.G.W. & C.R. de Winter (1993). VAG-Vragenlijst Arbeid en Gezondheid; Handleiding. Lisse: Swets Test Services.
- Have, C.J.M. ten, Oeij, P.R.A. & K.O. Kraan (2007). Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau. Hoofddorp: TNO.

- Heus, P. de, Leeden, R. van den & B. Gazendam (1995). Toegepaste data-analyse; technieken voor niet-experimenteel onderzoek in de sociale wetenschappen. Maarssen: Elsevier/De Tijdstroom.
- Hipple, S.F. (2010). Multiple jobholding during the 2000s. Monthly Labor Review, 7, 21-32.
- Heuvel, S. van den, Geuskens, G., Meer, L. van der, Wind, A. de & Leijten, F., (2014) Study on Transitions in Employment, Ability and Motivaion (STREAM). Technical report. Hoofddorp: TNO.
- Houtman, I.L.D., Goudswaard, A., Dhondt, S., Grinten, M. van der, Hildebrandt, V. & M. Kompier (1995). Evaluatie van de monitorstudie naar stress en lichamelijke belasting. Den Haag: VUGA.
- Hooftman, W.E., Mars, G.M.G., Janssen, B., Vroome, E.E.M. de, & Bossche, S.N.J. van den (2015) Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014: Methodologie en globale resultaten. Leiden | Heerlen: TNO | CBS.
- Jansen, J.J.P., Bosch, F.A.J. van den & H.W. Volberda (2006). Erasmus Concurrentie- en InnovatieMonitor. Vragenlijst. Rotterdam: Erasmus Universiteit/Rotterdam School of Management (RSM).
- Jettinghoff K, Stam C, Venema A, Bloemhoff A, Ybema JF & Schoots W (2008). Monitor Arbeidsongevallen in Nederland 2006. Hoofddorp: TNO.
- Karasek, R.A. (1985). Job Content Questionnaire and User's Guide. Lowell, University of Massachusetts, Department of Work Environment.
- Karasek, R.A., Brisson Ch., Kawakami N., Houtman I.L.D., P. Bongers, & B. Amick (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for inter-nationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. Journal of Occupational Health Psychology, 3, 322-355.
- Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., & Bossche, S.N.J. van den (2009). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., & Bossche, S.N.J. van den (2010). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., & Bossche, S.N.J. van den (2011a). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Koppes, L.L.J., De Vroome, E.M.M. & Van den Bossche, S.N.J. (2011b). NEA Cohortonderzoek 2007-2009; Methoden en eerste resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., Zwieten, M.H.J. van, & Bossche, S.N.J. van den (2012). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2011: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Koppes, L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mars, G.M.J., Janssen, B.J.M., Zwieten, M.H.J. van, & Bossche, S.N.J. van den (2013). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Kristensen, T. & V. Borg. (2000). Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), Copenhagen: National Institute of Occupational Health.

- Kuyper L. (2013). Seksuele oriëntatie en werk; Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Mars, G.M.J., Pleijers, A.J.S.F. & R.M.A. Willems (2015). Analyse methodebreuk Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden - Bedrijfsongevallen Nederland (NEA-BON) 2014. Intern rapport. Heerlen: CBS.
- Paoli, P. & D. Merllié (2001). Third European survey on working conditions 2000. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions.
- Schaufeli, W.B. & D. van Dierendonck (2000). Handleiding van de Utrechtse Burnout Schaal (ubos). Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & M. Salanova (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. A Cross-National Study. Educational and Psychological Measurement, 66, 701-716.
- Smulders, P.G.W., Andries, F. & F. Otten (2001). Hoe denken Nederlanders over hun werk? Opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de TNO Arbeidssituatie Survey. Hoofddorp: TNO.
- Verboon, F.C, Feyter, M.G. de & P.G.W. Smulders (1999). Arbeid en zorg, inzetbaarheid en beloning: het werknemersperspectief. Hoofddorp: TNO.
- Vriend, I., Kampen, B. van, Schmikli, S., Eckhardt, J., Schoots, W. & P. den Hertog (2005). Ongevallen en Bewegen in Nederland 2000-2003: Ongevalsletsels en sportblessures in kaart gebracht. Amsterdam: Consument en Veiligheid.
- Ybema, J.F., van den Bossche, S. van den & A. Venema (2006). Monitor Arbeidsongevallen: de overgang van EBB naar NEA. Hoofddorp: TNO.
- Zohar, D. & Luria, G. A multilevel model of safety climate: Cross-level relationships between organization and group-levelclimates. Journal of Applied Psychology, 90, 616–628, 2005.
- Zwart, B.C.H. de, Heijdel, W.M. & T.J. Veerman (2002). Ontwikkeling vragenlijstmodule ziekteverzuim en reïntegratiebeleid: in het kader van uniformering monitoring arboconvenanten (UMA). Leiden: AStri.
- Zwieten, M.H.J. van, Vroome, E.E.M. de, Mol, E.E.M., Mars, G.M.J., Koppes, L.L.J., & Bossche, S.N.J. van den (2013). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2013: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp| Heerlen: TNO | CBS.

A. Wijzigingenoverzicht NEA 2014 – NEA 2015

In deze bijlage geven we een overzicht van de wijzigingen in de NEA 2015-vragenlijst ten opzichte van de 2014-vragenlijst. Van de 18 modules in de NEA 2014-vragenlijst komen er 17 terug in de 2015-vragenlijst. De module beroepsziekten wordt niet jaarlijks opgenomen en is daarom verwijderd en vervangen door de, eveneens tweejaarlijks opgenomen module Chronische aandoeningen. De 2015-vragenlijst bevat daarnaast een nieuwe module over Veiligheidscultuur. In deze bijlage laten we aan de hand van de modules van de 2014-vragenlijst zien welke vragen daarvan zijn veranderd.

2014-module 1. Persoonsgegevens
De module is ongewijzigd. Er werd al uit registers verrijkt met informatie over de samenstelling van het huishouden. Hieraan is de leeftijd van het jongste kind toegevoegd.

2014-module 2. Uw dienstverband
De module is grotendeels ongewijzigd. Nieuw is de vraag wat de reden is dat men geen vast dienstverband heeft (in 2013 is deze vraag cawi-only gesteld). Er wordt niet meer gevraagd naar de reistijd van woon-werkverkeer.

2014-module 3. Uw beroep
De module is ongewijzigd.

2014-module 4. Uw bedrijf
De module is ongewijzigd.

2014-module 5. Uw werkomstandigheden
De in 2014 nieuw toegevoegde vraag de informatie overload - het ontvangen van meer informatie dan verwerkt kan worden - is komen te vervallen. Ook de vier vragen naar innovatief vermogen en de vragen rond gevarieerd werk zijn komen te vervallen.

2014-module 6. Klanten en collega's
Toegevoegd zijn de eerder in de NEA 2011 en 2013 opgenomen vraag of men in het afgelopen jaar persoonlijk is gediscrimineerd op het werk en de eerder in 2013 opgenomen vraag naar seksuele aantrekking.

2014-module 7. Arbeidsongevallen
De module is ongewijzigd met uitzondering van de vraag over de datum van het meest recente ongeval. Voor het meest recente arbeidsongeval wordt altijd gevraagd naar de datum waarop het ongeval plaats vond. In 2014 werd dit alleen gevraagd als het ongeval leidde tot een verzuimduur van 4 of meer dagen.

2014-module 8. Arbo-maatregelen
Ongewijzigd

2014-module 9. Uw gezondheid
De zes items over klachten aan het bewegingsapparaat zijn toegevoegd, evenals een vraag over deelname aan preventief onderzoek en de uit de module chronische aandoeningen afkomstige vragen over aanpassingen aan de werkplek.

2014-module 10. Ziekteverzuim
Ongewijzigd

2014-module 11. De laatste keer dat u heeft verzuimd
De vragen over verzuimcontrole en contact met een arts zijn komen te vervallen.

2014-module 12. Beroepsziekten
De module rond beroepsziekten is niet in de NEA 2015 opgenomen. Deze module alterneert met de module over Chronische ziekte of aandoening.

2014-module 13. Functioneren en inzetbaarheid
De drie items over in-role performance en de vragen over bevlogenheid zijn komen te vervallen.

2014-module 14. Arbeidsvoorwaarden
Een aantal items in deze module zijn komen te vervallen. Het gaat om de items over het belang van en de tevredenheid met een prettige werksfeer en gezond werk. In plaats daarvan wordt gevraagd naar het belang van en de tevredenheid met een vast contract/de huidige contractvorm, het bestaan van vakbonden, het bestaan van cao's en het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen, zoals een MR of OR

2014-module 15. Opleiding en ontwikkeling
Ongewijzigd

2014-module 16. Werk en thuis
De vragen over het aantal uur huishoudelijke taken en zorgtaken en een viertal vragen over mantelzorg zijn verwijderd.

2014-module 17. Uw verdere loopbaan
De vragen rond de omstandigheden rond het langer doorwerken die in 2013 uitsluitend aan de internet respondenten zijn gesteld zijn voor alle respondenten van 45 jaar en ouder toegevoegd.

2014-module 18. Tevredenheid
Ongewijzigd.

B. Vergelijking respons en steekproefkader

TABEL B.1: Bedrijfstakken volgens de SBI40 indeling met de bijbehorende steekproefomvang

		N
1	Landbouw, bosbouw en visserij	1.792
2	Winning van delfstoffen	679
3	Vervaardiging van voedingsmiddelen	2.391
4	Vervaardiging van textiel, kleding en leer	806
5	Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	901
6	Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	637
7	Vervaardiging van chemische producten	618
8	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	583
9	Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten	823
10	Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal (geen machines en apparaten)	1.887
11	Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	579
12	Vervaardiging van elektrische apparatuur	685
13	Vervaardiging van overige machines en apparaten	1.142
14	Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	696
15	Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	3.701
16	Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	630
17	Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	684
18	Bouwnijverheid	6.069
19	Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	2.426
20	Groothandel en handelsbemiddeling	8.462
21	Detailhandel (niet in auto's)	16.325
22	Vervoer en opslag	6.578
23	Logiesverstrekking en eet- en drinkgelegenheden	9.697
24	Uitgeverijen; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	818
25	Telecommunicatie	701
26	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	2.126
27	Financiële instellingen	5.214
28	Verhuur van en handel in onroerend goed	1.018
29	Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings (geen financiële); architecten en ingenieurs	5.661
30	Speur- en ontwikkelingswerk	465
31	Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	1.655

		N
32	Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	19.113
33	Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	7.273
34	Onderwijs	6.545
35	Gezondheidszorg	7.347
36	Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	7.358
37	Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	5.424
38	Cultuur, sport en recreatie	2.194
39	Overige dienstverlening	2.266
40	Huishoudens als werkgever	31
	Totaal	**144.000**

TABEL B.2: Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie): geslacht

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCH.
	N	%	N	%	%-punt
Mannen	22.437	53	77.822	54	-1
Vrouwen	20.176	47	66.178	46	1
Totaal mannen en vrouwen	**42.613**	**100**	**144.000**	**100**	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers. In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL B.3: Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie): leeftijd naar geslacht

