

# NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2017

**TNO** innovation  
for life



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

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

TNO | CBS-rapport

# Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017

Methodologie en globale resultaten

**TNO** innovation  
for life



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

## NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2017

### METHODOLOGIE EN GLOBALE RESULTATEN

#### **TNO**

Prevention, Work & Health

088 866 61 00

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

#### **CBS**

Inlichtingen

Tel. (088) 570 70 70

Fax (070) 337 59 94

Via contactformulier:

[www.cbs.nl/infoservice](http://www.cbs.nl/infoservice)

Deze publicatie is gratis te downloaden via [www.monitorarbeid.nl](http://www.monitorarbeid.nl) en via [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

**ISBN:** 978-90-5986-486-3

© 2018 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)

M.M.M.J. Ramaekers (CBS)

S.N.J. van den Bossche (TNO)

#### **Met dank aan:**

Het Ministerie van SZW: Hein Kroft en Piet Venema.

#### **Vormgeving:**

Coek Design, Prinsenbeek

# INHOUDSOPGAVE

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>6</b>		
1.1	Doel en inhoud van dit rapport	7		
1.2	Openbaarmaking NEA-resultaten	7		
1.3	Gebruik van de NEA door derden	7		
<b>2</b>	<b>Verantwoording van de vragen</b>	<b>8</b>		
2.1	Overzicht van NEA-onderwerpen	8		
2.2	Herkomst onderwerpen in de NEA	9		
	2.2.1 <i>Persoonsgegevens</i>	9		
	2.2.2 <i>Dienstverband</i>	10		
	2.2.3 <i>Uw bedrijf</i>	11		
	2.2.4 <i>Uw beroep</i>	12		
	2.2.5 <i>Uw werkomstandigheden</i>	12		
	2.2.6 <i>Klanten en collega's</i>	14		
	2.2.7 <i>Arbeidsongevallen</i>	14		
	2.2.8 <i>Arbo-maatregelen</i>	15		
	2.2.9 <i>Veilig en gezond werken</i>	15		
	2.2.10 <i>Uw gezondheid</i>	15		
	2.2.11 <i>Ziekteverzuim</i>	16		
	2.2.12 <i>De laatste keer dat u heeft verzuimd</i>	16		
	2.2.13 <i>Chronische ziekte of aandoening</i>	16		
	2.2.14 <i>Functioneren en inzetbaarheid</i>	17		
	2.2.15 <i>Arbeidsvoorwaarden</i>	17		
	2.2.16 <i>Opleiding en ontwikkeling</i>	17		
	2.2.17 <i>Werk en thuis</i>	17		
	2.2.18 <i>Uw verdere loopbaan</i>	18		
	2.2.19 <i>Tevredenheid</i>	18		
	2.2.20 <i>Regio en stedelijkheid</i>	18		
<b>3</b>	<b>Dataverzameling en verwerking</b>	<b>22</b>		
3.1	Benaderontwerp	22		
	3.1.1 <i>Verwachte respons</i>	23		
	3.1.2 <i>Veldwerkperiode</i>	23		
3.2	Steekproef	24		
	3.2.1 <i>Steekproefkader en doelpopulatie</i>	24		
	3.2.2 <i>Verhuizingsstrategie</i>	25		
	3.2.3 <i>Steekproefontwerp</i>	25		
	3.2.4 <i>Steekproefbewerking</i>	26		
3.3	Veldwerk en respons	27		
	3.3.1 <i>Aanpassingen onderzoeksopzet</i>	27		
	3.3.2 <i>Gerealiseerde respons per mode en portie</i>	27		
	3.3.3 <i>Incentives en opt-out</i>	28		
	3.3.4 <i>Gerealiseerde respons per mode en bedrijfstak</i>	29		
	3.3.5 <i>Gewogen respons</i>	29		
	3.3.6 <i>Bruikbare respons</i>	30		
	3.3.7 <i>Gerealiseerde vragenlijstduur</i>	30		

3.4	Dataverwerking	31
3.4.1	<i>Verwerking van papieren vragenlijsten</i>	31
3.4.2	<i>Samenvoegen van internet- en papieren vragenlijsten</i>	32
3.4.3	<i>Typeren van bedrijf, beroep en onderwijs</i>	33
3.4.4	<i>Verrijking met registerdata</i>	34
3.5	Vergelijking respons met uitgezette steekproef	35
3.6	Weging	36
3.6.1	<i>Het bepalen van de gewichten</i>	37
3.6.2	<i>De gebruikte stratificaties en achtergrondgegevens</i>	37
3.6.3	<i>De gewichten</i>	38
3.7	Bescherming persoonsgegevens	44
<b>4</b>	<b>Kwaliteit</b>	<b>45</b>
4.1	Item non-respons	45
4.2	Betrouwbaarheid van de schalen	47
4.3	Combinatiematen	48
4.4	Gebruik van NEA voor trendbeschrijving	48
<b>5</b>	<b>Resultaten</b>	<b>50</b>
	<b>Literatuur</b>	<b>89</b>
<b>A</b>	<b>Wijzigingenoverzicht</b>	<b>92</b>
<b>B</b>	<b>NEA papieren vragenlijst en schermafdrucken internetvragenlijst</b>	<b>94</b>
<b>C</b>	<b>Begeleidende folder, brief en rappelbrief</b>	<b>114</b>
<b>D</b>	<b>Steekproef, verwachte respons en bruikbare respons</b>	<b>120</b>

# 1 INLEIDING

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalige enquête onder werknemers in Nederland. In een context van demografische, economische en technologische ontwikkelingen verandert het werk en de werkomstandigheden van Nederlanders. De NEA volgt deze veranderingen en de gevolgen ervan voor de gezondheid en duurzame inzetbaarheid van werknemers in Nederland, alsook hun productiviteit en innovatiekracht. In 2017 voerden TNO en het CBS de dertiende NEA uit, waarbij de dataverzameling is verzorgd door het CBS.

In 2017 heeft de NEA een brede focus op arbeid, evenals de NEA's van 2007 tot en met 2016 (Van den Bossche e.a., 2008; Koppes e.a., 2009; 2010; 2011a; 2012; 2013, Van Zwieten e.a., 2014, Hooftman e.a., 2015; 2016; 2017). 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 EU-statistiek over niet-dodelijke arbeidsongevallen in Nederland. Hiermee voldoet Nederland aan de zogeheten ESAW-verordening (European Statistics on Accidents at Work; Commissieverordeningnummer 349/2011) van de Europese Commissie.

De NEA monitort uitsluitend de arbeidssituatie van werknemers. Naast werknemers maken zelfstandigen een belangrijk, en groeiend, deel uit van de werkzame beroepsbevolking. De arbeidssituatie van zelfstandig ondernemers wordt tweejaarlijks gemonitord in de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA). De ZEA is daarmee een belangrijke aanvulling op de NEA in de informatievoorziening over de arbeidssituatie van werkenden in Nederland. De ZEA wordt net als de NEA uitgevoerd door TNO en CBS (Lautenbach e.a., 2017). De visie van werkgevers op de arbeidssituatie monitort TNO tweejaarlijks in de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) (van Emmerik e.a., 2017).

De steekproeftrekking en onderzoeksprocedure van de NEA 2017 zijn ongewijzigd ten opzichte van 2016. Er zijn 144.000 personen benaderd om deel te nemen, waarvan er ruim 45.000 gerespondeerd hebben. Inhoudelijk is de NEA 2017 vergelijkbaar met eerdere NEA's.

Het CBS en TNO zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de invulling en uitvoering van de NEA. Het CBS gebruikt de NEA onder meer als primaire bron voor de EU-statistiek 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 2017. Tevens presenteren we de globale resultaten. In hoofdstuk twee beschrijven we de herkomst van de verschillende vragen. In hoofdstuk drie wordt verslag gedaan van de dataverzameling en verwerking. Hoofdstuk vier gaat in op de kwaliteit en betrouwbaarheid van de NEA 2017-gegevens. Hoofdstuk vijf geeft ten slotte de globale resultaten van de NEA 2017 in tabelvorm. De bijlagen bevatten onder meer de vragenlijst en een vergelijking tussen respons en steekproef.

## 1.2 OPENBAARMAKING NEA-RESULTATEN

De NEA-resultaten worden via verschillende media publiek gemaakt. In de eerste plaats zijn de uitkomsten te raadplegen via dit rapport, via de benchmarktool van TNO ([www.monitorarbeid.nl](http://www.monitorarbeid.nl)) en via StatLine, de elektronische databank van het CBS ([www.cbs.nl/statline](http://www.cbs.nl/statline)). StatLine is ook als app en als Open data beschikbaar.

Ten tweede zullen het CBS en TNO diverse publicaties uitgeven op basis van de NEA, zoals wetenschappelijke artikelen, pers- en nieuwsberichten, rapporten naar aanleiding van secundaire analyses, achtergrondartikelen, maatwerktabellen, tweets, videoboodschappen etc. Een overzicht van de TNO-publicaties is te vinden op [www.monitorarbeid.nl](http://www.monitorarbeid.nl). Een overzicht van de CBS-publicaties is te vinden op [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl) (zoekterm 'NEA'). Gezamenlijke publicaties, zoals dit rapport, zijn op beide websites terug te vinden.

## 1.3 GEBRUIK VAN DE NEA DOOR DERDEN

Vanaf april 2019 zullen de NEA 2017-data -onder voorwaarden- aan derden toegankelijk worden gemaakt via CBS Microdata Services. Hierbij bestaat de mogelijkheid om de NEA-gegevens te koppelen aan andere databronnen uit het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden van het CBS. Meer informatie hierover is te vinden op de pagina '[Maatwerk en microdata](#)' van het CBS.

## 2 VERANTWOORDING VAN DE VRAGEN

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 niet-dodelijke arbeidsongevallen. De gegevens die het CBS hiertoe aan Eurostat levert moeten dus jaarlijks verzameld worden. Daarnaast kunnen er maatschappelijke of technologische ontwikkelingen zijn 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 2017. De keuze van onderwerpen is gezamenlijk bepaald door TNO, het CBS en het ministerie van SZW.

### 2.1 OVERZICHT VAN NEA-ONDERWERPEN

De NEA 2017 bestaat uit negentien modules waarin vragen rondom een specifiek thema worden gesteld. De meeste van deze modules waren ook in de NEA 2016 opgenomen. Uitzonderingen zijn de module Veilig en gezond werken en de module Chronische aandoeningen. Deze modules worden tweejaarlijks opgenomen en werden (dus) niet in 2016 maar wel in 2015 gesteld. De module Chronische aandoeningen wordt daarbij afgewisseld met een module rond beroepsziekten die juist niet in 2017 maar wel in

2016 en 2014 is opgenomen. Een belangrijke reden om deze modules niet tegelijkertijd op te nemen is om de invulduur van de NEA niet te verlengen. Ook diverse onderwerpen binnen andere modules worden daarom tweejaarlijks uitgevraagd. In tabel 2.1 (op pagina 19-21) geven we een gedetailleerd overzicht van de onderwerpen die in de modules aan bod komen en van welke onderzoeken de vragen in de modules zijn afgeleid. In Bijlage A staan in een overzicht alle wijzigingen ten opzichte van de NEA 2016 beschreven. In Bijlage B is de volledige papieren versie van de vragenlijst opgenomen, evenals enkele schermafdrucken van de internetversie.