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCH.
	N	%	N	%	%-punt
Mannen					
15-24 jaar	3.002	13	15.226	20	-6
25-34 jaar	3.661	16	15.615	20	-4
35-44 jaar	4.408	20	15.333	20	0
45-54 jaar	5.684	25	17.249	22	3
55-64 jaar	5.212	23	12.682	16	7
65-74 jaar	472	2	1.717	2	0
Totaal mannen	**22.439**	**100**	**77.822**	**100**	
Vrouwen					
15-24 jaar	3.743	19	14.970	23	-4
25-34 jaar	3.704	18	13.729	21	-2
35-44 jaar	3.845	19	13.202	20	-1
45-54 jaar	4.926	24	14.356	22	3
55-64 jaar	3.801	19	9.254	14	5
65-74 jaar	155	1	667	1	0
Totaal vrouwen	**20.174**	**100**	**66.178**	**100**	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers. In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL B.4: Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie): herkomst naar geslacht

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCH.
	N	%	N	%	%-punt
Autochtoon	36.148	85	112.230	78	7
Westers allochtoon, 1e generatie	1.305	3	5.924	4	-1
Westers allochtoon, 2e generatie	2.056	5	6.801	5	0
Niet Westers allochtoon, 1e generatie	1.964	5	11.827	8	-4
Niet Westers allochtoon, 2e generatie	1.140	3	7.218	5	-2
Totaal herkomst	**42.613**	**100**	**144.000**	**100**	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers. In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL B.5: Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie): onderwijsniveau naar geslacht (15-64 jaar)

	NEA RESPONS (OPGEHOOGD)		POLIS-ADMINISTRATIE*		VERSCH.
	N	%	N	%	%-punt
Basisonderwijs	297	4	451	6	-2
Mavo/vmbo	973	14	1.182	17	-3
Havo/vwo/mbo	2.943	42	3.027	43	-1
Hbo	1.809	26	1.498	21	4
WO	1.030	15	894	13	2
Totaal onderwijs	**7.052**	**100**	**7.052**	**100**	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers. In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.
* De verdeling naar opleidingsniveau naar leeftijd en geslacht is bepaald op basis van de EBB. De verdeling van opleidingsniveau is vervolgens toegepast op de verdeling van leeftijd en geslacht uit de Polisadministratie.

TABEL B.6: Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie): bedrijfstak

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCH.
	N	%	N	%	%-punt
A Landbouw, bosbouw en visserij	465	1,1	1.792	1,2	-0,2
B Winning van delfstoffen	236	0,6	679	0,5	0,1
CA Vervaardiging van voedingsmiddelen, vervaardiging van dranken en vervaardiging van tabaksproducten	696	1,6	2.391	1,7	0,0
CB Vervaardiging van kleding, vervaardiging van leer, lederwaren en schoenen	234	0,5	806	0,6	0,0
CC Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk (geen meubels) Vervaardiging van papier, karton en papier- en kartonwaren en vervaardiging van drukkerijen, reproductie van opgenomen media	263	0,6	901	0,6	0,0
CD Vervaardiging van cokesovenprodukten en aardolieverwerking	245	0,6	637	0,4	0,1
CE Vervaardiging van chemische producten	234	0,5	618	0,4	0,1
CF Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	222	0,5	583	0,4	0,1
CG Vervaardiging van producten van rubber en kunststof en vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale product	263	0,6	823	0,6	0,0
CH Vervaardiging van metalen in primaire vorm en vervaardiging van producten van metaal (geen machines en apparaten)	544	1,3	1.887	1,3	0,0
CI Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	229	0,5	579	0,4	0,1
CJ Vervaardiging van elektrische apparatuur	222	0,5	685	0,5	0,0

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCH.
	N	%	N	%	%-punt
CK Vervaardiging van overige machines en apparaten	413	1,0	1.142	0,8	0,2
CL Vervaardiging van auto's, aanhangwagens en opleggers en vervaardiging van overige transportmiddelen	229	0,5	696	0,5	0,1
CM Vervaardiging van meubels, vervaardiging van overige goederen, reparatie en installatie van machines en apparaten	1.000	2,3	3.701	2,6	-0,2
D Productie in distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	242	0,6	630	0,4	0,1
E Winning en distributie van water, afvalwater-inzameling en -behandeling, voorbereiding tot recycling	212	0,5	684	0,5	0,0
F Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw en projectont-wikkeling, grond-, water- en wegenbouw (geen grond-verzet), gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw	1.730	4,1	6.069	4,2	-0,2
G1 Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	652	1,5	2.426	1,7	-0,2
G2 Groothandel en handelsbemiddeling (niet in auto's en motorfietsen)	2.444	5,7	8.462	5,9	-0,1
G3 Detailhandel (niet in auto's)	4.277	10,0	16.325	11,3	-1,3
H Vervoer- over land, water, luchtvaart, opslag en dienstverlening, post en koeriers	2.027	4,8	6.578	4,6	0,2
I Logiesverstrekking, eet- en drinkgelegenheden	1.979	4,6	9.697	6,7	-2,1
JA Uitgeverijen, productie en distributie van films en televisieprogramma's, maken en uitgeven van geluidsopnamen, verzorgen en uitzenden van radio- en televisieprogramma's	248	0,6	818	0,6	0,0
JB Telecommunicatie	218	0,5	701	0,5	0,0
JC Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie en op het gebied van informatie	791	1,9	2.126	1,5	0,4
K Financiële instellingen (geen verzekeringen en pensioenfondsen), verzekeringen en pensioenfondsen (geen verplichte sociale verzekeringen), overige financiële dienstverlening	1.628	3,8	5.214	3,6	0,2
L Verhuur van en handel in onroerend goed	312	0,7	1.018	0,7	0,0
MA Rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadvisering en administratie, holdings (geen financiële), concerndiensten binnen eigen concern en managementadvisering, architecten, ingenieurs en technisch ontwerp en advies, keuring en controle	1.890	4,4	5.661	3,9	0,5
MB Speur- en ontwikkelingswerk	200	0,5	465	0,3	0,1
MC Reclame en marktonderzoek, Industrieel ontwerp en vormgeving, fotografie, vertaling en overige consultancy, veterinaire dienstverlening personeelsbeheer, reisbemiddeling, reisorganisatie, toeristische informatie en reserveringsbureaus, beveiliging en opsporing	447	1,0	1.655	1,1	-0,1

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCH.
	N	%	N	%	%-punt
N Verhuur en lease van auto's, consumentenartikelen, machines en overige goederen, arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en	4.169	9,8	19.113	13,3	-3,5
O en U Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, Extraterritoriale organisaties en lichamen	2.742	6,4	7.273	5,1	1,4
P Onderwijs	2.658	6,2	6.545	4,5	1,7
QA Gezondheidszorg	2.827	6,6	7.347	5,1	1,5
QB1 Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	2.407	5,6	7.358	5,1	0,5
QB2 Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	1.755	4,1	5.424	3,8	0,4
R Kunst, culturele uitleencentra, openbare archieven, musea, dieren- en plantentuinen, natuurbehoud, loterijen en kansspelen, sport en recreatie	622	1,5	2.194	1,5	-0,1
S Levensbeschouwelijke en politieke organisaties, belangen- en ideële organisaties, hobbyclubs, reparatie van computers en consumentenartikelen, Wellness en overige dienstverlening, uitvaartbranche	637	1,5	2.266	1,6	-0,1
T Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel, Niet-gespecificeerde productie van goederen en diensten door particuliere huishoudens voor eigen gebruik	4	0,0	31	0,0	0,0
Totaal	**42.613**	**100,0**	**144.000**	**100,0**	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers. In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL B.7: Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie): stedelijkheid

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCH.
	N	%	N	%	%-punt
Zeer sterk stedelijk	8.317	20	32.682	23	-3
Sterk stedelijk	13.472	32	45.228	31	0
Matig stedelijk	7.683	18	24.849	17	1
Weinig stedelijk	9.360	22	29.259	20	2
Niet stedelijk	3.781	9	11.982	8	1
Totaal	**42.613**	**100**	**144.000**	**100**	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers. In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL B.8: Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Polisadministratie): de 4 grote steden en de 12 provincies (exclusief de 4 grote steden)

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCH.
	N	%	N	%	%-punt
Amsterdam	1.637	4	7.539	5	-1
Rotterdam	1.149	3	5.452	4	-1
Den Haag	996	2	4.249	3	-1
Utrecht (stad)	973	2	3.147	2	0
Groningen	1.396	3	4.647	3	0
Friesland	1.486	3	5.014	3	0
Drenthe	1.141	3	3.821	3	0
Overijssel	3.050	7	9.813	7	0
Flevoland	930	2	3.603	3	0
Gelderland	5.187	12	16.958	12	0
Utrecht	2.491	6	7.818	5	0
Noord-Holland	4.944	12	16.664	12	0
Zuid-Holland	6.509	15	21.553	15	0
Zeeland	940	2	3.028	2	0
Noord-Brabant	6.827	16	21.826	15	1
Limburg	2.957	7	8.868	6	1
Totaal	**42.613**	**100**	**144.000**	**100**	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers. In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

C. Begeleidende folder, brief en rappelbrieven

BEGELEIDENDE FOLDER

Waar gaat het onderzoek over?

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalig periodiek onderzoek in Nederland naar de arbeidssituatie van werknemers. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en de Nederlandse organisatie voor Toegepast- Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO) voeren dit onderzoek uit in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Wij zijn benieuwd naar uw werkomstandigheden en hoe u deze ervaart. De onderwerpen die we in deze vragenlijst aan de orde stellen, zijn onder andere:

- Hoe staat het met uw werkdruk?
- Bent u tevreden met uw arbeidsvoorwaarden?
- Bent u betrokken geweest bij een arbeidsongeval?
- Welke maatregelen vindt u nodig om uw werk te verbeteren?

Voor wie is de vragenlijst bedoeld?

De vragenlijst is bedoeld voor werknemers. Bent u zowel werknemer als zelfstandige, dan vult u de vragenlijst in met betrekking tot uw baan als werknemer. Als u op dit moment geen baan heeft, of volledig werkt als zelfstandige, dan kunt u dit aangeven in de vragenlijst. Ook als u slechts een klein aantal uren werkt, is het belangrijk dat u meedoet!

Hoe doet u mee?

In de brief vindt u een internetadres met inloggegevens. Hiermee krijgt u toegang tot de NEA-vragenlijst 2015. Nadat u heeft ingelogd, kunt u direct beginnen met het invullen van de vragenlijst. Dit duurt ongeveer 25 minuten.

Wat doen we met uw vragenlijst?

Dit jaar vullen naar verwachting zo'n 40 000 mensen de NEA-vragenlijst in. Elke vragenlijst wordt anoniem verwerkt. Dat is in de wet vastgelegd. De antwoorden worden geanalyseerd door onze onderzoekers. Met deze analyses kunnen de arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland worden beschreven.

Wat gebeurt er met de resultaten?

De resultaten van dit onderzoek geven meer inzicht en kennis op het gebied van arbeidsomstandigheden in Nederland. De overheid, werkgeversorganisaties, vakbonden, bedrijven en instellingen benutten de resultaten om de kwaliteit van de arbeid in Nederland te verbeteren. Daarnaast zullen ook de media gebruik maken van de resultaten van dit onderzoek. Uw medewerking is dus belangrijk! U zorgt er op die manier voor dat er beleid kan worden gemaakt op basis van juiste informatie.

Het CBS gebruikt uw informatie uitsluitend voor statistische doeleinden. De gegevens worden nooit aan derden verstrekt.
Uw anonimiteit is strikt gewaarborgd.