Aangezien de NEA 2017 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 2017 in detail.

### 2.2.1 Persoonsgegevens

De volgende demografische en sociaal-economische kenmerken van de respondenten komen aan bod:

- leeftijd;
- geslacht;
- werknemer;
- onderwijsniveau.

De inhoud van de module persoonsgegevens sluit in de internetvragenlijst aan op de standaarduitvraag van het CBS. Voor de papieren vragenlijst is een vereenvoudigde variant ontwikkeld. De uitvraag is op papier 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 papieren 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 3.4.1.

In de vragenlijst wordt verder vastgesteld of de respondent op het moment van invullen betaald werk als werknemer heeft. Dit is een standaardvraagstelling van het CBS, met een kleine aanpassing. 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 op papier gerespondeerd wordt, wordt dit achteraf in het verwerkingsproces geregeld.

Het hoogst behaalde onderwijsniveau wordt vastgesteld met behulp van de standaard onderwijsvraagstelling van het CBS en automatisch getypeerd. Zie paragraaf 3.4.3. De papieren 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.

De standaard onderwijsvraagstelling wordt verder gebruikt om te meten of actueel onderwijs wordt gevolgd. De papieren vragenlijst gebruikt een vraagstelling met minder routing.

Naast bovengenoemde kenmerken uit de vragenlijst is over andere demografische kenmerken van de respondenten informatie uit registraties bij het CBS beschikbaar, zodat deze gegevens niet in de vragenlijst vastgesteld hoeven te worden. Het databestand wordt bij oplevering verrijkt met de volgende persoonsgegevens: 1) migratieachtergrond 2) leeftijd van het jongste kind, 3) samenstelling van het huishouden en 4) positie in het huishouden. Meer informatie over de verrijking is te vinden in paragraaf 3.4.4.

### 2.2.2 Dienstverband

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

- het hebben van meerdere banen;
- positie in de werkring (aard van de arbeidsrelatie);
- arbeidsduur;
- aantal dagen werkzaam in de week;
- werken buiten kantoortijden;
- overwerk;
- thuiswerk;
- telewerk;
- anciënniteit.

De onderwerpen zijn dezelfde als in 2016. 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 een standaard vraagstelling van het 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 werknemer of zelfstandige). 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 werknemersbaan waaraan men gemiddeld de meeste tijd besteedt.

De vragen naar de positie in de werkring (aard van de arbeidsrelatie) zijn overgenomen van de Enquête Beroepsbevolking (EBB; CBS, 2018) en iets vereenvoudigd, zodat de routing ook geschikt is voor de papieren 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 of Participatiewet.

Als respondenten een flexibele arbeidsrelatie hebben, dan wordt gevraagd wat de belangrijkste reden daarvoor is. Echter, niet alle respondenten met een flexibele arbeidsrelatie krijgen deze vervolgvraag. Een arbeidsrelatie kan flexibel zijn vanwege een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd óf vanwege een flexibel aantal uren per week. Respondenten met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd én een flexibel aantal uren, hebben weliswaar een flexibele arbeidsrelatie maar krijgen geen vervolgvraag (tenzij zij oproep-/invalkracht zijn). Deze aanpak maakt het mogelijk om de antwoorden te vergelijken met de NEA 2013, toen de vraag naar de reden om flexibel te werken specifiek voor de NEA is ontwikkeld. Respondenten met een vast contract en flexibele uren vielen in de toenmalige vraagstelling (die nog niet aansloot op de EBB) onder de categorie 'vast dienstverband' en kregen 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 als 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 per week 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 werken buiten kantoor tijden 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 overwerk 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 het 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 register-

informatie (uit de Polisadministratie). Onder bepaalde voorwaarden is dit echter 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 3.4.3. 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 papieren vragenlijst is een vereenvoudigde variant ontwikkeld. Deze is minder gedetailleerd, maar voldoende om aan de informatiebehoefte te kunnen voldoen.

Het 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 Industrial 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 vestigingsgrootte 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 twaalf 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 Arbeidsvraagpaneel 2005-2006 van de OSA (tegenwoordig van het SCP) 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 het CBS. Deze bestaat uit een combinatie van gesloten en open vragen. Het CBS heeft de antwoorden deels automatisch en deels handmatig getypeerd. In de verwerking van de gegevens over beroep zijn er in de NEA 2017 enkele verbeteringen doorgevoerd die consequenties hebben voor de omvang van sommige beroepsgroepen. Zie paragraaf 3.4.3 voor meer informatie over het typeerproces. 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 Organization (ILO), die beroepen classificeert volgens de belangrijkste taken en activiteiten. De indeling onderscheidt tien 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 dertien 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 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;
- taakeisen ('werkdruk');
- emotionele belasting;
- cognitieve belasting;
- beeldschermwerk;
- sedentair gedrag.

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; CBS, 2003), een voormalig onderzoek van het 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

opgenomen 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 is gemeten met de vraag 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 vraag is afgeleid van POLS en de EBB van het CBS.

Vier vragen zijn opgenomen over gevaarlijke stoffen. Het betreft een vraag naar het werken met water of waterige oplossingen, vragen naar huidcontact met 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 Arbo-monitor van de Inspectie SZW.

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 taakeisen ('werkdruk'). Deze vragen zijn ontleend aan de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998) en zijn ook in de TAS (Smulders e.a., 2001) 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 JCQ van Karasek (1985, 1998). De vragen geven een indicatie van de kwalitatieve kant van taakeisen, i.c. het beslag dat het werk geestelijk legt op de werknemer. Ook deze vragen maakten deel uit van de TAS.

Beeldschermwerk wordt middels één vraag uitgevraagd. De vraag betreft de gemiddelde duur van werkgerelateerd beeldschermwerk. Deze vraag is afkomstig uit de Monitor Arboconvenanten. Sinds 2014 is de toelichting van de vraag uitgebreid om zo ook de nieuwe apparaten als tablets en smartphones te omvatten.

De laatste vragen in de module gaan over sedentair gedrag tijdens werkdagen. Met drie vragen wordt achtereenvolgens zitten tijdens het werk, tijdens woon-werkverkeer en tijdens vrije tijd uitgevraagd. Deze vragen zijn ontwikkeld voor de NEA 2017 met als vertrekpunt de vragen over sedentair gedrag in de Leefstijl Monitor (LSM; CBS, RIVM en VeiligheidNL, 2015).

### 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 twaalf 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 & Merli , 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 aantrekkingskracht. 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 sinds 2013 tweejaarlijks in de NEA opgenomen.

### 2.2.7 Arbeidsongevallen

Sinds 2011 levert het CBS onder de zogenoemde ESAW-verordening (European Statistics on Accidents at Work, Commissieverordening nr. 349/2011) jaarlijks microgegevens over arbeidsongevallen aan Eurostat. 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 is de ESAW-levering 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 (Eurostat, 2001; 2012). De nieuwe module is door het vragenlab van het CBS getest.

Het aandeel werknemers met een arbeidsongeval met een verzuimduur van minimaal één dag is een kernindicator voor het ministerie van SZW. 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 vastgesteld op welke datum dit plaats vond, de aard en het ontstaan van het letsel, en of er medische hulp is verleend. 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 met lichamelijk letsel als met geestelijke schade betrokken, en ongevallen tijdens woon-werkverkeer niet. Verder is expliciet aangegeven dat ongevallen met uitsluitend een natuurlijke oorzaak niet meetellen. Arbeidsongevallen die langer dan twaalf maanden geleden hebben plaatsgevonden, tellen ook niet mee. Deze referentieperiode is in de vraagstelling opgenomen. Als in de verwerking blijkt dat het arbeidsongeval heeft plaatsgevonden op een datum buiten de referentieperiode (de datum van het meest recente arbeidsongeval wordt gevraagd), dan wordt dit niet meegeteld.

### **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 Veilig en gezond werken**

De module veilig en gezond werken 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. De module is ten bate van de NEA 2015 ontwikkeld en heeft raakvlakken met de in eerdere jaren opgenomen module Bedrijfsveiligheid.

### **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-outklachten (psychische vermoeidheid door het werk);
- aanpassingen aan het werk.

De algemene gezondheidstoestand van werknemers wordt in kaart gebracht met één vraag. Deze vraag is ontleend aan de Gezondheidsenquête van het 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 2016, maar wel in eerdere NEA's.

Burn-outklachten, oftewel 'werkgerelateerde psychische vermoeidheid', 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).

De module sluit af met de vraag of er in verband met de gezondheidstoestand (verdere) aanpassingen in de werkplek nodig zijn. Deze vraag werd in de NEA 2016 niet gesteld maar werd in eerdere NEA jaren gesteld in de module Chronische aandoeningen.

### **2.2.11 Ziekteverzuim**

Met een drietal vragen wordt het verzuimverleden van de werknemer in de twaalf 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 ver-

zuimfrequentie) 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 twaalf maanden geleden zijn, zodat ook een antwoord gegeven kan worden door werknemers die niet in de afgelopen twaalf 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 2016, maar wel in 2015 en 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 Arbeidsgehandicapt in de EBB. Ten opzichte van eerdere jaren is de oorspronke-



lijke vraag rond werkaanpassingen in de afgelopen 12 maanden komen te vervallen. De vraag over de behoefte aan (verdere) werkaanpassingen is in 2015 verplaatst naar de module Gezondheid.

#### **2.2.14 Functioneren en inzetbaarheid**

Deze module bestaat uit vijf vragen over de inzetbaarheid, drie over het functioneren en twee over veranderingen in het werk. Allereerst worden twee vragen over het werkvermogen, i.c. de fysieke en psychische geschiktheid voor de huidige baan gesteld. 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. In 2016 is de module uitgebreid met vragen naar het belang en de tevredenheid met de pensioenregeling. De module sluit af met de vraag naar de aanwezigheid van een vorm van personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf (cf. AVON; Sloten e.a., 2005).

#### **2.2.16 Opleiding en ontwikkeling**

Deze module omvat allereerst twee vragen over functieverandering, en verder één vraag over promotie en één vraag over teruggaan in functieniveau. Bij deze vragen wordt de voorafgaande twee jaar als referentieperiode geno-

men. De vragen over functieverandering en promotie zijn afkomstig uit de TAS en zijn oorspronkelijk ontleend aan Verboon e.a. (1999). De vraag naar teruggaan in functieniveau 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 overeenkomstige items in de 2008 vragenlijst voor werkenden van het Arbeidsaanbodpanel van de OSA (tegenwoordig van het SCP).

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;
- vertrekvens;
- doorwerkleeftijd;
- omstandigheden rond langer doorwerken.

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 vertrekvens zijn drie vragen in de NEA opgenomen. De eerste twee hebben het afgelopen jaar als referentieperiode en gaan na of de werknemer heeft nagedacht, respectievelijk iets heeft ondernomen om ander werk te zoeken dan het werk bij de huidige werkgever. De laatste vraag betreft een specifieke tevredenheidvraag, namelijk naar de wenselijkheid om over vijf jaar nog bij hetzelfde bedrijf te werken.

De vragen over werkzekerheid en vertrekvens zijn afkomstig uit TAS. De vragen over werkzekerheid en de eerste twee vragen over vertrekvens 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 respon-

denten 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 en 2015 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 3.4.4.

TABEL 2.1 Overzicht onderwerpen NEA 2017

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
01 Persoonsgegevens	Geslacht Leeftijd Baan als werknemer Opleiding Migratieachtergrond Generatie Leeftijd van het jongste kind Samenstelling huishouden Positie in het huishouden	CBS huishoudbox <sup>a</sup> CBS huishoudbox <sup>a</sup> CBS standaard vraagstelling <sup>a</sup> CBS standaard vraagstelling CBS-registraties (zie par. 3.4.4) CBS-registraties (zie par. 3.4.4) CBS-registraties (zie par. 3.4.4) CBS-registraties (zie par. 3.4.4) CBS-registraties (zie par. 3.4.4)
02 Uw dienstverband	Meerdere banen Positie in de werkring (aard dienstverband) Reden flexibel dienstverband Arbeidsduur Dagen werk in de week Werken buiten kantoor tijden Overwerk Thuiswerk Telewerk Duur bij huidige werkgever Duur in huidige functie	CBS standaard vraagstelling <sup>a</sup> , NEA EBB <sup>a</sup> NEA EBB MA EBB, NEA EBB, NEA EBB <sup>a</sup> NEA EBB <sup>a</sup> EBB/NEA <sup>a</sup>
03 Uw Bedrijf	Soort bedrijf Bedrijfsgrootte Veranderingen in het bedrijf	CBS standaard vraagstelling EBB <sup>a</sup> OSA-vraagpaneel 2005-2006 <sup>a</sup>
04 Uw Beroep	Beroep Leidinggeven	CBS standaard vraagstelling CBS standaard vraagstelling
05 Uw werkomstandigheden	Gevaarlijk werk Kracht zetten Trillingen Ongemakkelijke werkhouding Herhalende bewegingen Geluid Gevaarlijke stoffen Besmettelijke personen, dieren of materiaal	POLS (vraag 1), NEA (vraag 2) POLS/EBB EBB EBB <sup>a</sup> EBB <sup>a</sup> POLS/EBB NEA Arbeidsinspectie: Arbomonitor 2002 <sup>a</sup>

## VERANTWOORDING VAN DE VRAGEN

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
Vervolg 05 Uw werkomstandigheden	Autonomie Taakeisen ('werkdruk') Emotionele belasting Cognitieve belasting Beeldschermwerk Sedentair gedrag	POLS/EBB (vraag 1-5); NEA (vraag 6) TAS TAS TAS MA NEA <sup>c</sup> , op basis van LSM
06 Klanten en collega's	Sociale steun door leidinggevende Sociale steun door collega's Conflict Ongewenst gedrag Discriminatie Seksuele voorkeur	TAS <sup>a</sup> TAS NEA TAS NEA <sup>b</sup> Welzijn en ervaringen op het werk (Sociaal en Cultureel Planbureau) <sup>a,b</sup>
07 Arbeidsongevallen	Optreden arbeidsongeval Aantal arbeidsongevallen <i>Meest recente ongeval:</i> Verzuimduur Datum Soort letsel Ontstaan letsel Medische hulp <i>Ongevallen met minimaal 4 dagen verzuim bovendien:</i> Verzuimduur in dagen Datum Locatie Vaste of tijdelijke werkplek Soort locatie Verwond deel van het lichaam Specifieke fysieke activiteit	ESAW/NEA <sup>a</sup> OBiN/Gezondheidsenquête <sup>a</sup> (ontstaan letsel) Gezondheidsenquête (verwond deel lichaam)
08 Arbo-maatregelen	Benodigde Arbo-maatregelen	NEA
10 Uw gezondheid	Algemene gezondheidstoestand Bewegingsapparaat klachten Burn-outklachten (werkgerelateerde psychische vermoeidheid) Werkaanpassingen	Gezondheidsenquête TAS (vraag 1-4); NEA (vraag 5-6) POLS/UBOS <sup>a</sup> EBB
11 Ziekteverzuim	Ziekteverzuim	NEA

## VERANTWOORDING VAN DE VRAGEN

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
12 Laatste verzuimgeval	Soort klacht Verzuimduur Werkgebondenheid	MA <sup>a</sup> NEA MA (vraag 1); MA <sup>a</sup> (vraag 2)
13 Chronische ziekte of aandoening	Chronische aandoening	EBB <sup>a,b</sup> (vraag 1); EBB <sup>a</sup> (vraag 2), NEA (vraag 3).
14 Functioneren en inzetbaarheid	Werkgeschiktheid Loopbaan self efficacy Blijfgeneigdheid	NEA NEA NEA
15 Arbeidsvoorwaarden	Belang arbeidsvoorwaarden Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden Aanwezigheid PVT	NEA NEA Avon
16 Opleiding en ontwikkeling	Functieverandering Promotie Demotie Aansluiting kennis en vaardigheden bij werk Opleiding Kwalificatie veroudering	TAS TAS NEA-cohortonderzoek SCP panel (voormalig OSA panel) 2008, werkenden <sup>a</sup> NEA STREAM
17 Werk en thuis	Werk-thuisrelatie	TAS
18 Uw verdere loopbaan	Werkzekerheid Vertrekvens Doorwerkleeftijd Omstandigheden langer doorwerken	TAS TAS NEA-cohortonderzoek (vraag 1) <sup>a</sup> ; (vraag 2) NEA
19 Tevredenheid	Tevredenheid arbeidsomstandigheden Tevredenheid werk	NEA TAS
20 Regio en stedelijkheid	Gemeentecode COROP-regio Provincie Stedelijkheid	CBS-registraties (zie par. 3.4.4) CBS-registraties (zie par. 3.4.4) CBS-registraties (zie par. 3.4.4) CBS-registraties (zie par. 3.4.4)

- a aangepast t.o.v. originele vraagstelling;  
b vraag niet in NEA 2016,  
wel in een of meer eerdere NEA-edities;  
c nieuw in NEA 2017;

Avon: Monitor Arbeidsvoorwaarden  
en arbeidsverhoudingen op  
ondernemingsniveau;  
EBB: Enquête Beroepsbevolking;  
ESAW: European Statistics on Accidents  
at Work;  
LSM: Leefstijl Monitor;

MA: Monitor Arboconvenanten;  
NEA: Nationale Enquête  
Arbeidsomstandigheden;  
OBiN: Ongevallen en Bewegingen in Nederland;  
OSA: Organisatie voor Strategisch  
Arbeidsmarktonderzoek;  
POLS: Permanent Onderzoek Leefsituatie;

PVT: Personeelsvertegenwoordiging;  
SCP: Sociaal Cultureel Planbureau;  
STREAM: Study on Transitions in Employment,  
Ability and Motivation;  
TAS: TNO Arbeidssituatie Survey;  
UBOS: Utrechtse Burn-outschaal.

## 3 DATAVERZAMELING EN VERWERKING

### 3.1 BENADERONTWERP

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 CBS voert het veldwerk uit. De volgende strategie wordt daarbij gehanteerd.

Steekproefpersonen 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 na de eerste aanschrijfbrief wordt aan steekproefpersonen 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 steekproefpersonen waarvan geen respons is ontvangen via internet en die niet via het Contact Centre Inbound (CCI) hebben aangegeven niet te willen of kunnen deelnemen aan het onderzoek. In de brief wordt de mogelijkheid genoemd om de papieren vragenlijst telefonisch via CCI aan te vragen.

Drie weken na de eerste rappelbrief wordt aan steekproefpersonen 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 steekproefpersonen 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 papieren vragenlijst telefonisch via CCI aan te vragen. Daarnaast wordt aangegeven dat de internetvragenlijst tot en met 31 december 2017 kan worden ingevuld.

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.

Non-respondenten op de papieren vragenlijsten worden eenmalig gerappel-leerd. Dit gebeurt twee weken na verzending van de papieren vragenlijst. In de rappelbrieven staat een uiterste inzenddatum waarvoor de vragenlijst moet worden terug gestuurd, te weten 31 december 2017.

De brieven worden alleen door het CBS ondertekend en richting respondenten wordt enkel het CBS logo gehanteerd. Bij vragen kunnen respondenten per e-mail, telefoon (op werkdagen van 9.00 tot 17.00 uur) of internet con-

tact opnemen met het CBS. 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 deze zogenoemde “informed consent” in de brieven opgenomen.

In de aanschrijfbrief en in beide rappelbrieven wordt opgenomen dat respondenten kans maken op een conditionele beloning ter waarde van €250 in de vorm van cadeaubonnen. Op de antwoordkaart, de papieren vragenlijst met begeleidende brief en de rappelbrief op de papieren vragenlijst wordt dit niet opgenomen. Het maximale aantal uit te reiken beloningen is 72, het verwachte aantal is 23.

Daarnaast hanteert het CBS het beleid dat aan personen van 12 tot en met 15 jaar toestemming wordt gevraagd aan de ouders / verzorgers om deel te mogen nemen aan het onderzoek. Vanaf 16 jaar wordt dit niet meer gedaan. Personen van 15 jaar ontvangen daarom aparte aanschrijf- en rappelbrieven gericht aan de ouders of verzorgers.

In de brieven waarin de mogelijkheid tot winst van 250 euro 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.
- 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. De winnaar wordt per brief geïnformeerd over het feit dat hij of zij heeft gewonnen en met het verzoek om contact op te nemen met het CBS.

- In de vragenlijst (zowel internet als schriftelijk) kan een mogelijke winnaar aangeven geen aanspraak te willen maken op de beloning, de zogenoemde opt-out optie.

### 3.3.1 Verwachte respons

Op basis van deze strategie en de geschatte responskansen per bedrijfsklasse uit het steekproefontwerp (zie paragraaf 3.2.3) is de verwachting dat 46.181 steekproefpersonen responderen: naar verwachting 43.291 via internet en 2.890 op papier. 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, dubbel ingevulde vragenlijsten (zowel via cawi als via papi) of onvoldoende vulling van een ingevulde vragenlijst. Het verwachte aantal bruikbare responsen bedraagt in totaal 42.965. Het verwachte aandeel respons en het verwachte aandeel bruikbare respons op de uitgezette steekproef is daarmee 32,1% respectievelijk 29,8%.

### 3.1.2 Veldwerkperiode

De steekproef voor de NEA wordt in twee porties uitgezet. De uitzending van de aanschrijfbrieven voor de eerste portie gebeurt op 27 september 2017, voor de tweede portie op 4 oktober 2017.

De brieven worden op woensdag verstuurd met 48-uurs post, zodat deze naar verwachting vlak voor het weekend in de bus vallen. De aangevraagde papieren vragenlijsten worden met een begeleidende brief op dinsdag verstuurd met 48-uurs post. De rappelbrieven worden op woensdag verstuurd met 48-uurs post. Voor de papieren vragenlijsten die op 12 december worden verstuurd, worden geen rappelbrieven verstuurd aangezien dit niet zinvol is binnen de doorlooptijd van het onderzoek. Antwoordkaarten die na

7 december binnenkomen, worden niet meer afgeboekt, maar apart gelegd. Er is onvoldoende tijd om hiervoor de benaderingsstrategie te doorlopen.

De internetvragenlijst kan worden ingevuld tot en met 31 december 2017. Papieren vragenlijsten worden voor het laatst afgeboekt op 5 januari 2017.