Uitgave 2015

Uitgebreide informatie over de meest recente uitkomsten van het CBS vindt u op www.CBS.nl

Centraal Bureau voor de Statistiek

Doc408

AANSCHRIJFBRIEF

Centraal Bureau
voor de Statistiek

ons kenmerk DVZ-2015-S-H0749/NEA
onderwerp CBS-onderzoek
datum

CBS Heerlen
Postbus 4481
6401 CZ Heerlen

Geachte

Werken in een prettige omgeving met goede arbeidsomstandigheden is voor de meeste mensen heel belangrijk. Om te onderzoeken hoe mensen in Nederland hun werk ervaren wordt dit jaar voor de elfde keer de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) gehouden. CBS en de Nederlandse organisatie voor Toegepast- Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO) voeren dit onderzoek uit in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Natuurlijk kunnen niet alle inwoners van Nederland ondervraagd worden. Daarom selecteert CBS willekeurig een aantal namen uit het bevolkingsregister. Uw naam is daarbij gekozen:

We zouden het zeer op prijs stellen als u bereid bent de vragenlijst op het internet in te vullen. De resultaten uit de NEA worden onder andere door de overheid, werkgeversorganisaties en vakbonden gebruikt. Hierdoor kan het beleid over arbeidsomstandigheden worden afgestemd op uw wensen en die van de Nederlandse bevolking. Uw deelname is daarom erg belangrijk: u vertegenwoordigt als het ware veel andere inwoners van Nederland.
Als dank voor deelname maakt u kans op cadeaubonnen ter waarde van € 250,- *

U vindt de vragenlijst op het volgende internetadres:

Om uw gegevens tegen misbruik te beschermen, gebruiken we een beveiligde verbinding. Invoeren in Google of een andere zoekmachine werkt niet. Vul daarom het adres in in de adresbalk bovenaan uw scherm. Als u op de website bent, wordt u gevraagd een gebruikersnummer en een toegangscode in te vullen. Nadat u deze heeft ingevuld komt u in de vragenlijst.

Uw gebruikersnummer is:
Uw toegangscode is:

** Aan het eind van de vragenlijst krijgt u direct te zien of u cadeaubonnen krijgt toegestuurd. Mocht u geen prijs stellen op deze bonnen, dan kunt u dat in de vragenlijst aangeven.*

RZ 4571

Z.O.Z.

CBS en TNO voeren dit onderzoek uit in samenwerking met het Ministerie van SZW. CBS krijgt veel bestanden van andere instellingen. In dit onderzoek zullen de antwoorden die u geeft, automatisch worden gecombineerd met onder meer inkomensgegevens, demografische gegevens en gegevens over uw werksituatie die CBS al heeft. Door het combineren van deze informatie krijgt u minder vragen voorgelegd en kunnen statistieken zo efficiënt mogelijk worden samengesteld. Bij al onze onderzoeken is uw privacy volledig gewaarborgd. Onderaan deze brief leest u daar meer over.

Meer informatie over het onderzoek vindt u in de bijgesloten folder. Als u vragen of problemen heeft die samenhangen met het gebruik van internet, dan kunt u onze helpdesk e-mailen: contactcenter@cbs.nl onder vermelding van 'NEA'. Mocht u vragen hebben naar aanleiding van deze brief of over het onderzoek dan kunt u telefonisch contact opnemen met het CBS Contact Center te Heerlen: (045) 570 64 00. Het Contact Center is bereikbaar van maandag tot en met vrijdag tussen 9.00 en 17.00 uur. Daarnaast kunt u terecht op onze website: www.cbs.nl.

U doet ons een groot plezier als u een van de komende dagen de vragenlijst invult.

Wij danken u alvast hartelijk voor uw tijd en medewerking.

Met vriendelijke groet,

Astrid Boeijen
Hoofddirecteur Dataverzameling

Bij al onze onderzoeken is uw privacy gewaarborgd. Dit is een verplichting van CBS die in een speciale wet is vastgelegd. Om uw gegevens te beveiligen heeft CBS tal van maatregelen getroffen. Zo is er een strenge geheimhoudingsplicht voor alle medewerkers, op straffe van rechtsvervolging. Gegevens over mensen worden zo snel mogelijk gescheiden van de namen en de adressen. De gegevens worden verwerkt met goed beveiligde computersystemen waartoe onbevoegden geen toegang hebben. De wet garandeert dat uw gegevens alleen voor statistische doeleinden worden gebruikt. Geen enkele instelling kan toegang opeisen tot de gegevens die CBS verzamelt. In de statistische informatie die CBS naar buiten brengt, zijn persoonlijke gegevens nooit te herkennen.

CBS verzamelt niet alleen zelf gegevens maar krijgt ook veel bestanden van andere instellingen. Bijvoorbeeld de gegevens van de bevolkingsadministraties, de centra voor werk en inkomen (UWV WERKbedrijven), de sociale diensten, de salarisadministraties van veel bedrijven. Wij combineren automatisch de informatie die u zelf in dit onderzoek geeft met informatie die we van andere instellingen krijgen. Met deze gecombineerde informatie stelt CBS statistieken samen over de Nederlandse samenleving en werken we zo zuinig mogelijk.

RAPPELBRIEF

Centraal Bureau
voor de Statistiek

ons kenmerk DVZ-2015-S-H0755/NEA
onderwerp CBS-onderzoek
datum

CBS Heerlen
Postbus 4481
6401 CZ Heerlen

Geachte

Ongeveer twee weken geleden hebben wij u in een brief uitgenodigd om deel te nemen aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA).

Veel mensen hebben inmiddels gereageerd. Uw vragenlijst hebben wij echter nog niet ontvangen. Misschien bent u er nog niet aan toegekomen om de vragenlijst in te vullen. In dat geval zouden wij het zeer op prijs stellen als u hiervoor alsnog tijd kunt vrijmaken. Zo helpt u ons om een beter beeld te krijgen van uw arbeidsomstandigheden en hoe u deze ervaart. Het is ook mogelijk dat u de vragenlijst in de afgelopen dagen heeft ingevuld. In dat geval is deze brief ten onrechte verstuurd, waarvoor onze excuses.

U vindt de vragenlijst op het volgende internetadres:

Om uw gegevens tegen misbruik te beschermen, gebruiken we een beveiligde verbinding. Invoeren in Google of een andere zoekmachine werkt niet. Vul daarom het adres in in de adresbalk bovenaan uw scherm. Als u op de website bent, wordt u gevraagd een gebruikersnummer en een toegangscode in te vullen. Nadat u deze heeft ingevuld komt u in de vragenlijst.

Uw gebruikersnummer is:
Uw toegangscode is:

Mocht u de vragenlijst liever op papier invullen, dan vindt u ingesloten bij deze brief een antwoordkaart. U kunt hiermee een papieren vragenlijst aanvragen. Nadat we de antwoordkaart hebben ontvangen, wordt de papieren vragenlijst zo snel mogelijk toegezonden.
Als dank voor deelname maakt u kans op cadeaubonnen ter waarde van € 250,-*

** Als u de vragenlijst via internet invult, dan krijgt u aan het eind van de vragenlijst direct te zien of u cadeaubonnen krijgt toegestuurd. Mocht u geen prijs stellen op deze bonnen, dan kunt u dat in de internetvragenlijst aangeven of dit telefonisch aan onze helpdesk laten weten.*

RZ 4577

Z.O.Z.

CBS en TNO voeren dit onderzoek uit in samenwerking met het Ministerie van SZW. CBS krijgt veel bestanden van andere instellingen. In dit onderzoek zullen de antwoorden die u geeft, automatisch worden gecombineerd met onder meer inkomensgegevens, demografische gegevens en gegevens over uw werksituatie die CBS al heeft. Door het combineren van deze informatie krijgt u minder vragen voorgelegd en kunnen statistieken zo efficiënt mogelijk worden samengesteld. Bij al onze onderzoeken is uw privacy volledig gewaarborgd. Onderaan deze brief leest u daar meer over.

Als u vragen of problemen heeft die samenhangen met het gebruik van internet, dan kunt u onze helpdesk e-mailen: contactcenter@cbs.nl onder vermelding van 'NEA'. Mocht u vragen hebben naar aanleiding van deze brief of over het onderzoek dan kunt u telefonisch contact opnemen met het CBS Contact Center te Heerlen: (045) 570 64 00. Het Contact Center is bereikbaar van maandag tot en met vrijdag tussen 9.00 en 17.00 uur. Daarnaast kunt u terecht op onze website: www.cbs.nl.

U doet ons een groot plezier als u een van de komende dagen de vragenlijst invult.

Wij danken u alvast hartelijk voor uw tijd en medewerking.

Met vriendelijke groet,

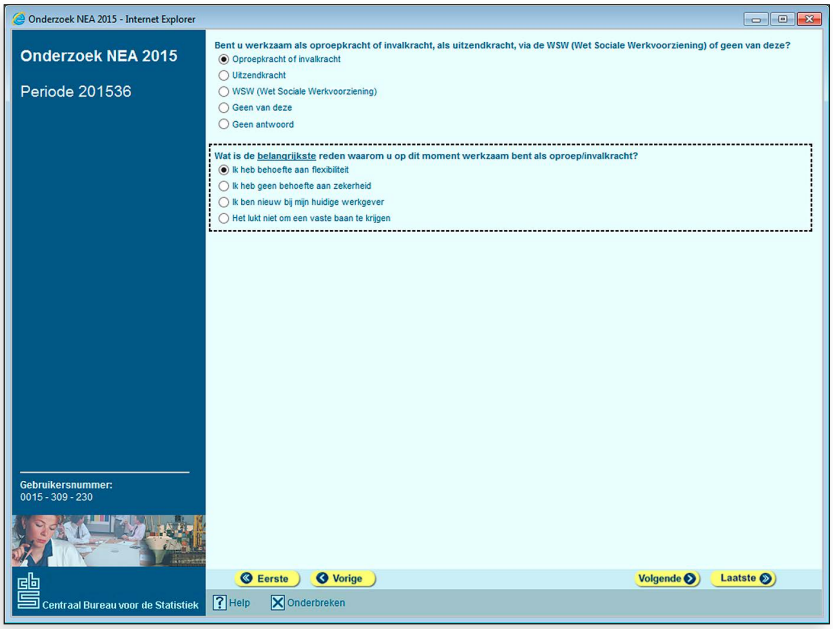
Astrid Boeijen
Hoofddirecteur Dataverzameling

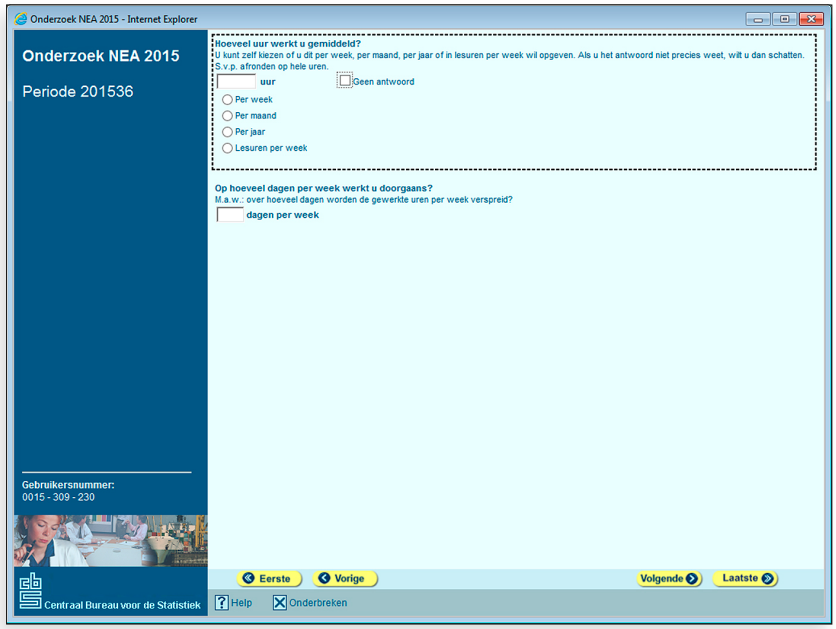
Bij al onze onderzoeken is uw privacy gewaarborgd. Dit is een verplichting van CBS die in een speciale wet is vastgelegd. Om uw gegevens te beveiligen heeft CBS tal van maatregelen getroffen. Zo is er een strenge geheimhoudingsplicht voor alle medewerkers, op straffe van rechtsvervolging. Gegevens over mensen worden zo snel mogelijk gescheiden van de namen en de adressen. De gegevens worden verwerkt met goed beveiligde computersystemen waartoe onbevoegden geen toegang hebben. De wet garandeert dat uw gegevens alleen voor statistische doeleinden worden gebruikt. Geen enkele instelling kan toegang opeisen tot de gegevens die CBS verzamelt. In de statistische informatie die CBS naar buiten brengt, zijn persoonlijke gegevens nooit te herkennen.

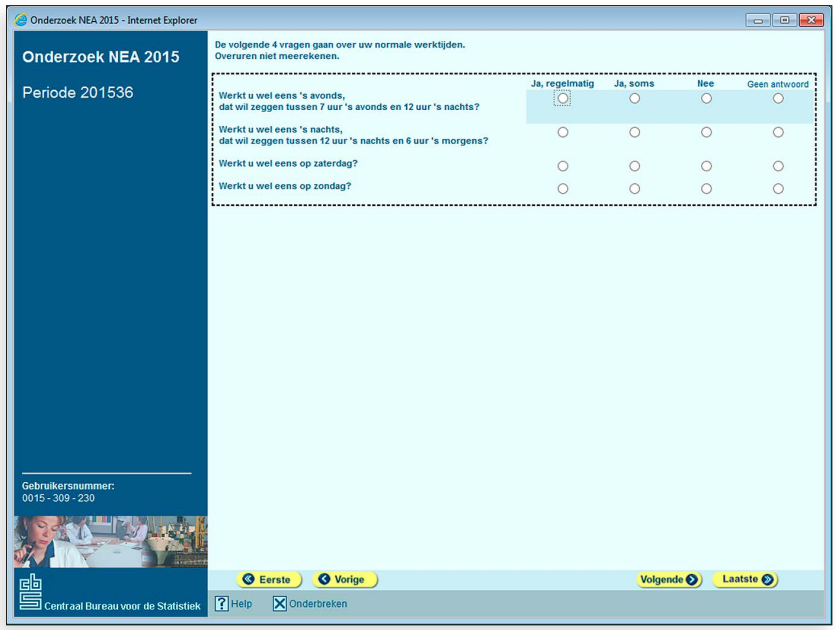
CBS verzamelt niet alleen zelf gegevens maar krijgt ook veel bestanden van andere instellingen. Bijvoorbeeld de gegevens van de bevolkingsadministraties, de centra voor werk en inkomen (UWV WERKbedrijven), de sociale diensten, de salarisadministraties van veel bedrijven. Wij combineren automatisch de informatie die u zelf in dit onderzoek geeft met informatie die we van andere instellingen krijgen. Met deze gecombineerde informatie stelt CBS statistieken samen over de Nederlandse samenleving en werken we zo zuinig mogelijk.

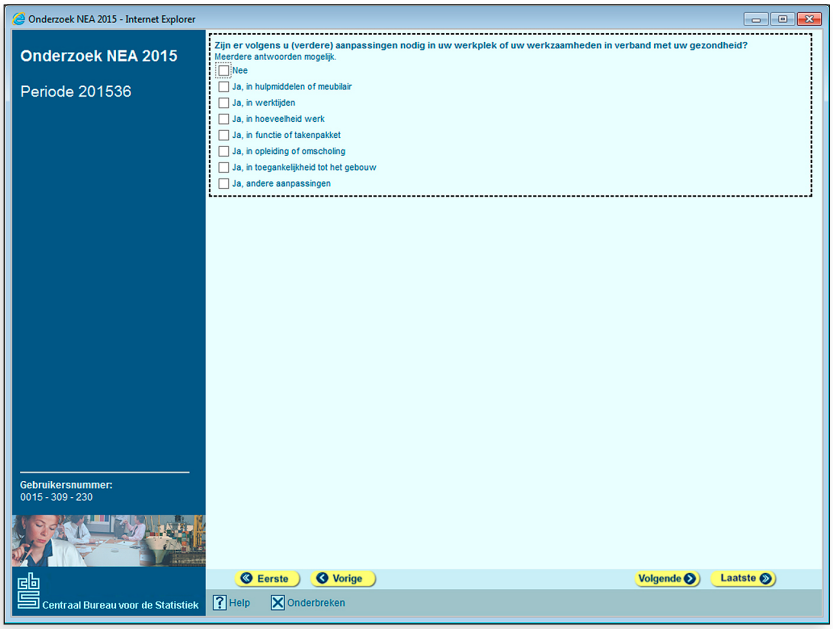
D. Screenshots webenquête en NEA vragenlijst

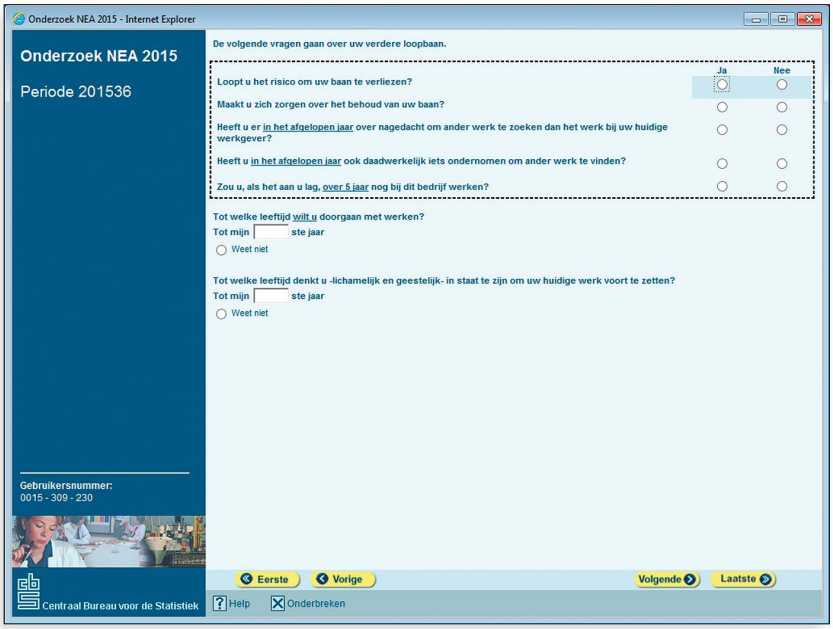
SCREENSHOTS WEBENQUÊTE




Onderzoek NEA 2015 - Internet Explorer
Onderzoek NEA 2015
Periode 201536
Hoeveel uur werkt u gemiddeld?
U kunt zelf kiezen of u dit per week, per maand, per jaar of in lesuren per week wil opgeven. Als u het antwoord niet precies weet, wilt u dan schatten.
S.v.p. afronden op hele uren.
uur
Geen antwoord
Per week
Per maand
Per jaar
Lesuren per week
Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans?
M.a.w.: over hoeveel dagen worden de gewerkte uren per week verspreid?
dagen per week
Gebruikersnummer:
0015 - 309 - 230
Centraal Bureau voor de Statistiek
Eerste
Vorige
Volgende
Laatste
Help
Onderbreken


Onderzoek NEA 2015 - Internet Explorer
Onderzoek NEA 2015
Periode 201536
De volgende 4 vragen gaan over uw normale werktijden.
Overuren niet meerekenen.
Ja, regelmatig
Ja, soms
Nee
Geen antwoord
Werkt u wel eens 's avonds,
dat wil zeggen tussen 7 uur 's avonds en 12 uur 's nachts?
Werkt u wel eens 's nachts,
dat wil zeggen tussen 12 uur 's nachts en 6 uur 's morgens?
Werkt u wel eens op zaterdag?
Werkt u wel eens op zondag?
Gebruikersnummer:
0015 - 309 - 230
Centraal Bureau voor de Statistiek
Eerste
Vorige
Volgende
Laatste
Help
Onderbreken


Onderzoek NEA 2015 - Internet Explorer
Onderzoek NEA 2015
Periode 201536
Zijn er volgens u (verdere) aanpassingen nodig in uw werkplek of uw werkzaamheden in verband met uw gezondheid?
Meerdere antwoorden mogelijk.
Nee
Ja, in hulpmiddelen of meubilair
Ja, in werktijden
Ja, in hoeveelheid werk
Ja, in functie of takenpakket
Ja, in opleiding of omscholing
Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw
Ja, andere aanpassingen
Gebruikersnummer:
0015 - 309 - 230
Centraal Bureau voor de Statistiek
Eerste
Vorige
Volgende
Laatste
Help
Onderbreken


Onderzoek NEA 2015 - Internet Explorer
Onderzoek NEA 2015
Periode 201536
De volgende vragen gaan over uw verdere loopbaan.
Ja
Nee
Loopt u het risico om uw baan te verliezen?
Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?
Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever?
Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden?
Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken?
Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken?
Tot mijn ste jaar
Weet niet
Tot welke leeftijd denkt u -lichamelijk en geestelijk- in staat te zijn om uw huidige werk voort te zetten?
Tot mijn ste jaar
Weet niet
Gebruikersnummer:
0015 - 309 - 230
Centraal Bureau voor de Statistiek
Eerste
Vorige
Volgende
Laatste
Help
Onderbreken

VRAGENLIJST

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden voor Werknemers 2015

Centraal Bureau voor de Statistiek

dec4015

Algemene informatie

- Invultijd: circa 25 minuten
- Gegevens blijven anoniem

Schriftelijk invullen?