## 3.2 STEEKPROEF

### 3.2.1 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 2017 is als volgt: ten behoeve van de steekproeftrekking wordt op 13 juli 2017 een steekproefkader afgeleid uit de meest recente Polisadministratie, dat is die van het eerste kwartaal 2017. Alle personen met de volgende eigenschappen komen in het steekproefkader:

1. is volgens de Polisadministratie op 31 maart 2017 een werknemer,
2. is minimaal 15 jaar en maximaal 74 jaar op 1 oktober 2017,
3. is geregistreerd als ingezetene in de Basisregistratie Personen (BRP) op 13 juli 2017<sup>1</sup>,
4. behoort tot een particulier huishouden.

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 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 2017 is de Polisadministratie van het eerste kwartaal van 2017 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. Deze instroom van werknemers bestaat voornamelijk uit jongeren die hun opleiding net hebben afgerond. Jongeren die op de peildatum naast hun studie een vakantie- of bijbaantje hadden, zijn overigens wel vertegenwoordigd in de Polisadministratie. 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 enquête 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 2017. De meeste werknemers aan het einde van het eerste kwartaal van 2017 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 2017 is de variabele leeftijdsklasse gemaakt. Van de indeling naar bedrijfsklasse, volgens de standaardbedrijfsindeling (SBI 2008), zijn

<sup>1</sup> Op 30 augustus wordt dit nog eens geverifieerd



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 2017 met het hoogste maandloon. Verder is het COROP-gebied (een regionale indeling in 40 gebieden) afgeleid uit de gemeente-code.

### 3.2.2 Verhuizingsstrategie

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.

### 3.2.3 Steekproefontwerp

Voor de NEA 2017 is uit dit steekproefkader een personensteekproef getrokken volgens een gestratificeerd steekproefontwerp. Hierbij is gestratificeerd naar bedrijfsklasse op SBI40 niveau. Voor een overzicht van de bedrijfsklassen zie tabel D1 in Bijlage D. In het steekproefontwerp worden jongeren en werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond oververtegenwoordigd in de steekproef. Iemand is jong als hij of zij ten hoogste 24 jaar is op 1 oktober 2017. 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 mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

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 bedrijfsklassen zodanig dat de verwachte aantallen bruikbare respondenten per bedrijfsklasse evenredig

zijn aan de populatie-aantallen per bedrijfsklasse. De kansen op bruikbare respons per bedrijfsklasse worden geschat op basis van de NEA 2016. Een bruikbare respons is een respons die wordt gebruikt voor publicatie bij de NEA.

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

De eerste randvoorwaarde zegt dat per bedrijfsklasse de verwachte standaardfout van het percentage werknemers met een arbeidsongeval maximaal 1% mag zijn, behalve bij SBI 40. Met realisatiecijfers van de NEA 2016 is per bedrijfsklasse 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 bedrijfsklasse in de NEA 2017 volgens bovenstaande verdeling van de steekproef. Er is een bedrijfsklasse die niet aan de eerste randvoorwaarde voldoet, te weten SBI 11. Om in deze bedrijfsklasse aan deze randvoorwaarde te voldoen moet de verwachte responsomvang met 9 worden verhoogd.

De tweede randvoorwaarde zegt dat per bedrijfsklasse het verwachte aantal respondenten minimaal 210 moet zijn, behalve bij SBI 40. Deze eis is opgenomen omdat uitkomsten gepubliceerd kunnen worden als ze gebaseerd zijn op minstens 200 waarnemingen. Volgens bovenstaande verdeling van de steekproef voldoen 10 bedrijfsklassen niet aan de tweede randvoorwaarde, te weten SBI 2, 4, 6, 8, 11, 12, 14, 16, 17 en 25. Om in deze bedrijfsklassen aan deze randvoorwaarde te voldoen, moet de verwachte responsomvang per SBI met respectievelijk de volgende responsaantallen worden verhoogd: 163, 133, 178, 136, 72, 92, 2, 57, 20 en 27.

Om aan beide randvoorwaarden te voldoen, zijn de te benaderen steekproefaantallen zodanig gekozen, dat 9 responsen meer worden verwacht in SBI 11 en dat het verwachte aantal respondenten per bedrijfsklasse 210 is in de bedrijfsklassen 2, 4, 6, 8, 11, 12, 14, 16, 17 en 25. In totaal zijn 5.963 te benaderen steekproefpersonen in deze bedrijfsklassen nodig om aan de beide randvoorwaarden te voldoen.

De overige  $144.000 - 5.963 = 138.037$  te benaderen steekproefpersonen zijn zodanig over de andere 30 bedrijfsklassen verdeeld dat de verwachte aantallen bruikbare respondenten per bedrijfsklasse evenredig zijn aan de populatie-aantallen per bedrijfsklasse. Daarna is gecontroleerd of hiermee ook in deze 30 bedrijfsklassen wordt voldaan aan de twee randvoorwaarden. Dat is niet het geval in bedrijfsklasse 30, waar het verwacht aantal respondenten is gezakt naar 207. Daarom is de steekproef in deze klasse met 6 personen verhoogd naar 480 personen zodat de verwachte responsomvang 210 is. Daarna zijn  $144.000 - 5.963 - 480 = 137.557$  steekproefpersonen verdeeld over de 29 niet genoemde bedrijfsklassen zodanig dat de verwachte aantallen bruikbare respondenten per bedrijfsklasse evenredig zijn aan de populatie-aantallen per bedrijfsklasse. Bij deze verdeling voldoen ook deze 29 bedrijfsklassen aan beide randvoorwaarden met uitzondering van SBI 40.

De twee randvoorwaarden zorgen ervoor dat er over iedere bedrijfsklasse (met uitzondering van SBI 40) kan worden gepubliceerd met een bepaalde mate van nauwkeurigheid. Dat gaat echter iets ten koste van de nauwkeurigheid op landelijk niveau. De relatieve toename van de landelijke variantie van het aandeel arbeidsongevallen bij dit steekproefontwerp ten opzichte van het ontwerp waarmee werd gestart is 1,3%.

De aldus gemaakte verdeling van de te benaderen steekproefpersonen over de bedrijfsklassen met bijbehorende verwachte responsaantallen zijn opgenomen in tabel D1 van Bijlage D.

### 3.2.4 Steekproefbewerking

Voordat de getrokken steekproef uitgezet wordt, wordt deze gescreend. Van de personen die zijn uitgeschreven uit de BRP krijgt het 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 2016 zaten. Om voor de uitval te compenseren wordt per SBI 35% extra getrokken. Zo wordt zeker gesteld dat een steekproef uitgezet kan worden die voldoet aan de steekproefomvang per SBI zoals beschreven in tabel D1 van bijlage D.

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 bedrijfsklasse, postcode, huisnummer, huisletter, toevoeging en aanduiding. Vervolgens wordt elk steekproefelement met oneven recordnummer toegekend aan de eerste portie, de andere steekproefelementen vormen portie twee. De personen uit de steekproef die aanspraak maken op de conditionele beloning worden willekeurig geselecteerd.

### 3.3 VELDWERK EN RESPONS

#### 3.3.1 Aanpassingen onderzoeksopzet

Vlak na het versturen van de aanschrijfbrieven van de eerste steekproefportie werd duidelijk dat de respons achterbleef bij verwachting, grofweg 2 procentpunten. Ook de tweede steekproefportie (een week later uitgezonden) gaf een vergelijkbaar, zij het ietwat positiever, beeld weer met een verlies van 1,6 procentpunten. Nadere analyse heeft geen aantoonbare oorzaak opgeleverd. Daarbij is onder andere gekeken naar afwijkingen in vragenlijstduur, afgebroken vragenlijsten, postbezorging (respons naar regio), gebruik van devices om in te loggen in de vragenlijst en soort browser waarmee de vragenlijst werd ingevuld. Alleen het aandeel inloggers via een mobiel device bleek enigszins hoger dan in 2016. Bekend is dat het aandeel afbrekers binnen dit soort devices hoger is dan via andere devices.

Tot verzending van de rappelbrieven is het verlies gelijk gebleven voor de eerste steekproefportie. In het weekend van 14 en 15 oktober 2017 zijn echter complicaties opgetreden tijdens een uitgevoerd serviceweekend. Servers waren tijdelijk of helemaal offline. Dit terwijl de verwachting was dat de “buitenkant” (de vragenlijsten) helemaal niet zou worden geraakt. Dit had een additioneel responsverlies tot gevolg. In het betreffende weekend kwamen namelijk ook de eerste rappelbrieven voor de eerste steekproefportie aan. Voor de eerste steekproefportie werd het additionele verlies (bovenop de eerdere 2 procentpunt) geschat op 1,8 procentpunt. Voor de tweede steekproefportie kwamen geen rappelbrieven aan in het bewuste weekend. Desondanks kende ook deze portie een klein additioneel verlies van grofweg 0,8 procentpunten in het probleemweekend.

In totaal was het tekort voor de eerste steekproefportie 3,8 procentpunten ten opzichte van 2016, voor de tweede steekproefportie 2,4 procentpunten. De hoop was dat de tweede rappelbrieven het opgelopen tekort in het serviceweekend goed zouden maken. Dit is niet gebeurd. Het tekort liep wel terug maar niet voldoende.

Daarom is besloten is om voor de eerste steekproefportie een derde rappelbrief te sturen om het verlies in het bewuste serviceweekend goed te maken. Geschat werd dat betreffende derde brief 2,5 procentpunt respons zou genereren waarmee het opgelopen tekort voor beide steekproeven goed gemaakt zou zijn. Daarmee zou het initiële tekort op de aanschrijfbrief resteren.

De derde rappelbrief werd alleen verstuurd aan steekproefpersonen waarvan nog geen respons was ontvangen, hetzij via internet of op papier, en die niet via het contactcenter hadden aangegeven niet te willen of kunnen deelnemen aan het onderzoek. Er is geen antwoordkaart of folder toegevoegd aan de brief. Wel is er voor gekozen om een afbeelding van VVV-bonnen op te nemen op de brieven analoog aan de brieven bij andere onderzoeken waarbij respondenten kans maken op een iPad. Dit werd bij de eerdere brieven niet gedaan. De rappelbrieven zijn op dinsdag 12 december verstuurd met 72-uurs post.

De internetvragenlijst is afgesloten op 8 januari 2018 en de papieren vragenlijsten zijn op deze datum voor het laatst afgeboekt.

### 3.3.2 Gerealiseerde respons per mode en portie

Van de 144.000 personen die een uitnodiging tot deelname aan de enquête hebben ontvangen, hebben er 45.296 gerespondeerd. Tabel 3.1 geeft de gerealiseerde responsresultaten naar mode en steekproefportie.