- Gebruik een balpen
- Zet in het hokje van uw keuze een kruis [X]
- Corrigeren: maak het foute hokje 'zwart' ■
  en zet een kruis in het goede hokje [X]
- Bij het invullen van getallen s.v.p. binnen de hokjes schrijven
- Gebruik bijgevoegde antwoordenvelop om de vragenlijst terug te sturen (postzegel niet nodig)

1 Persoonsgegevens

Bedankt dat u mee wilt werken aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.
Voor dit onderzoek is het belangrijk dat u zelf de vragen invult.

a	Wat is uw geslacht?	☐ Man ☐ Vrouw
b	Wat is uw leeftijd?	☐☐ jaar
c	Heeft u op dit moment betaald werk als werknemer? Ook 1 uur per week of een korte periode telt al mee.	☐ Ja ☐ Nee → **Vul de vragenlijst niet verder in, maar verstuur deze naar CBS**

d Welke van de volgende opleidingen heeft u na de basisschool gevolgd?
Als u op dit moment een opleiding volgt die langer duurt dan 6 maanden, deze ook meetellen.
Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Geen opleiding gevolgd → **Ga naar 2; Uw dienstverband**
- ☐ Voortgezet gewoon lager onderwijs
- ☐ Lbo of vso (lts, leao, vbo, huishoudschool, ambachtsschool)
- ☐ Vmbo of lwoo (inclusief theoretische leerweg)
- ☐ Mavo (ulo, mulo)
- ☐ Havo (mms)
- ☐ Vwo, gymnasium of atheneum (hbs, lyceum)
- ☐ Een mbo-opleiding op niveau 1
- ☐ Een andere mbo-opleiding (mts, meao, middenstandsdiploma, pdb, mba)
- ☐ Een hbo-opleiding (hts, heao, kweekschool)
- ☐ Een verkorte hbo-opleiding
- ☐ Een post-hbo of associate degree
- ☐ Een universitaire propedeuse
- ☐ Een universitaire bachelor
- ☐ Master, doctoraal, postdoctoraal of promotieonderzoek

e Welke van de volgende opleidingen heeft u afgerond met een diploma?
Een diploma kan ook een akte, graad of getuigschrift zijn.
Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Geen van deze opleidingen met een diploma afgerond
- ☐ Voortgezet gewoon lager onderwijs
- ☐ Lbo of vso (lts, leao, vbo, huishoudschool, ambachtsschool)
- ☐ Vmbo of lwoo (inclusief theoretische leerweg)
- ☐ Mavo (ulo, mulo)
- ☐ Havo (mms)
- ☐ Vwo, gymnasium of atheneum (hbs, lyceum)
- ☐ Een mbo-opleiding op niveau 1
- ☐ Een andere mbo-opleiding (mts, meao, middenstandsdiploma, pdb, mba)
- ☐ Een hbo-opleiding (hts, heao, kweekschool)
- ☐ Een verkorte hbo-opleiding
- ☐ Een post-hbo of associate degree
- ☐ Een universitaire propedeuse
- ☐ Een universitaire bachelor
- ☐ Master, doctoraal, postdoctoraal of promotieonderzoek

2 Dienstverband

a	Hebben uw betaalde werkzaamheden als werknemer betrekking op één baan of op meer dan één baan? Ook banen met een klein aantal uren tellen mee.	☐ Eén baan als werknemer ☐ Meerdere banen als werknemer
b	Bent u naast uw werk als werknemer ook werkzaam als zelfstandige? Bijvoorbeeld in een eigen bedrijf of als ZZP'er. Indien u bij uw eigen bedrijf op de loonlijst staat, vul dan 'nee' in.	☐ Ja ☐ Nee

Let op:
De volgende vraag (2c) alleen invullen als u meerdere banen als werknemer heeft óf ook werkzaam bent als zelfstandige.

c Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft?

- ☐ De afwisseling in werkzaamheden of contacten
- ☐ Meer uren kunnen maken om financieel rond te kunnen komen
- ☐ Geld verdienen voor iets extra's
- ☐ Mezelf kunnen ontwikkelen op meerdere gebieden
- ☐ Op de lange termijn aan het werk kunnen blijven
- ☐ Om de zekerheid van inkomen (uit loondienst) te behouden
- ☐ Anders, namelijk: _____

Deze vragenlijst gaat over uw baan als werknemer. Heeft u meer dan één betaalde baan als werknemer?
Vul dan de vragenlijst in voor de baan waaraan u gemiddeld de meeste tijd besteedt!

d	Bent u op dit moment in vaste dienst?	☐ Ja → Ga naar 2g ☐ Nee ☐ Deels vast, deels tijdelijk → Ga naar 2g
e	Is met u afgesproken dat u bij goed functioneren in vaste dienst komt?	☐ Ja → Ga naar 2g ☐ Nee/niet van toepassing
f	Bent u aangenomen voor een bepaalde, vooraf vastgestelde periode?	☐ Ja, voor korter dan 1 maand ☐ Ja, voor 1 tot 3 maanden ☐ Ja, voor 3 tot 6 maanden ☐ Ja, voor 6 maanden tot 1 jaar ☐ Ja, voor 1 jaar of langer ☐ Nee
g	Bent u werkzaam als oproepkracht of invalkracht, als uitzendkracht, via de WSW (Wet Sociale Werkvoorziening) of geen van deze?	☐ Oproepkracht of invalkracht → Ga naar 2i ☐ Uitzendkracht → Ga naar 2i ☐ WSW (Wet Sociale Werkvoorziening) → Ga naar blauwe balk pag 5 ☐ Geen van deze
h	Bent u door uw werkgever gedetacheerd naar één of meer andere bedrijven?	☐ Ja ☐ Nee

Let op: de volgende vraag (2i) alleen invullen als u op dit moment *geen* vast dienstverband heeft óf als u werkzaam bent als *oproepkracht, invalkracht of uitzendkracht*.

i	Wat is de belangrijkste reden waarom u op dit moment geen vast dienstverband heeft of werkzaam bent als oproep-/inval-/uitzendkracht?	☐ Ik heb behoefte aan flexibiliteit ☐ Ik heb geen behoefte aan zekerheid ☐ Ik ben nieuw bij mijn huidige werkgever ☐ Het lukt niet om een vaste baan te krijgen
j	Bent u in dienst voor een vast aantal uren? Als u het antwoord niet precies weet, wilt u dan schatten. S.v.p. afronden op hele uren.	☐ Ja voor ☐☐ uur per week → Ga naar 2l ☐ Nee ☐ N.v.t., niet in dienst
k	Hoeveel uur werkt u gemiddeld? U kunt zelf kiezen of u dit per week, per maand, per jaar of in lesuren per week wil opgeven. Als u het antwoord niet precies weet, wilt u dan schatten. S.v.p. afronden op hele uren.	☐☐☐☐ uur ☐ Per week ☐ Per maand ☐ Per jaar ☐ Lesuren per week
l	Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans? M.a.w.: over hoeveel dagen worden de gewerkte uren per week verspreid?	☐ dagen per week
m	Werkt u in ploegendienst of wisseldienst? Met ploegendienst bedoelen we dat er gewerkt wordt in 2 of meer verschillende ploegen.	☐ Ja, gewoonlijk ☐ Ja, soms ☐ Nee
n	Heeft u wel eens diensten waarbij u bereikbaar, beschikbaar of oproepbaar moet zijn?	☐ Ja, regelmatig ☐ Ja, soms ☐ Nee

De volgende 4 vragen gaan over uw normale werktijden. Overuren niet meerekenen.

		Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee
o1	Werkt u wel eens 's avonds, dat wil zeggen tussen 7 uur 's avonds en 12 uur 's nachts?	☐	☐	☐
o2	Werkt u wel eens 's nachts, dat wil zeggen tussen 12 uur 's nachts en 6 uur 's morgens?	☐	☐	☐
o3	Werkt u wel eens op zaterdag?	☐	☐	☐
o4	Werkt u wel eens op zondag?	☐	☐	☐

p	Werkt u regelmatig of soms over?	☐ Ja, regelmatig ☐ Ja, soms ☐ Nee → Ga naar 2r
q	Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week? Het gaat zowel om betaald als onbetaald overwerk. Reistijd niet meetellen, overwerk thuis wel meetellen. S.v.p. afronden op hele uren.	☐☐ uur per week
r	Waar werkt u doorgaans voor uw werkgever?	☐ Op mijn eigen woonadres → Ga naar 2t ☐ Op een vast adres van uw werkgever ☐ Op verschillende plaatsen
s	Werkt u ook thuis voor uw werkgever?	☐ Ja ☐ Nee → Ga naar 2u ☐ Niet van toepassing, kan niet thuiswerken → Ga naar 2u
t	Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week thuis voor uw werkgever? S.v.p. afronden op hele uren.	☐☐ uur per week
u	Werkt u wel eens vanuit huis of een andere locatie buiten uw bedrijf, via een verbinding met het netwerk van uw bedrijf?	☐ Nee ☐ Ja, minder dan 4 uur per week ☐ Ja, 4 uur per week of meer
v	Sinds wanneer werkt u bij uw huidige werkgever? Als u het niet precies weet, wilt u dan schatten.	☐☐ maand ☐☐☐☐ jaar
w	Sinds wanneer werkt u in uw huidige functie? Als u het niet precies weet, wilt u dan schatten.	☐☐ maand ☐☐☐☐ jaar

3 Uw bedrijf

a Bij wat voor soort bedrijf of instelling werkt u?

Als u op dit moment gedetacheerd of uitgezonden bent, gaat het om het bedrijf waar u naar gedetacheerd of uitgezonden bent.
Bij meerdere bedrijven/instellingen gaat het om het bedrijf/de instelling waarvoor u de meeste uren werkt.

- ☐ Productiebedrijf / Fabriek
- ☐ Bouwbedrijf
- ☐ Transport- of vervoersbedrijf
- ☐ (Web)Winkel / Groothandel / Marktkraam
- ☐ Horecagelegenheid
- ☐ Gezondheids- of zorginstelling
- ☐ Onderwijsinstelling
- ☐ Overheidsinstelling
- ☐ Financiële instelling
- ☐ ICT-bedrijf
- ☐ Particulier huishouden
- ☐ Anders

b Wat zijn de belangrijkste activiteiten van dit bedrijf/deze instelling?

Probeer in de omschrijving zo specifiek mogelijk te zijn.

Dus niet:	**Maar liever:**
Adviseren	Adviseren in schoolloopbaan, advies geven op het gebied van public relations, juridisch advies geven op het gebied van arbeidsrecht
Onderhoud	Onderhoud van computers, tuinonderhoud, onderhoud van CV ketels
Verhuren	Verhuren van personenauto's, verhuren van bedrijfspanden, verhuren van machines en werktuigen

c Hoeveel personen werken er ongeveer in uw bedrijf of instelling?

Als uw bedrijf meer dan één vestiging heeft, geef dan alleen het aantal werknemers aan van de vestiging waar u werkt.

- ☐ 1 tot en met 4
- ☐ 5 tot en met 9
- ☐ 10 tot en met 19
- ☐ 20 tot en met 49
- ☐ 50 tot en met 99
- ☐ 100 tot en met 249
- ☐ 250 tot en met 499
- ☐ 500 tot en met 999
- ☐ 1 000 of meer

d Vonden in de afgelopen 12 maanden één of meer van de volgende veranderingen plaats in uw bedrijf (vestiging/locatie)?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Een grote reorganisatie
- ☐ Overname door een andere organisatie
- ☐ Overname van een andere organisatie
- ☐ Inkrimping zonder gedwongen ontslagen
- ☐ Inkrimping met gedwongen ontslagen
- ☐ Fusie met een ander bedrijf
- ☐ Uitbesteding van ondersteunende diensten
- ☐ Verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland
- ☐ Automatisering van bedrijfsactiviteiten
- ☐ Geen van deze

4 Uw beroep

a Welk beroep of welke functie oefent u uit?

Probeer in de omschrijving zo specifiek mogelijk te zijn, bijvoorbeeld door een specialisme of niveau op te geven.

Dus niet:	Maar liever:
Manager	Manager automatisering, manager zorg, financieel manager
Verpleegkundige	Psychiatrisch verpleegkundige, verpleegkundige niveau 4, verpleegkundige op de spoedeisende hulp
Monteur	Automonteur, monteur elektrotechniek, machinemonteur

b Geeft u in uw beroep of functie leiding aan medewerkers of personeel?

- ☐ Ja, aan 1 – 4 medewerkers
- ☐ Ja, aan 5 – 9 medewerkers
- ☐ Ja, aan 10 – 19 medewerkers
- ☐ Ja, aan 20 – 49 medewerkers
- ☐ Ja, aan 50 – 99 medewerkers
- ☐ Ja, aan 100 of meer medewerkers
- ☐ Nee → Ga naar 4g

c Geeft u uitsluitend leiding of verricht u daarnaast ook dezelfde werkzaamheden als het personeel of de medewerkers waaraan u leiding geeft?

- ☐ Geef uitsluitend leiding → Ga naar 4e
- ☐ Naast leiding geven dezelfde werkzaamheden als personeel/medewerkers

d Waaruit bestaat het grootste deel van uw werkzaamheden?

- ☐ Leiding geven
- ☐ Andere werkzaamheden → Ga naar 4g

e Heeft u de bevoegdheid om beslissingen te nemen over personele zaken zoals het aannemen van personeel of het geven van een loonsverhoging?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

f Heeft u de bevoegdheid om beslissingen te nemen met betrekking tot het financieel of strategisch beleid van de organisatie, zoals het budget of het meerjarenplan?

- ☐ Ja → Ga naar 5; Uw werkomstandigheden
- ☐ Nee → Ga naar 5; Uw werkomstandigheden

g Wat zijn (eventueel naast leidinggeven) de belangrijkste werkzaamheden die u verricht?

Probeer in de omschrijving zo specifiek mogelijk te zijn.

Dus niet:	Maar liever:
Adviseren	Particulieren adviseren over hypotheek, scholieren adviseren bij vervolgstudie, bedrijven juridisch advies geven
Administratie	Boekhouden, leerlingenadministratie bijhouden, factureren, gegevens invoeren
Verzorgen	Verzorgen van kinderen, verzorgen van ouderen in thuiszorg, verzorgen van gehandicapten

5 Uw werkomstandigheden

a Moet u gevaarlijk werk doen?

- ☐ Ja, regelmatig
- ☐ Ja, soms
- ☐ Nee → Ga naar 5c1

b Wat is het belangrijkste gevaar dat u loopt tijdens uw werk?
Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Vallen van hoogte
- ☐ Struikelen, uitglijden
- ☐ Bekneld raken
- ☐ Snijden, steken
- ☐ Botsen, aanrijdingen
- ☐ Ongeluk met gevaarlijke stoffen
- ☐ Confrontatie met geweld
- ☐ Verbranden
- ☐ Verstikking
- ☐ Anders

		Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee
c1	Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten, bijvoorbeeld bij tillen, duwen, trekken of sjouwen of gebruikt u in uw werk gereedschappen of apparaten waarbij u veel kracht moet zetten?	☐	☐	☐
c2	Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt?	☐	☐	☐
c3	Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?	☐	☐	☐
c4	Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?	☐	☐	☐
c5	Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?	☐	☐	☐

d Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkappen of oordopjes?

- ☐ Ja, regelmatig
- ☐ Ja, soms
- ☐ Nee
- ☐ Niet van toepassing

		Nooit	Soms	Vaak	Altijd
e1	Werkt u met water of waterige oplossingen?	☐	☐	☐	☐
e2	Krijgt u tijdens uw werk stoffen op uw huid? Zoals lijm, verf, schoonmaakmiddelen, geneesmiddelen of bestrijdingsmiddelen.	☐	☐	☐	☐
e3	Ademt u tijdens het werk stoffen in? Zoals damp van oplosmiddel, uitlaatgas, lasrook, graanstof of stof van steen en beton.	☐	☐	☐	☐
e4	Komt u in contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal?	☐	☐	☐	☐

		Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee
f1	Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?	☐	☐	☐
f2	Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?	☐	☐	☐
f3	Kunt u zelf uw werktempo regelen?	☐	☐	☐
f4	Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?	☐	☐	☐
f5	Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?	☐	☐	☐
f6	Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt?	☐	☐	☐

		Nooit	Soms	Vaak	Altijd
g1	Moet u erg snel werken?	☐	☐	☐	☐
g2	Moet u heel veel werk doen?	☐	☐	☐	☐
g3	Moet u extra hard werken?	☐	☐	☐	☐

		Nooit	Soms	Vaak	Altijd
h1	Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?	☐	☐	☐	☐
h2	Is uw werk emotioneel veeleisend?	☐	☐	☐	☐
h3	Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?	☐	☐	☐	☐

		Nooit	Soms	Vaak	Altijd
i1	Vereist uw werk intensief nadenken?	☐	☐	☐	☐
i2	Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?	☐	☐	☐	☐
i3	Vergt uw werk veel aandacht van u?	☐	☐	☐	☐

j	Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk? Een beeldscherm kan bijvoorbeeld zijn een desktop, laptop, notebook, tablet of smartphone. S.v.p. afronden op hele uren.	☐☐ uur per dag

6 Klanten en collega's

	Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de onderstaande uitspraken?	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens	Niet van toepassing
a1	Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers	☐	☐	☐	☐	☐
a2	Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg	☐	☐	☐	☐	☐
a3	Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me	☐	☐	☐	☐	☐
a4	Mijn collega's zijn vriendelijk	☐	☐	☐	☐	☐

	Heeft u in de afgelopen 12 maanden een conflict gehad met:	Nee	Ja, kortdurend	Ja, langdurig
b1	Eén of meer directe collega's?	☐	☐	☐
b2	Uw direct leidinggevende?	☐	☐	☐
b3	Uw werkgever?	☐	☐	☐

	Kunt u aangeven in welke mate u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met:	Nee, nooit	Ja, een enkele keer	Ja, vaak	Ja, zeer vaak
c1	Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	☐	☐	☐	☐
c2	Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's?	☐	☐	☐	☐
c3	Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	☐	☐	☐	☐
c4	Intimidatie door leidinggevenden of collega's?	☐	☐	☐	☐
c5	Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	☐	☐	☐	☐
c6	Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's?	☐	☐	☐	☐
c7	Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?	☐	☐	☐	☐
c8	Pesten door leidinggevenden of collega's?	☐	☐	☐	☐

d Bent u in de afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op uw werk?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Nee
- ☐ Ja, vanwege mijn geslacht
- ☐ Ja, vanwege mijn huidskleur
- ☐ Ja, vanwege mijn geloofsovertuiging
- ☐ Ja, vanwege mijn seksuele geaardheid/voorkeur
- ☐ Ja, vanwege mijn leeftijd
- ☐ Ja, vanwege een andere reden, namelijk:

Vragenlijst NEA 2015 pagina 11

e Tot wie voelt u zich seksueel aangetrokken?

- ☐ Alleen tot vrouwen
- ☐ Vooral tot vrouwen
- ☐ Evenveel tot vrouwen als tot mannen
- ☐ Vooral tot mannen
- ☐ Alleen tot mannen
- ☐ Weet ik niet/anders
- ☐ Geen antwoord

7 Arbeidsongevallen

a Bent u in de afgelopen 12 maanden betrokken geweest bij een arbeidsongeval? Dat wil zeggen een voorval tijdens het werk waardoor u lichamelijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen.

Arbeidsongevallen tijdens woon-werk verkeer tellen niet mee. Arbeidsongevallen met uitsluitend een natuurlijke oorzaak, zoals een hartaanval of beroerte, tellen niet mee.

- ☐ Ja
- ☐ Nee → Ga naar 8; Arbo-maatregelen

De volgende vragen gaan over het verzuim dat u heeft gehad als gevolg van de arbeidsongevallen in de afgelopen 12 maanden.

Onder verzuim verstaan we alle volledige dagen van het begin tot het einde van het verzuim, ook tussenliggende vrije dagen en weekenddagen. De dag van het ongeval telt niet mee.

b Heeft u in de afgelopen 12 maanden arbeidsongevallen gehad waarbij u geen verzuim heeft gehad of minder dan 1 dag?

- ☐ Ja namelijk ☐☐ aantal ongeval(len)
- ☐ Nee

c Heeft u in de afgelopen 12 maanden arbeidsongevallen gehad waarbij u 1, 2 of 3 dagen heeft verzuimd?

- ☐ Ja namelijk ☐☐ aantal ongeval(len)
- ☐ Nee

d Heeft u in de afgelopen 12 maanden arbeidsongevallen gehad waarbij u 4 dagen of meer heeft verzuimd?

- ☐ Ja namelijk ☐☐ aantal ongeval(len)
- ☐ Nee → Ga naar 7q

e De volgende vragen gaan over het meest recente arbeidsongeval dat heeft geleid tot een verzuim van minstens 4 dagen.

Hoeveel volledige dagen heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval?

Tel alle volledige dagen van begin tot eind van het verzuim: ook tussenliggende vrije dagen en weekenddagen.
De dag van het ongeval telt niet mee.

- ☐ 4, 5 of 6 dagen
- ☐ 7 t/m 13 dagen
- ☐ 14 t/m 20 dagen
- ☐ 21 dagen tot 1 maand
- ☐ 1 of 2 maanden
- ☐ 3, 4 of 5 maanden
- ☐ 6 maanden of langer

f Op welke datum vond dit ongeval plaats?

Als u het antwoord niet precies weet, wilt u dan schatten.

☐☐ dag ☐☐ maand ☐☐☐☐ jaar

g In welke Nederlandse plaats gebeurde het ongeval?

Bijv. Amsterdam, Eindhoven of Utrecht.

☐ Het ongeval vond plaats in het buitenland

h Bevond u zich tijdens het ongeval op uw vaste werkadres/standplaats of op een tijdelijke of mobiele werkplek?

Denk bij uw vaste werkadres/standplaats aan een kantoor, winkel of terrein van uw werkgever waar u zich doorgaans bevindt voor het werk.
Denk bij tijdelijke of mobiele werkplek bijvoorbeeld aan:
- Een tijdelijke werklocatie, zoals een bouwplaats
- Onderweg zijn voor het werk
- Het werken op een andere plaats dan uw gebruikelijke werklocatie, werkadres of standplaats

- ☐ Vaste werkadres/standplaats
- ☐ Tijdelijke of mobiele werkplek
- ☐ Anders

i Waar gebeurde het ongeval?

- ☐ Op of in een ruimte voor productie, onderhoud of reparatie of locatie voor opslag of laden/lossen
- ☐ Op of in een bouwterrein, bouwwerk, steengroeve of bovengrondse mijn
- ☐ Op of in een locatie voor landbouw, veeteelt, visteelt of een bosgebied, tuin of dierentuin
- ☐ Op of in een kantoor, onderwijsinstelling, bibliotheek, winkel of restaurant
- ☐ Op of in een zorginstelling, kliniek, ziekenhuis of verpleeghuis
- ☐ Op of in een woning
- ☐ Op of in een vervoermiddel of op straat, op het spoor of op een vliegveld
- ☐ Op of in een sportlocatie, zoals een sporthal, zwembad of stadion
- ☐ In de lucht of op hoogte (bouwterrein niet meetellen)
- ☐ Ondergronds (bouwterreinen niet meetellen)
- ☐ Op het water (bouwterreinen niet meetellen)
- ☐ Onder water of onder overdruk
- ☐ Anders

j Wat voor soort letsel of verwonding heeft u als gevolg van dit ongeval opgelopen?

Kruis bij meerdere letsels alleen het meest ernstige letsel aan.

- ☐ Een open wond of oppervlakkige verwonding, zoals snij-, prik-, steek- of schaafwonden
- ☐ Brandwonden of letsel door chemische verbranding
- ☐ Botbreuk(en)
- ☐ Het 'uit de kom' schieten van gewrichten of lichaamsdelen
- ☐ Verstuiking of verrekking van spieren, banden of lichaamsdelen
- ☐ Verlies van één of meerdere lichaamsdelen, ogen of oren
- ☐ Vergiftiging of infectie
- ☐ Een inwendige verwonding of hersenschudding
- ☐ Letsel door een tijdelijk tekort aan lucht, verstikking
- ☐ Letsel door onderdompeling of ergens onder worden bedolven
- ☐ Letsel door lawaai, trillingen of verschillen in druk
- ☐ Letsel door te hoge of te lage temperaturen, bijvoorbeeld zonnesteek, bevriezing of onderkoeling
- ☐ Letsel door een elektrische schok
- ☐ Letsel door straling
- ☐ In shock raken door een verwonding of letsel
- ☐ In shock raken door een traumatische ervaring
- ☐ Psychische schade
- ☐ Meerdere even ernstige letsels
- ☐ Anders

k Is er sprake van blijvend letsel?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Nog niet bekend

l Aan welk lichaamsdeel heeft u het meest ernstige letsel opgelopen als gevolg van het ongeval?