TABEL 3.1 Responsresultaten naar mode en steekproefportie

		STEEKPROEFPORTIE				TOTAAL	
		EERSTE		TWEEDE			
		Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Cawi	Uitzet	72.000		72.000		144.000	
	Respons	22.059	30,6	20.485	28,5	42.544	29,5
Papi	Uitzet	2.041		1.893		3.935	
	Respons	1.448	70,9	1.304	68,9	2.752	69,9
<b>Totaal</b>	<b>Uitzet</b>	<b>72.000</b>		<b>72.000</b>		<b>144.000</b>	
	<b>Respons</b>	<b>23.507</b>	<b>32,6</b>	<b>21.789</b>	<b>30,3</b>	<b>45.296</b>	<b>31,5</b>

Het verwachte aantal responsen (46.181) is daarmee niet gerealiseerd, het gewenste aantal responsen (41.616) wel. Het gerealiseerde responspercentage is 31,5%, hetgeen 2,6 procentpunten hoger is dan het gewenste responspercentage (28,9%). Het responspercentage is gedefinieerd als het totaal aantal ontvangen vragenlijsten gedeeld door de uitgezette steekproef. De internetwaarneming heeft 29,5% respons gerealiseerd. De schriftelijke respons voegt hier 1,9 procentpunt aan toe. Van de aangevraagde schriftelijke vragenlijsten is 69,9% daadwerkelijk teruggestuurd.

Het derde rappel bij de eerste steekproefportie zorgt ervoor dat het resultaat van de eerste steekproefportie uitkomt op 32,6% opgebouwd uit

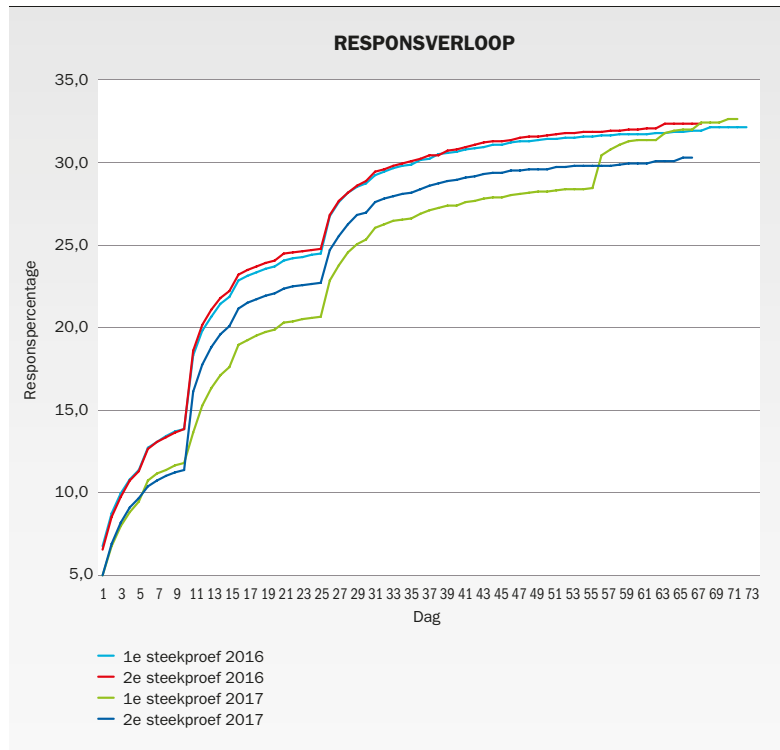
30,6% internetresponsen en 2,0% schriftelijke respons. Het effect van het derde rappel is daarmee hoger dan verwacht. Uiteindelijk is de eerste steekproefportie 0,5 procentpunt hoger uitgekomen dan de eerste portie uit 2016 (eindresultaat 32,1%). In totaal blijft het responsresultaat van NEA 2017 iets achter bij dat van NEA 2016, zie tabel 3.2.

TABEL 3.2 Responsresultaten naar jaar en mode

		2016		2017	
		Aantal	%	Aantal	%
Cawi	Uitzet	144.000		144.000	
	Respons	43.525	30,2	42.544	29,5
Papi	Uitzet	4.055		3.935	
	Respons	2.890	71,3	2.752	69,9
<b>Totaal</b>	<b>Uitzet</b>	<b>144.000</b>		<b>144.000</b>	
	<b>Respons</b>	<b>46.415</b>	<b>32,2</b>	<b>45.296</b>	<b>31,5</b>

Figuur 3.1 geeft de responsontwikkeling (%) voor de som van de internet- en papieren waarneming over de tijd (dagen) per steekproefportie voor 2017 en ter vergelijking de responsontwikkeling voor beide steekproefporties uit 2016. Duidelijk zichtbaar in Figuur 3.1 is dat beide steekproefporties van 2016 een identieke responsontwikkeling laten zien, terwijl de twee porties in 2017 beide lager starten. Daarna loopt met name steekproefportie 1 een additionele responsachterstand op door de problemen in het weekend van 14 en 15 oktober (zie paragraaf 3.3.1). Ten slotte wordt ook het effect zichtbaar van het derde rappel bij de eerste portie. Op het derde rappel na lijkt het patroon van beide steekproefporties van 2017 wel nog steeds op het patroon van 2016.

FIGUUR 3.1 Responsontwikkeling (%) in de tijd (dagen) per steekproefportie



In 2016 vroeg 2,8% van de benaderde steekproef een papieren vragenlijst aan, in 2017 is dit 2,7%.

### 3.3.3 Incentives en opt-out

In totaal zijn 26 incentives uitgegeven, 3 meer dan het verwachte aantal van 23. Van de cawi-respondenten hebben er 1.004 aangegeven geen aanspraak te willen maken op een eventuele incentive, hetgeen 2,4% van het totaal aantal responsen is. In 2016 was dit 2,1%. In totaal 212 papi-respondenten hebben aangegeven geen aanspraak te willen maken op een eventuele incentive hetgeen 7,7% (in 2016 7,8%) is van het totaal aantal papi-respondenten.

### 3.3.4 Gerealiseerde respons per mode en bedrijfstak

Tabel D1 in Bijlage D geeft de responsresultaten naar mode en bedrijfstak. Er zijn 12 bedrijfstakken waar nauwelijks (minder dan 10) papieren responsen zijn gerealiseerd. Daarnaast zijn er ook bedrijfstakken te onderkennen waarin relatief veel schriftelijk is gerespondeerd. Het beeld is niet anders dan in 2016.

De tweede randvoorwaarde uit paragraaf 3.2.3 zegt dat per bedrijfstak het verwacht aantal respondenten minimaal 210 moet zijn, behalve bij SBI 40 ('Particulier huishouden als werkgever'). Deze randvoorwaarde is opgenomen omdat uitkomsten op StatLine gepubliceerd worden als ze gebaseerd zijn op minstens 200 waarnemingen. Uit tabel D1 kan worden opgemaakt dat in 7 bedrijfstakken niet wordt voldaan aan de verwachting van minimaal 210 respondenten. Dit zijn allen bedrijfstakken waarvoor in het steekproefontwerp al ingegrepen (steekproefverhoging) moest worden om naar verwachting te kunnen uitkomen op 210 responsen. Dit heeft dus niet overal tot het gewenste resultaat geleid. In 6 van de 7 bedrijfstakken zijn (op een haar na) 200 responsen gerealiseerd. Alleen in bedrijfstak 8 (Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten) is dit niet gelukt. In deze bedrijfstak wordt met 38,2% een van de betere respons-

percentages gerealiseerd, maar is de afwijking van het verwachte responspercentage groot.

### 3.3.5 Gewogen respons

Na afloop van het onderzoek is een gewogen responspercentage uitgerekend. Daarbij wordt het responspercentage gecorrigeerd voor over- en ondervetegenwoordiging 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 gelijk aan 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 steekproefomvang,  $\pi_k$  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 maken van bovenstaande formule bedraagt het gewogen responspercentage 33,3%.

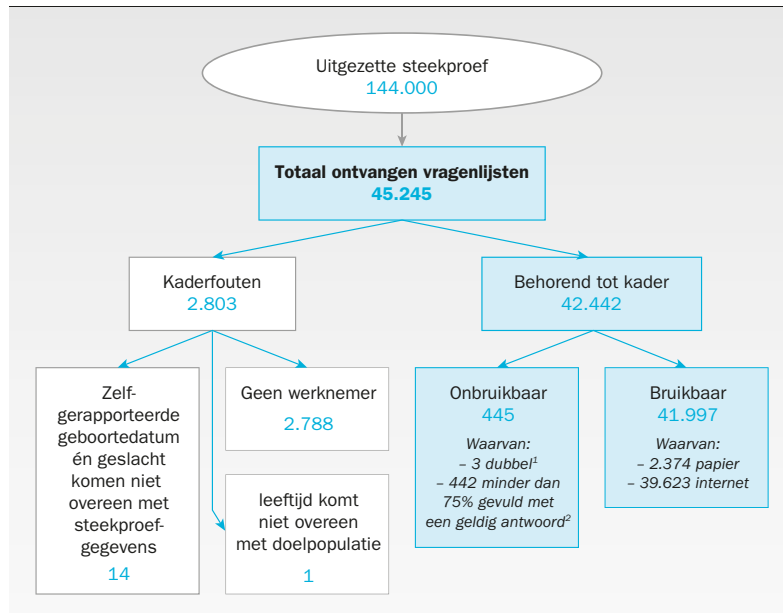
### 3.3.6 Bruikbare respons

Van de 45.296 personen die hebben gerespondeerd, zijn 45.245 vragenlijsten ontvangen. Er zijn dus iets minder vragenlijsten ontvangen dan er personen hebben gerespondeerd. Dat komt doordat een deel van deze personen niet via de vragenlijst heeft gerespondeerd, maar telefonisch bij het CBS heeft aangegeven op het moment geen werknemer te zijn. Andersom is van enkele respondenten de vragenlijst dubbel ontvangen: zowel via internet als op papier.

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

Van de 45.245 ontvangen vragenlijsten zijn er 41.997 bruikbaar. Zie Figuur 3.2. Het verschil zit vooral bij respondenten die geen werknemer zijn op het moment van invullen: 2.788 vragenlijsten vallen om deze reden af. Dat komt overeen met 6,2% van de ontvangen vragenlijsten en ligt iets lager dan de steekproefvervuiling van 7 à 8 procent die eerder voor de NEA is geschat op basis van vergelijkingen met de Polisadministratie (Hooftman e.a., 2016, 2015).

FIGUUR 3.2 Responsoverzicht NEA 2017



- 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.

### 3.3.7 Gerealiseerde vragenlijstduur

Gemiddeld genomen hebben cawi-respondenten 30,9 minuten gedaan over het invullen van de vragenlijst. Daarmee is de gemiddelde vragenlijstduur 0,9 minuut toegenomen ten opzichte van 2016. Bij de bepaling van de gemiddelde vragenlijstduur worden alle responsen uitgesloten waarvoor geldt dat de vragenlijst op een andere datum is gestart dan geëindigd.

Bovendien worden vragenlijsten uitgesloten van personen die hebben aangegeven geen werknemer te zijn en van personen waarvoor de gerapporteerde geboortedatum en het geslacht beide afwijken van betreffende kenmerken in de registratie. De resterende vragenlijsten worden tenslotte oplopend gesorteerd op basis van vragenlijstduur. Van deze gesorteerde lijst wordt de onderste 2,5% (met de kortste vragenlijstduren) en de bovenste 2,5% (met de langste vragenlijstduren) buiten beschouwing gelaten.

## 3.4 DATAVERWERKING

### 3.4.1 Verwerking van papieren vragenlijsten

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

Tijdens het scannen van de vragenlijsten zorgt een scanoperator ervoor dat de vragenlijsten conform de projectspecificaties gescand worden. De scanapparatuur is zodanig ingesteld dat dubbele invoer altijd automatisch geconstateerd wordt. Indien een dubbele invoer door de scanner geconstateerd wordt, voert deze automatisch opnieuw een scan uit. De operator controleert elk gescand formulier op kwaliteit en volledigheid.