- ☐ Hoofd of gezicht
- ☐ Hersenen
- ☐ Hals of nekwervels
- ☐ Rug of rugwervels
- ☐ Sleutelbeen
- ☐ Schouder
- ☐ Arm of elleboog
- ☐ Pols
- ☐ Een of meerdere vingers
- ☐ Hand
- ☐ Romp, ribben, buik of organen
- ☐ Knie
- ☐ Been
- ☐ Enkel
- ☐ Een of meerdere tenen
- ☐ Voet
- ☐ Heup of bekken
- ☐ Het gehele lichaam of meerdere plaatsen van het lichaam
- ☐ Anders

m Wat was u aan het doen op het moment dat het ongeval gebeurde?

- ☐ Ik bevond me op of in een voertuig of transportwerktuig
- ☐ Ik werkte met een machine (bijv. bedienen, starten, uitzetten, vullen, leeghalen of controleren)
- ☐ Ik werkte met handgereedschap (bijv. koken of schoonmaken)
- ☐ Ik werkte met een voorwerp zonder handgereedschap (bijv. iets of iemand vastmaken, vastbinden, ophangen of gooien)
- ☐ Ik was met de hand iets of iemand aan het optillen, trekken, duwen of verplaatsen
- ☐ Ik was aan het bewegen zonder daarbij machines, voertuigen, gereedschap of voorwerpen te gebruiken (bijv. lopen of rennen)
- ☐ Ik stond of zat stil zonder daarbij machines, voertuigen, gereedschap of voorwerpen te gebruiken (bijv. op een stoel, ladder of verhoging)
- ☐ Anders, namelijk:

n Hoe ontstond het letsel?

Kruis alleen de belangrijkste oorzaak aan.

- ☐ Ergens aan gesneden, gestoten
- ☐ Door een voorwerp geraakt
- ☐ Een beknelling
- ☐ Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)
- ☐ Uitglijden, struikelen of andere val
- ☐ Door iemand bedreigd, gebeten, geschopt
- ☐ Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai
- ☐ Anders

o Heeft u medische hulp gehad als gevolg van het ongeval?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Ja, op het werk
- ☐ Ja, op de (spoedeisende) eerstehulpafdeling van het ziekenhuis
- ☐ Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, maar hoefde niet een nacht te blijven
- ☐ Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, waar ik minstens één nacht verbleef
- ☐ Ja, ergens anders
- ☐ Nee, geen medische hulp gehad

p Heeft u ná dit ongeval nog een ander ongeval gehad?

Het gaat dan om een ongeval waarbij u 0, 1, 2 of 3 dagen heeft verzuimd.

- ☐ Ja
- ☐ Nee → Ga naar 8; Arbo-maatregelen

q De volgende vragen gaan over het meest recente ongeval dat u heeft gehad dat heeft geleid tot een verzuim van 0, 1, 2 of 3 dagen.

Hoeveel volledige dagen heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval?

Tel alle volledige dagen van begin tot eind van het verzuim: ook tussenliggende vrije dagen en weekenddagen.
De dag van het ongeval telt niet mee.

- ☐ 0 dagen of minder dan 1 dag
- ☐ 1, 2 of 3 dagen

r Op welke datum vond dit ongeval plaats?

Als u het antwoord niet precies weet, wilt u dan schatten.

☐☐ dag ☐☐ maand ☐☐☐☐ jaar

s Wat voor soort letsel of verwonding heeft u als gevolg van dit ongeval opgelopen?

Kruis bij meerdere letsels alleen het meest ernstige letsel aan.

- ☐ Een open wond of oppervlakkige verwonding, zoals snij-, prik-, steek- of schaafwonden
- ☐ Brandwonden of letsel door chemische verbranding
- ☐ Botbreuk(en)
- ☐ Het 'uit de kom' schieten van gewrichten of lichaamsdelen
- ☐ Verstuiking of verrekking van spieren, banden of lichaamsdelen
- ☐ Verlies van één of meerdere lichaamsdelen, ogen of oren
- ☐ Vergiftiging of infectie
- ☐ Een inwendige verwonding of hersenschudding
- ☐ Letsel door een tijdelijk tekort aan lucht, verstikking
- ☐ Letsel door onderdompeling of ergens onder worden bedolven
- ☐ Letsel door lawaai, trillingen of verschillen in druk
- ☐ Letsel door te hoge of te lage temperaturen, bijvoorbeeld zonnesteek, bevriezing of onderkoeling
- ☐ Letsel door een elektrische schok
- ☐ Letsel door straling
- ☐ In shock raken door een verwonding of letsel
- ☐ In shock raken door een traumatische ervaring
- ☐ Psychische schade
- ☐ Meerdere even ernstige letsels
- ☐ Anders

t Is er sprake van blijvend letsel?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Nog niet bekend

u Hoe ontstond het letsel?

Kruis alleen de belangrijkste oorzaak aan.

- ☐ Ergens aan gesneden, gestoten
- ☐ Door een voorwerp geraakt
- ☐ Een beknelling
- ☐ Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)
- ☐ Uitglijden, struikelen of andere val
- ☐ Door iemand bedreigd, gebeten, geschopt
- ☐ Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai
- ☐ Anders

v Heeft u medische hulp gehad als gevolg van het ongeval?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Ja, op het werk
- ☐ Ja, op de (spoedeisende) eerstehulpafdeling van het ziekenhuis
- ☐ Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, maar hoefde niet een nacht te blijven
- ☐ Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, waar ik minstens één nacht verbleef
- ☐ Ja, ergens anders
- ☐ Nee, geen medische hulp gehad

8 Arbo-maatregelen

	Vindt u het nodig dat uw bedrijf of instelling (aanvullende) maatregelen neemt ten aanzien van de volgende zaken:	Niet nodig, want het speelt hier niet	Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen
a1	Werkdruk, werkstress	☐	☐	☐	☐
a2	Emotioneel zwaar werk	☐	☐	☐	☐
a3	Langdurig beeldschermwerk Een beeldscherm kan bijvoorbeeld zijn een desktop, laptop, tablet of smartphone.	☐	☐	☐	☐
a4	Lichamelijk zwaar werk	☐	☐	☐	☐
a5	Geluid	☐	☐	☐	☐
a6	Intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)	☐	☐	☐	☐
a7	Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's	☐	☐	☐	☐
a8	Gevaarlijke stoffen	☐	☐	☐	☐
a9	Veiligheid, bedrijfsongevallen	☐	☐	☐	☐
a10	Virussen, bacteriën, schimmels	☐	☐	☐	☐

9 Veilig en gezond werken

	In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens, niet mee oneens	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
a1	Op mijn werk krijgen medewerkers informatie over hoe veilig en gezond te werken	☐	☐	☐	☐	☐
a2	Op mijn werk houdt men zich aan de regels over veilig en gezond werken	☐	☐	☐	☐	☐
a3	Mijn leidinggevende(n) doet er alles aan om onveilig en ongezond werk te voorkomen	☐	☐	☐	☐	☐
a4	Ik spreek collega's er op aan als ze onveilig of ongezond werken	☐	☐	☐	☐	☐
a5	Ik krijg het te horen wanneer ik zelf onveilig of ongezond werk	☐	☐	☐	☐	☐

b	Is er op uw werk iemand die u kunt aanspreken over onveilig of ongezond werk?	☐ Ja ☐ Nee ☐ Weet niet

10 Uw gezondheid

a Hoe is over het algemeen uw gezondheid?

- ☐ Zeer goed
- ☐ Goed
- ☐ Gaat wel
- ☐ Slecht
- ☐ Zeer slecht

Heeft u in de afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van uw:	Nee, nooit	Een enkele keer, maar van korte duur	Een enkele keer, langdurig	Meerdere keren, maar steeds van korte duur	Meerdere keren, langdurig
b1 Nek	☐	☐	☐	☐	☐
b2 Schouders	☐	☐	☐	☐	☐
b3 Armen/ellebogen	☐	☐	☐	☐	☐
b4 Polsen/handen	☐	☐	☐	☐	☐
b5 Rug	☐	☐	☐	☐	☐
b6 Heupen/benen/knieën/voeten	☐	☐	☐	☐	☐

Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is?	Nooit	Enkele keren per jaar	Maandelijks	Enkele keren per maand	Elke week	Enkele keren per week	Elke dag
c1 Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c2 Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c3 Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c4 Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c5 Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

d Heeft uw werkgever u in de afgelopen 12 maanden in de gelegenheid gesteld mee te doen aan een preventief onderzoek naar uw gezondheid of uw vitaliteit?

- ☐ Nee
- ☐ Ja, maar ik heb daaraan niet meegedaan
- ☐ Ja, en ik heb daaraan meegedaan

e Zijn er volgens u (verdere) aanpassingen nodig in uw werkplek of uw werkzaamheden in verband met uw gezondheid?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Nee
- ☐ Ja, in hulpmiddelen of meubilair
- ☐ Ja, in werktijden
- ☐ Ja, in hoeveelheid werk
- ☐ Ja, in functie of takenpakket
- ☐ Ja, in opleiding of omscholing
- ☐ Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw
- ☐ Ja, andere aanpassingen

f	Heeft u de mogelijkheid om een bedrijfsarts te raadplegen?	☐ Ja ☐ Nee ☐ Weet ik niet
g	Heeft u ooit vanwege uw gezondheid contact gehad met een bedrijfsarts?	☐ Ja, in de afgelopen 12 maanden ☐ Ja, langer dan een jaar geleden ☐ Nee

11 Ziekteverzuim

Onder verzuim wordt verstaan: minder uren of dagen werken dan normaal vanwege ziekte, ongeval of een andere gezondheidsreden. Normaal zwangerschapsverlof wordt niet als ziekteverzuim opgevat.

a	Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd?	☐ Ja ☐ Nee → Ga naar 12; De laatste keer dat u heeft verzuimd (eventueel langer dan een jaar geleden)
b	Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd?	☐☐ keer
c	Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd? Tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken. Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken tellen als verzuim.	☐☐☐ dagen

12 De laatste keer dat u heeft verzuimd (eventueel langer dan een jaar geleden)

a Met wat voor soort klachten heeft u de laatste keer verzuimd?

Kruis alléén de belangrijkste klacht aan.

☐ Rugklachten	☐ Klachten buik, maag of darmen
☐ Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen	☐ Huidklachten
☐ Klachten heup, benen, knieën, voeten	☐ Klachten oren of ogen
☐ Klachten hart- en vaatstelsel	☐ Griep of verkoudheid
☐ Psychische klachten, overspannenheid, burn-out	☐ Hoofdpijn
☐ Vermoeidheid of concentratieproblemen	☐ Klachten in verband met zwangerschap
☐ Conflict op het werk	☐ Overige klachten
☐ Klachten luchtwegen	☐ N.v.t., nog nooit verzuimd → Ga naar 13; Chronische ziekte of aandoening

b Hoeveel werkdagen heeft u deze laatste keer verzuimd?

Tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken. Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken tellen als verzuim.