Na het scannen worden de vragenlijsten door geavanceerde software uitgelezen en geanalyseerd. Via diverse controleroutines wordt nagegaan of de vragenlijsten correct ingevuld zijn. Indien een vraag niet correct is ingevuld, wordt dit aangegeven in de verificatie software. De verificateur heeft een dashboard ter beschikking waar zowel de uitgelezen formulieren als het originele document worden gepresenteerd. Hier kunnen bij fouten wijzigingen worden doorgevoerd. Handgeschreven teksten worden tijdens de verificatie handmatig ingevoerd door de medewerker vanaf het originele document of de scan hiervan. Na verificatie wordt elk formulier nog twee keer gecontroleerd volgens het “vier ogen principe”, dus door twee verschillende controleurs. Elke vragenlijst wordt dus volledig door drie verschillende personen nagelopen. Door de laatste controleur wordt uiteindelijk het formulier vrijgegeven voor oplevering. 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.

Het 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 over 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 3.3.6). Als het geslacht of de leeftijd afwijkt, wordt aangenomen dat het wel de juiste persoon betreft. Als de zelfgerapporteerde 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 leef-

tijd afwijkt van de leeftijd volgens de steekproefgegevens, maar overeenstemt met de laatste twee digits van het geboortjaar (ook hier met een marge van een jaar), dan wordt aangenomen dat de respondent per abuis het geboortjaar 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 bij aanvang van het veldwerk (1 oktober 2017) uit te rekenen.

#### **3.4.2 Samenvoegen van internet- en papieren vragenlijsten**

Het CBS heeft het bestand met de resultaten van de papieren 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 het 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 afleiding-specificaties opgesteld. Verder zijn aan het bestand typering van bedrijf, beroep en behaald onderwijsniveau toegevoegd (zie paragraaf 3.4.3) en is het databestand verrijkt met enkele gegevens uit de Polisadministratie en BRP (zie paragraaf 3.4.4). TNO en het 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 afleidings-specificaties opgesteld voor nieuwe variabelen. Deze heeft het CBS opgenomen in het verwerkingsproces.



### 3.4.3 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 het 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 het 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 gerepsondeerd, is het behaalde onderwijsniveau volledig automatisch getypeerd. De papieren 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 handmatig), 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 cawi-respondenten in het standaardverwerkingsproces voor bedrijf, beroep en onderwijs wordt getypeerd, kon ook voor papi-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.

In de NEA 2017 is het typeerproces van beroep gewijzigd. Dit naar aanleiding van de door het CBS sinds 2015 verzamelde verbeterpunten. Een belangrijke wijziging betreft de verfijning van het typeerproces voor managers in het geval dat respondenten ‘manager’ gebruiken in de omschrijving van hun beroep én antwoorden geen leiding te geven. Bijvoorbeeld human resource managers blijken relatief vaak aan te geven dat ze geen leiding geven aan personeel. Wanneer dat het geval is, worden ze in het aangepaste typeerproces getypeerd als een human resource adviseur in plaats van voorheen bij de hr-managers. Daarnaast zijn er diverse andere verbeteringen doorgevoerd in het typeerproces waarmee inconsistenties die kunnen ontstaan tijdens handmatig typeren worden ondervangen tijdens automatisch typeren. Zo zijn er bepaalde benamingen aan de index toegevoegd, zoals de data scientist, gezinstherapeut of operationeel specialist. Ook wordt informatie over de bedrijfsactiviteit en leidinggevende taken beter ingezet. Dit speelt bijvoorbeeld een rol bij de toewijzing van pedagogisch medewerkers aan de kinderopvang of sociaal werk.

Voor de NEA 2017 is informatie beschikbaar over de verdeling van werknemers over beroepsklassen en -segmenten voor en na de implementatie van de verbeteringen. Tabel 3.3 beschrijft de omvang van alle beroeps-

**TABEL 3.3** Verdeling werknemers over beroepsklassen in de ongewogen respons voor en na actualisering typeerproces met per beroepsklasse het aandeel niet-leidinggevenden

BEROEPSKLASSE	OMVANG VOOR / NA VERBETERING	AANDEEL NIET LEIDING- GEVEND VOOR VERBETERING	AANDEEL NIET LEIDING- GEVEND NA VERBETERING
	%	%	%
01 Pedagogische beroepen	101	82	82
02 Creatieve en taalkundige beroepen	101	70	69
03 Commerciële beroepen	102	73	73
04 Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	101	76	77
05 Managers	88	15	4
<i>Waarvan beroepssegment</i>			
<i>051 Algemeen directeuren</i>	90	9	1
<i>052 Managers op administratief en commercieel gebied</i>	85	21	6
<i>053 Managers productie en gespecialiseerde dienstverlening</i>	87	14	3
<i>054 Managers horeca, detailhandel en overige diensten</i>	97	9	2
<i>055 Managers zonder nadere aanduiding</i>	95	8	8
06 Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	98	70	69
07 Technische beroepen	101	68	68
08 ICT beroepen	101	77	77
09 Agrarische beroepen	100	64	64
10 Zorg en welzijn beroepen	100	83	83
11 Dienstverlenende beroepen	100	75	76
12 Transport en logistiek beroepen	100	85	85
13 Overig	100	51	51
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>72</b>	<b>72</b>

klassen na de implementatie ten opzichte van de omvang vóór de implementatie. In de meeste gevallen ligt die verhouding rond de 100%, wat wil zeggen dat de omvang van de meeste beroepsklassen ongeveer gelijk blijft. Dat geldt ook op een gedetailleerder niveau van de beroepenclassificatie voor de beroepssegmenten (waarvan enkel een selectie in tabel 3.3 is opgenomen). Bij 32 van de 41 beroepssegmenten stijgt of daalt de omvang slechts licht (ten hoogste 3%). In de andere beroepssegmenten is de verandering maximaal 15%. De grootste verschuivingen komen tot uiting binnen de beroepsklasse van de managers, die in omvang afneemt.

Het aandeel niet-leidinggevenden binnen de beroepsklasse van de managers is door de verfijning van het typeerproces afgenomen van 15% naar 4%. Ook binnen alle onderliggende beroepssegmenten is het aandeel niet-leidinggevenden afgenomen.

#### 3.4.4 Verrijking met registerdata

Doordat het 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) migratieachtergrond, 5) leeftijd van het jongste kind, 6) samenstelling van het huishouden, 7) positie in het huishouden, 8) gemeentecode, 9) regio/provincie, 10) stedelijkheid, 11) CAO-sector en 12) wel of niet reguliere CAO van toepassing. 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 3.4.1). Voor elke respondent zijn er vervolgens in het verwerkingsproces twee waarden voor geslacht en leeftijd/geboortjaar 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 3.4.3) 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.

### **3.5 VERGELIJKING RESPONS MET UITGEZETTE STEEKPROEF**

Doordat verschillende groepen personen in de uitgezette steekproef meer of juist minder vaak responderen, is de respons minder representatief dan de steekproef. Vergelijken we de verdeling van een aantal achtergrond-

kenmerken -geslacht, leeftijd, migratieachtergrond, onderwijsniveau, bedrijfstak, stedelijkheid en regio- tussen de respondenten van de NEA en de uitgezette steekproef, dan wordt voor deze kenmerken duidelijk in welke richting en mate de representativiteit verstoord wordt. De conclusies van deze vergelijkingen staan hieronder beschreven. De bijbehorende tabellen D2 tot en met D8 zijn weergegeven in Bijlage D.

De verdeling van mannen en vrouwen in de NEA-respons en in de steekproef laat zien dat in verhouding minder mannen (52%) aan de NEA hebben meegedaan ten opzichte van de steekproef (54% in de steekproef), en meer vrouwen (48% in de respons tegenover 46% in de steekproef). Vergelijking van de procentuele omvang van leeftijdscategorieën tussen de respons en de steekproef laat zien dat mannen van 55 tot 65 jaar vaker responderen. Voor 55 tot 65-jarigen bedraagt het verschil 8 procentpunt. De mannen in de leeftijdscategorie van 45 tot 55 jaar zijn door relatief lage non-respons met 2 procentpunt oververtegenwoordigd in de respons. Mannen in de leeftijdscategorie van 15 tot 35 jaar responderen in de NEA juist minder goed. Net als bij de mannen blijkt ook bij de vrouwen de leeftijdscategorie van 45 tot 65 jaar beter te responderen. De 15 tot 45-jarigen zijn bij de vrouwen ondervertegenwoordigd in de respons.

Uit de samenstelling van de NEA-respons en de steekproef naar geslacht en migratieachtergrond blijkt dat personen met een Nederlandse achtergrond relatief vaak responderen, zowel bij de mannen als bij de vrouwen. Dit geldt ook voor personen met een westerse achtergrond van de tweede generatie; deze personen responderen bijna even vaak als personen van uitsluitend Nederlandse komaf. Personen met een niet-westerse achtergrond responderen relatief minder dan personen met een westerse of Nederlandse achtergrond.

Voor de vergelijking van de verdeling van de respons naar onderwijsniveau is een iets andere procedure toegepast. In dit specifieke geval wordt de verdeling van de NEA-respons naar behaald onderwijsniveau, gecorrigeerd voor de verschillende trekkingskansen van respondenten, vergeleken met de Polisadministratie. Op deze laatste bron is de verdeling naar onderwijsniveau van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2016 toegepast. Dat wil zeggen dat voor iedere deelpopulatie in de Polisadministratie naar geslacht en leeftijd (zes 10-jaarsklassen) de samenstelling naar onderwijsniveau uit de EBB wordt overgenomen. De reden voor deze andere procedure voor onderwijsniveau is dat de Polisadministratie geen informatie over onderwijsniveau bevat. De betreffende vergelijking wijst uit dat bij mannen een op de vier NEA respondenten een hogere beroepsopleiding heeft genoten, terwijl dat volgens de EBB ongeveer een op de vijf is. Bij de vrouwen is een soortgelijk verschil te zien: ook hier responderen in de NEA naar verhouding meer personen met een hogere beroepsopleiding. Ook werknemers met een wetenschappelijk onderwijsniveau responderen in de NEA relatief vaker, al zijn de verschillen tussen de twee bronnen minder groot dan bij werknemers met een hogere beroepsopleiding. Bij werknemers met een lager onderwijsniveau dan een 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 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 van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening, 2) logiesverstrekking, eet- en drinkgelegenheden en 3) detailhandel responderen in de NEA minder vaak; ten opzichte van de steekproef ligt het aandeel in deze bedrijfstakken meer dan een procentpunt lager. Respondenten werkzaam in 1) onderwijs en 2)

openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, en 3) gezondheidszorg responderen bovengemiddeld in de NEA.

Wat betreft stedelijkheid en provincie vormt de NEA-respons een goede afspiegeling van de steekproef. Een uitzondering hierop vormen de zeer stedelijke gebieden; het aandeel van deze gebieden ligt in de respons ongeveer 3 procentpunt lager dan in de steekproef. Ook de aandelen van Amsterdam, Rotterdam en Den Haag in de regionale verdeling lopen in de respons 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 mensen met een niet-westerse migratieachtergrond door de steekproeffractie voor deze bevolkingsgroepen te verhogen (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 (volgens 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 2017 is het weegmodel van de NEA 2014 tot en met 2016. 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 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 van 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 namen IPF (Iterative Proportional Fitting) en RR-estimation (Raking 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 (SBI 2008)
4. migratieachtergrond in vijf klassen: personen met een Nederlandse achtergrond, en personen met een westerse en niet-westerse achtergrond, waarbij de laatste twee groepen 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.

De eerste zes variabelen zijn afkomstig uit het steekproefkader (de Polis-administratie). De stratumindeling komt dus rechtstreeks uit het steekproefkader. De variabelen geslacht en leeftijd zijn daarbij, net als in eerdere jaren, gecorrigeerd voor zelfrapportage. De variabele bedrijfstak is niet gecorrigeerd voor zelfrapportage. Zie paragraaf 3.3.4.

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 2016. 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 van werknemers van 15 tot 75 jaar over categorieën van behaald onderwijsniveau. 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 migratieachtergrond
2. bedrijfstak
3. regio x stedelijkheid
4. geslacht x leeftijdsklasse x behaald onderwijsniveau

Het x-teken geeft aan dat de strata worden gevormd door de combinaties van de weergegeven variabelen.

### 3.6.3 De gewichten

Tabel 3.4 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 steekproefkader<sup>2</sup>. Ze hebben dus een weegcoëfficiënt ongeveer gelijk aan 1. Mannen van 55 tot 65 jaar zijn wel oververtegenwoordigd en hebben daarom een gemiddeld gewicht kleiner dan 1. Ook vrouwen zijn als totale groep in de NEA niet over- of ondervertegenwoordigd. Vrouwen van 15 tot 25 jaar zijn wel 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 migratieachtergrond en geslacht staan in tabel 3.5. Bij de mannen hebben de personen met een westerse migratieachtergrond van de eerste generatie en de personen met een niet-westerse achtergrond van de tweede generatie de hoogste gemiddelde weegcoëfficiënten. Ook bij de vrouwen zijn deze groepen het sterkst ondervertegenwoordigd. Personen met een Nederlandse achtergrond hebben de laagste weegcoëfficiënt. Ten opzichte van de EBB zijn werknemers met basisonderwijs als hoogst behaalde onderwijsniveau ondervertegenwoordigd in de NEA, evenals werknemers met een mavo/vmbo diploma (tabel 3.6). Zij hebben een weegcoëfficiënt die groter is dan 1. Onder de NEA-respondenten zijn werknemers met een hbo diploma en academici

<sup>2</sup> 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 ondervertegenwoordigd zijn ten opzichte van het steekproefkader komt omdat bij het trekken van de steekproef een geringe oververtegenwoordiging van mannen is ontstaan. Deze oververtegenwoordiging wordt teniet gedaan doordat mannen iets slechter responderen dan vrouwen.

oververtegenwoordigd. In vier vijfde van de bedrijfsklassen liggen de gemiddelde weegcoëfficiënten tussen de 0,8 en 1,1 (tabel 3.7). De bedrijfsklasse 'Huishoudens als werkgever' is niet gevuld: over deze bedrijfsklasse wordt daarom niet afzonderlijk gepubliceerd. De landelijke dekking van de NEA blijkt goed te zijn. De weegcoëfficiënten van de indeling naar stedelijkheid (tabel 3.8) en regio (tabel 3.9) 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 personen met een niet-westerse achtergrond 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, migratieachtergrond 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 personen met een niet-westerse migratieachtergrond. 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 3.4** Leeftijd naar geslacht: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gem.	st.dev.
<b>Mannen</b>			
15 tot 25 jaar	2.881	1,12	0,45
25 tot 35 jaar	3.571	1,28	0,39
35 tot 45 jaar	4.046	1,07	0,30
45 tot 55 jaar	5.253	0,99	0,22
55 tot 65 jaar	5.415	0,76	0,18
65 tot 75 jaar	637	0,98	0,27
<b>Totaal mannen</b>	<b>21.803</b>	<b>1,01</b>	<b>0,35</b>
<b>Vrouwen</b>			
15 tot 25 jaar	3.619	0,90	0,40
25 tot 35 jaar	3.812	1,14	0,30
35 tot 45 jaar	3.701	1,09	0,24
45 tot 55 jaar	4.689	1,01	0,19
55 tot 65 jaar	4.117	0,79	0,17
65 tot 75 jaar	256	1,07	0,46
<b>Totaal vrouwen</b>	<b>20.194</b>	<b>0,99</b>	<b>0,30</b>
<b>Totaal mannen en vrouwen</b>	<b>41.997</b>	<b>1,00</b>	<b>0,32</b>

**TABEL 3.5** Migratieachtergrond (generatie) naar geslacht: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gem.	st.dev.
<b>Mannen</b>			
Nederland	18.559	0,96	0,29
Westers, 1e generatie	582	1,64	0,56
Westers, 2e generatie	961	1,11	0,29
Niet Westers, 1e generatie	1.101	1,26	0,34
Niet Westers, 2e generatie	600	1,52	0,43
<b>Totaal mannen</b>	<b>21.803</b>	<b>1,01</b>	<b>0,35</b>
<b>Vrouwen</b>			
Nederland	17.023	0,94	0,26
Westers, 1e generatie	764	1,31	0,37
Westers, 2e generatie	882	1,09	0,30
Niet Westers, 1e generatie	906	1,23	0,32
Niet Westers, 2e generatie	619	1,46	0,36
<b>Totaal vrouwen</b>	<b>20.194</b>	<b>0,99</b>	<b>0,30</b>
<b>Totaal mannen en vrouwen</b>	<b>41.997</b>	<b>1,00</b>	<b>0,32</b>

**TABEL 3.6** Onderwijsniveau naar geslacht: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gem.	st.dev.
<b>Mannen</b>			
Basisonderwijs	1.186	1,31	0,49
Mavo/vmbo	3.304	1,15	0,40
Havo/vwo/mbo	9.145	1,02	0,32
Hbo	5.132	0,88	0,24
Wo	3.036	0,95	0,28
<b>Totaal mannen</b>	<b>21.803</b>	<b>1,01</b>	<b>0,35</b>
<b>Vrouwen</b>			
Basisonderwijs	746	1,51	0,52
Mavo/vmbo	2.884	1,08	0,31
Havo/vwo/mbo	8.431	1,00	0,27
Hbo	5.317	0,87	0,23
Wo	2.816	0,93	0,23
<b>Totaal vrouwen</b>	<b>20.194</b>	<b>0,99</b>	<b>0,30</b>
<b>Totaal mannen en vrouwen</b>	<b>41.997</b>	<b>1,00</b>	<b>0,32</b>



TABEL 3.7 SBI: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gemiddelden	standaarddeviaties
Landbouw, bosbouw en visserij	462	0,98	0,38
Winning van delfstoffen	218	0,21	0,07
Vervaardiging van voedingsmiddelen	685	1,02	0,35
Vervaardiging van textiel, kleding en leer	192	0,39	0,12
Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	285	0,93	0,27
Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	218	0,15	0,04
Vervaardiging van chemische producten	242	1,01	0,33
Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	181	0,40	0,12
Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten	264	1,09	0,25
Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal (geen machines en apparaten)	579	0,99	0,28
Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	190	0,71	0,25
Vervaardiging van elektrische apparatuur	185	0,62	0,22
Vervaardiging van overige machines en apparaten	436	1,04	0,30
Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	188	1,08	0,32
Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	890	1,06	0,28
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	200	0,75	0,21
Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	193	0,96	0,23
Bouwnijverheid	1.682	0,99	0,25
Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	586	1,06	0,26
Groothandel en handelsbemiddeling	2.494	1,04	0,29
Detailhandel (niet in auto's)	3.937	1,02	0,41
Vervoer en opslag	1.907	1,03	0,31
Logiesverstrekking en eet- en drinkgelegenheden	1.869	1,07	0,35
Uitgeverijen; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	244	1,04	0,29
Telecommunicatie	223	0,80	0,26

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gemiddelden	standaarddeviaties
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	973	1,03	0,34
Financiële instellingen	1.414	1,05	0,23
Verhuur van en handel in onroerend goed	328	1,08	0,23
Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings (geen financiële); architecten en ingenieurs	1.961	1,03	0,28
Speur- en ontwikkelingswerk	229	0,90	0,38
Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	415	0,97	0,31
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	4.424	1,03	0,29
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	2.764	0,99	0,30
Onderwijs	2.840	0,99	0,29
Gezondheidszorg	2.897	0,99	0,30
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	2.368	1,02	0,28
Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	1.597	0,99	0,27
Cultuur, sport en recreatie	577	1,07	0,35
Overige dienstverlening	660	1,05	0,29
Huishoudens als werkgever	0		
<b>Totaal</b>	<b>41.997</b>	<b>1,00</b>	<b>0,32</b>

**TABEL 3.8** Stedelijkheid: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gem.	st.dev.
Zeer sterk stedelijk	8.959	1,10	0,35
Sterk stedelijk	12.843	1,00	0,32
Matig stedelijk	7.391	0,96	0,30
Weinig stedelijk	9.133	0,95	0,31
Niet stedelijk	3.671	0,95	0,30
<b>Totaal</b>	<b>41.997</b>	<b>1,00</b>	<b>0,32</b>

**TABEL 3.9** Regio: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gem.	st.dev.
Amsterdam	1.632	1,28	0,35
Rotterdam	1.156	1,26	0,36
Den Haag	1.009	1,16	0,34
Utrecht (stad)	944	0,99	0,28
Groningen	1.388	0,97	0,30
Friesland	1.519	0,97	0,30
Drenthe	1.219	0,93	0,30
Overijssel	2.980	0,95	0,29
Flevoland	856	1,20	0,37
Gelderland	5.215	0,97	0,29
Utrecht (prov)	2.477	0,96	0,29
Noord-Holland	4.628	1,05	0,31
Zuid-Holland	6.443	0,98	0,33
Zeeland	875	1,00	0,35
Noord-Brabant	6.689	0,96	0,31
Limburg	2.967	0,89	0,31
<b>Totaal</b>	<b>41.997</b>	<b>1,00</b>	<b>0,32</b>

### 3.7 BESCHERMING PERSOONSGEGEVENS

Het CBS verzorgt de gegevensverzameling van de NEA en verwerkt daarbij ook persoonsgegevens. Een persoonsgegeven is informatie die over iemand gaat of naar deze persoon te herleiden is. Bijvoorbeeld een naam, een huisadres of een inkomen. Ook een e-mailadres is een persoonsgegeven. Het CBS gaat zorgvuldig met de gegevens van respondenten om en beveiligd deze met technische en organisatorische maatregelen. De belangrijkste maatregelen zijn:

- De informatie die respondenten via internet invullen, wordt gecodeerd naar het CBS gestuurd. Bij het CBS komen de gegevens terecht in een beveiligde omgeving. Alleen geautoriseerde medewerkers hebben toegang tot deze gegevens.
- Zo vroeg mogelijk in het proces ontdoet het CBS de bestanden van direct identificerende persoonsgegevens. Dit betekent dat onderzoeksbestanden nooit gegevens zoals namen, adressen of Burgerservice-nummers bevatten.
- Medewerkers van het CBS moeten zich houden aan de in de CBS-wet geregelde geheimhoudingsplicht. Alle medewerkers hebben een geheimhoudingsverklaring ondertekend.
- Het CBS gebruikt de gegevens alléén voor statistische en wetenschappelijke doeleinden. Gebruik voor fiscale, administratieve, controle en gerechtelijke doeleinden is wettelijk uitgesloten. Ook gebruikt het CBS de gegevens niet voor marketing.
- Het CBS heeft een eigen Functionaris Gegevensbescherming. Deze functionaris controleert of het CBS zorgvuldig met persoonsgegevens omgaat. Hij houdt een register bij met alle verwerkingen van persoonsgegevens. De NEA is in dit [register](#) opgenomen.