☐☐☐ dagen

c Heeft u de indruk dat deze klachten het gevolg waren van het werk dat u deed?

- ☐ Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk
- ☐ Ja, voor een deel gevolg van mijn werk
- ☐ Nee, geen gevolg van mijn werk → Ga naar 13; Chronische ziekte of aandoening
- ☐ Weet niet → Ga naar 13; Chronische ziekte of aandoening

d Wat was naar uw mening de belangrijkste reden in het werk die (geheel of voor een deel) leidde tot het ontstaan van deze klachten?

Kruis alléén de belangrijkste reden aan.

- ☐ Werkdruk, werkstress
- ☐ Emotioneel te zwaar
- ☐ Lichamelijk te zwaar
- ☐ Langdurig dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter computer werken
- ☐ Te moeilijk werk
- ☐ Problemen met leiding, werkgever
- ☐ Problemen met collega's of ondergeschikten
- ☐ Problemen met klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)
- ☐ Gevaarlijk werk/bedrijfsongeval
- ☐ Gevaarlijke stoffen
- ☐ Iets anders

13 Chronische ziekte of aandoening

a Heeft u één of meer van de volgende langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps, en zo ja kunt u aangeven welke?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Nee → Ga naar 14; Functioneren en inzetbaarheid
- ☐ Problemen met armen of handen (ook artritis, reuma, RSI)
- ☐ Problemen met benen of voeten (ook artritis, reuma)
- ☐ Problemen met rug en nek (ook artritis, reuma, RSI)
- ☐ Migraine of ernstige hoofdpijn
- ☐ Hart- of vaatziekten
- ☐ Astma, bronchitis, emfyseem
- ☐ Maag- of darmstoornissen
- ☐ Suikerziekte
- ☐ Ernstige huidziekten
- ☐ Psychische klachten/aandoeningen
- ☐ Gehoorproblemen
- ☐ Epilepsie
- ☐ Levensbedreigende ziekten (bijv. kanker, aids)
- ☐ Problemen met zien
- ☐ Anders

b Wordt u door uw ziekte, aandoening of handicap belemmerd bij het uitvoeren van uw werk?

- ☐ Niet belemmerd
- ☐ Licht belemmerd
- ☐ Sterk belemmerd

c Is uw ziekte, aandoening of handicap het gevolg van het werk dat u deed?

- ☐ Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk
- ☐ Ja, voor een deel gevolg van mijn werk
- ☐ Nee, geen gevolg van mijn werk
- ☐ Weet niet

14 Functioneren en inzetbaarheid

	In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken:	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens
a1	Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt	☐	☐	☐	☐
a2	Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt	☐	☐	☐	☐
a3	Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever	☐	☐	☐	☐
a4	Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever	☐	☐	☐	☐
a5	Ik zou bij mijn huidige werkgever blijven werken, ook als ik ergens anders hetzelfde werk voor hetzelfde salaris zou kunnen gaan doen	☐	☐	☐	☐

15 Arbeidsvoorwaarden

	Hoe belangrijk vindt u de volgende aspecten van een baan?	Niet belangrijk	Belangrijk	Heel belangrijk
a1	Interessant werk	☐	☐	☐
a2	Mogelijkheid om te leren	☐	☐	☐
a3	Goede leidinggevenden	☐	☐	☐
a4	Goed salaris	☐	☐	☐
a5	Goede werkzekerheid	☐	☐	☐
a6	Mogelijkheid om in deeltijd te werken	☐	☐	☐
a7	Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen	☐	☐	☐
a8	Mogelijkheid om thuis te werken	☐	☐	☐
a9	Reistijd/afstand naar het werk	☐	☐	☐
a10	Een vast contract	☐	☐	☐
a11	Het bestaan van vakbonden	☐	☐	☐
a12	Het bestaan van cao's (collectieve arbeidsovereenkomsten)	☐	☐	☐
a13	Het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen (zoals ondernemingsraad (OR) of medezeggenschapsraad (MR))	☐	☐	☐

	Hoe tevreden bent u over deze aspecten in uw huidige baan?	Niet tevreden	Tevreden	Heel tevreden
b1	Interessant werk	☐	☐	☐
b2	Mogelijkheid om te leren	☐	☐	☐
b3	Goede leidinggevenden	☐	☐	☐
b4	Goed salaris	☐	☐	☐
b5	Goede werkzekerheid	☐	☐	☐
b6	Mogelijkheid om in deeltijd te werken	☐	☐	☐
b7	Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen	☐	☐	☐
b8	Mogelijkheid om thuis te werken	☐	☐	☐
b9	Reistijd/afstand naar het werk	☐	☐	☐
b10	Uw dienstverband/contractvorm (vast, tijdelijk, uitzendkracht, e.d.)	☐	☐	☐
b11	Vertegenwoordiging van uw belangen door vakbonden	☐	☐	☐
b12	De cao (collectieve arbeidsovereenkomst) voor uw bedrijf	☐	☐	☐
b13	Vertegenwoordiging van uw belangen door personeels-vertegenwoordiging (zoals ondernemingsraad (OR) of mede-zeggenschapsraad (MR))	☐	☐	☐

c	Heeft uw bedrijf een OR (ondernemingsraad), MR (medezeggenschapsraad) of andere personeels-vertegenwoordiging?	☐ Ja ☐ Nee ☐ Weet ik niet

16 Opleiding en ontwikkeling

		Ja	Nee
a1	Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd?	☐	☐
a2	Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid?	☐	☐
a3	Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt?	☐	☐
a4	Bent u in de laatste 2 jaar teruggegaan van een hogere functie naar een lagere?	☐	☐

b	Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk?	☐ Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk ☐ Het sluit goed aan ☐ Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk
c	Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden?	☐ Nee ☐ Ja, in beperkte mate ☐ Ja, in grote mate
d	Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?	☐ Nee → Ga naar 16f ☐ Ja
e	Wat was het belangrijkste doel van deze opleiding of cursus?	☐ Mijn huidige werk beter kunnen doen ☐ Om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan ☐ Mijn kansen op werk in de toekomst vergroten
f	Heeft u op dit moment behoefte aan een opleiding of cursus? Meerdere antwoorden mogelijk.	☐ Nee ☐ Ja, om mijn huidige werk beter te kunnen doen ☐ Ja, om toekomstige veranderingen in mijn huidige baan aan te kunnen ☐ Ja, om mijn kansen op werk in de toekomst te vergroten

	Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de onderstaande uitspraken?	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens, niet mee oneens	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
g1	Ik gebruik bepaalde kennis of vaardigheden niet vaak genoeg waardoor ik ze vergeet of verlies	☐	☐	☐	☐	☐
g2	Ik mis 'nieuwe' kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐
g3	Ik beschik over kennis of vaardigheden die ik door verandering van werkgever/bedrijf niet meer nodig heb	☐	☐	☐	☐	☐

17 Werk en thuis

		Nee, nooit	Ja, een enkele keer	Ja, vaak	Ja, zeer vaak
a1	Mist u of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?	☐	☐	☐	☐
a2	Mist u of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden?	☐	☐	☐	☐

18 Uw verdere loopbaan

		Ja	Nee
a1	Loopt u het risico om uw baan te verliezen?	☐	☐
a2	Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?	☐	☐
a3	Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever?	☐	☐
a4	Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden?	☐	☐
a5	Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken?	☐	☐

b	Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken?	Tot mijn ☐☐ ste jaar ☐ Weet ik niet
c	Tot welke leeftijd denkt u – lichamelijk en geestelijk – in staat te zijn om uw huidige werk voort te zetten?	Tot mijn ☐☐ ste jaar ☐ Weet ik niet

Let op:
De volgende vragen (18d en 18e) alleen invullen als u 45 jaar of ouder bent.

d Onder welke omstandigheden zou u tot een hogere leeftijd willen doorwerken dan u nu wilt?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Lichter werk (fysiek en/of psychisch)
- ☐ Minder uren of minder dagen per week werken
- ☐ Omscholing/bijscholing
- ☐ Meer uitdaging of voldoening in het werk
- ☐ Als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt
- ☐ Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk
- ☐ Familie/vrienden die ondersteunen dat ik langer doorwerk
- ☐ Minder zorgtaken voor familie of andere naasten
- ☐ Betere gezondheid
- ☐ Andere omstandigheden, namelijk: _____
- ☐ Weet ik niet
- ☐ Niet van toepassing; ik wil hoe dan ook niet langer doorwerken

e Onder welke omstandigheden zou u in staat zijn om tot een hogere leeftijd door te werken dan u nu verwacht te kunnen?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Lichter werk (fysiek en/of psychisch)
- ☐ Minder uren of minder dagen per week werken
- ☐ Omscholing/bijscholing
- ☐ Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk
- ☐ Minder zorgtaken voor familie of andere naasten
- ☐ Betere gezondheid
- ☐ Andere omstandigheden, namelijk: _____
- ☐ Weet ik niet
- ☐ Niet van toepassing; ik ben hoe dan ook in staat tot langer doorwerken

19 Tevredenheid

a In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden?

- ☐ Zeer ontevreden
- ☐ Ontevreden
- ☐ Niet ontevreden/niet tevreden
- ☐ Tevreden
- ☐ Zeer tevreden

b In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk?

- ☐ Zeer ontevreden
- ☐ Ontevreden
- ☐ Niet ontevreden/niet tevreden
- ☐ Tevreden
- ☐ Zeer tevreden

20 Werving en afsluiting

Dit is het einde van de vragenlijst. Hartelijk dank voor uw medewerking.
Indien u nog opmerkingen heeft over de vragenlijst, kunt u die hier invullen.

Dit onderzoek is uitgevoerd door CBS en TNO.

De mogelijkheid bestaat dat CBS of TNO u in de toekomst nog eens wil benaderen voor een vergelijkbaar onderzoek. Zou u dat goed vinden?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Eind 2015 voerden TNO en CBS de 11de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit. Bijna 46.000 werknemers vulden de NEA 2015 vragenlijst in. TNO en het CBS voeren de NEA uit in samenwerking met het ministerie van SZW.

In de NEA staat 'kwaliteit van de arbeid' in brede zin centraal. Dat betekent dat naast de arbeidsomstandigheden, substantiële aandacht wordt geschonken aan de organisatie en inhoud van arbeid, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Tevens wordt aandacht besteed aan de gezondheid van werknemers. Aan bod komen arbeidsongevallen, verzuim en beroepsziekten, maar ook de algemene gezondheidstoestand en burn-out klachten. Ten slotte komen enkele andere thema's aan bod zoals functioneren en inzetbaarheid, opleiding en ontwikkeling, gezondheid en de balans tussen werk en privé.

De omvang en representativiteit van de NEA maken het mogelijk om diverse branches te profileren op uiteenlopende arbeidsrisico's, zoals werkdruk, agressie en fysieke belasting. Ook bevat de NEA informatie over maatregelen die werkgevers treffen en over mogelijke effecten van arbeid, zoals werkstress, verzuim en ongevallen.

De NEA signaleert trends, brengt risicogroepen in kaart en vormt een nationaal referentiebestand voor onderzoek op bedrijfs- en sectorniveau. De data zijn –onder voorwaarden – toegankelijk via het Centrum voor Beleidsstatistiek van het CBS en zijn koppelbaar aan statistieken uit het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden van het CBS. De resultaten worden gebruikt door beleidsmakers binnen overheid en bedrijfsleven, alsmede door onderzoekers, HRM- en arboprofessionals.

Deze publicatie vormt de methodologische verantwoording bij de 11de meting van de NEA en biedt een overzicht van de eerste resultaten.

TNO innovation for life