- Het CBS houdt zich aan de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). Deze wet helpt de privacy van burgers te beschermen. Bovendien houdt het CBS zich aan de privacy bepalingen in de CBS-wet, Europese statistische verordening (Statistical Law), de Praktijkcode voor Europese statistieken en de eigen gedragscode.
- De Autoriteit Persoonsgegevens houdt toezicht op de naleving van de wettelijke regels voor bescherming van persoonsgegevens. Potentiële respondenten zijn geïnformeerd over de waarborging van hun privacy in de aanschrijf- en rappelbrieven (zie bijlage C) en op de [website van het CBS](#).

Naast het CBS beschikken uitsluitend TNO en SZW over het microdata-bestand van de NEA. Ook TNO en SZW houden zich aan de privacy bepalingen in de CBS-wet en de Wbp. Via de Remote Access omgeving bij het CBS stelt het CBS microdata onder strenge voorwaarden aan onderzoeksinstellingen ter beschikking. Het CBS controleert de output op herleidbaarheid. In publicaties op basis van de NEA zijn personen niet herkenbaar of herleidbaar.

## 4 KWALITEIT

In dit hoofdstuk gaan we in op de kwaliteit van de NEA 2017. 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 papieren 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 papieren en de internetversie van de vragenlijst. Internetrespondenten kunnen vragen op twee manieren onbeantwoord laten. Ten eerste kunnen respondenten in veel modules vragen leeg laten (overslaan). 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 het 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 vijf geeft de proportioneel gewogen 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 (41.997) 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 de vier items over de sociale steun van de leidinggevenden en collega's (6a.1-4) en de vraag: '2s. Werkt u ook thuis voor uw werkgever'. 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 de berekening van de non-respons wordt dus gekeken naar de non-respons van degenen die betrokken item 'hadden moeten invullen',

gegeven hun voorgaande antwoorden. Respondenten waarvoor de vraag niet op de 'routing' ligt worden buiten beschouwing gelaten.

Over het algemeen is de item non-respons van de NEA laag. In tabel 4.1 zijn de tien items met het hoogste non-responspercentage te zien. De non-res-

pons op deze items ligt tussen de 4,8% en de 13,4%. Alle andere NEA items zijn dus door meer dan 95% van de respondenten ingevuld. Met uitzondering van de vragen over zitten (die nieuw waren in de NEA 2017) zijn de vragen in de top 10 vragen die in eerdere jaargangen ook een relatief hoge non-respons kenden.

**TABEL 4.1** Non-responspercentage van de tien items met de hoogste non-respons in 2017.

	N	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				METHODE	
			MAN	VROUW	15-24	25-54	55-64	65-74	SCHRIFTELIJK	INTERNET
6e. Tot wie voelt u zich seksueel aangetrokken?	41.997	13,4%	10,1%▼	17,0%▲	10,9%▼	12,1%▼	19,1%▲	20,6%▲	27,5%▲	12,5%▼
5j3. Hoeveel tijd brengt u gemiddeld zittend door op een werkdag tijdens uw vrije tijd (excl. woon-werkverkeer)?	41.997	10,3%	9,3%▼	11,3%▲	8,6%▼	9,2%▼	14,3%▲	20,2%▲	26,8%▲	9,2%▼
5j2. Hoeveel tijd brengt u gemiddeld zittend door op een werkdag tijdens uw woon-werk verkeer?	41.997	9,5%	7,9%▼	11,2%▲	7,8%▼	8,6%▼	13,3%▲	18,1%▲	19,8%▲	8,8%▼
2t. Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week thuis voor uw werkgever?	14.639	7,1%	5,9%▼	8,6%▲	13,4%▲	6,9%▼	6,7%	9,0%	7,0%	7,1%
2i. Wat is de belangrijkste reden waarom u op dit moment geen vast dienstverband heeft?	9.204	6,0%	5,9%	6,0%	5,8%	4,2%▼	14,1%▲	14,3%▲	36,8%▲	4,0%▼
9b. Is er op uw werk iemand die u kunt aanspreken over onveilig of ongezond werk?	41.997	5,8%	6,2%▲	5,3%▼	4,7%▼	5,3%▼	7,7%▲	10,0%▲	0,9%▼	6,1%▲
7b-7d. Om hoeveel ongevallen ging het?	1.398	5,3%	4,7%	6,2%	5,6%	4,6%	8,1%▲	0%	9,8%▲	4,9%▼
2l. Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans?	41.997	5,0%	5,2%	4,9%	4,5%▼	4,4%▼	7,4%▲	10,4%▲	8,8%▲	4,8%▼
10b3. Afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van uw armen/ellebogen?	41.997	4,9%	4,8%	5,1%	1,7%▼	4,5%▼	8,6%▲	11,4%▲	10,0%▲	4,6%▼
10b4. Afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van uw polsen/handen?	41.997	4,8%	4,9%	4,7%	2,0%▼	4,4%▼	8,1%▲	10,5%▲	9,5%▲	4,5%▼

▼/▲:  $p < 0,05$ . 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 proportioneel gewogen NEA data.

Een hoge non-respons kan door verschillende oorzaken worden verklaard. Bijvoorbeeld doordat vragen gevoelig zijn en respondenten deze niet in *wil- len* vullen. Dit speelt waarschijnlijk bij de vraag rond seksuele voorkeur. Respondenten maken over deze vraag vaker (negatieve) opmerkingen dan over andere vragen (Hoofman et al. 2015). Bij de vragen rond thuiswerk speelt vermoedelijk een rol dat de betreffende vraag *niet van toepassing* was op de respondent, maar dat de respondent heeft verzuimd om '0' of 'Niet van toepassing' ook daadwerkelijk in te vullen. Non-respons op het aantal uur thuiswerken komt in dat geval eigenlijk neer op 'Nooit thuis werken'. Een laatste mogelijke oorzaak van non-respons is dat vragen onduide- lijk zijn zodat respondenten niet *begrijpen* hoe zij de vraag moeten invullen of doordat de routing niet duidelijk is waardoor respondenten vragen *per ongeluk* overslaan. Dit laatste speelt mogelijk mee bij de vraag over de reden waarom iemand geen vaste baan heeft. Deze gaf, ook in eerdere NEA jaren, met name in de papieren vragenlijsten een hoge non-respons. Onduidelijk is waarom de non-respons bij de twee vragen over zitten relatief hoog is, vooral om dat de derde vraag over zitten (zitten op het werk) géén hoge non-respons kent. Het lijkt dus niet aan de formulering van de vragen te liggen. Mogelijk speelt een rol dat respondenten zitten op het werk mak- kelijker in te vullen, of relevanter, vinden, dan de overige twee vragen.

Als we de non-respons uitsplitsen naar geslacht en leeftijd, dan komt er een zeer consistent (en vrijwel altijd significant) verschilpatroon naar voren, namelijk dat de item non-respons beduidend hoger is bij werknemers van 65 jaar en ouder. Uit eerdere NEA's blijkt dat dit mogelijk komt doordat zij de enquêtevragen als niet relevant beschouwen omdat zij al met pensioen zijn, en 'toevallig nog een paar uurtjes' werken. Er is geen consistent verschil in item non-respons tussen mannen en vrouwen. Wel is de non-respons over het algemeen duidelijk hoger bij respondenten die de vragenlijst op papier

invullen dan bij respondenten die de vragenlijst via internet invullen. Dit komt waarschijnlijk omdat respondenten online uitsluitend relevante vragen te zien krijgen terwijl ze op papier alle vragen te zien krijgen en zelf de door- verwijzing naar relevante vragen moeten volgen.

## 4.2 BETROUWBAARHEID VAN DE SCHALEN

De NEA-vragenlijst bevat diverse items die zijn beoogd om samengevoegd te worden tot een schaal. Dit geldt onder meer voor de items over autono- mie, 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 ove- rige items, dan haalt het de interne consistentie of betrouwbaarheid 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.

Gegeven deze vuistregel is de betrouwbaarheid van de schalen '*Zelfstandig- heid/autonomie*', '*Employability*' en '*Kwalificatieveroudering*' redelijk, en de betrouwbaarheid van de overige schalen goed (tabel 4.2). De betrouwbaar- heid van de schalen is vrijwel identiek aan de betrouwbaarheid in eerdere jaren.

TABEL 4.2 Betrouwbaarheid van de NEA-concepten in 2017

CONCEPT	VRAAGITEMS	AANTAL ITEMS	CRONBACH'S ALFA
Zelfstandigheid/autonomie	5e.1-6	6	0,78
Kwantitatieve taakeisen	5f.1-3	3	0,87
Emotionele belasting	5g.1-3	3	0,84
Moeilijkheidsgraad	5h.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	0,89
Employability	13a.1-4	4	0,73
Kwalificatieveroudering	16g.1-3	3	0,71

### 4.3 COMBINATIEMATEN

Naast het vormen van schalen wordt in de NEA ook gebruik gemaakt van enkele combinatiematen voor risicofactoren. Dit wordt gedaan bij vragen waar blootstelling aan één van de gemeten risicofactoren al een ongewenste situatie of verhoogd risico oplevert. Combinatiematen geven aan of respondenten op één van de in de maat opgenomen subvragen een ongunstig antwoord hebben gegeven. Tabel 4.3 geeft een overzicht.

TABEL 4.3 Overzicht van de NEA combinatiematen in 2017

CONCEPT	VRAAGITEMS	AFKAPPUNT JA/NEE
Fysiek belastend werk	5c.1-4	ten minste één 'ja, regelmatig'
Stoffen	5d.2-4	ten minste één 'vaak' of 'altijd'
Conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever	6b.1-3	ten minste één kort- of langdurig conflict
Extern ongewenst gedrag	6c.1, 6c.3, 6c.5, 6c.7	ten minste één 'ja, een enkele keer' of vaker
Intern ongewenst gedrag	6c.2, 6c.4, 6c.6, 6c.8	ten minste één 'ja, een enkele keer' of vaker
RSI	10b.1-4	ten minste één klacht 'langdurig' en/of 'meerdere keren'
Werk-privé en/of privé-werk disbalans	17a.1-2	ten minste één 'ja (zeer) vaak'

### 4.4 GEBRUIK VAN NEA VOOR TRENDBeschRIJVING

Een aantal NEA-vragen wordt al meerdere jaren gesteld. Dat maakt het mogelijk om de NEA te gebruiken om trends in de tijd te beschrijven. Voor sommige vragen zijn de resultaten van verschillende jaren echter niet goed vergelijkbaar. De inhoud van de vragenlijst verandert namelijk elk jaar enigszins, 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 (en ook veranderingen in layout e.d.) kan ertoe leiden dat respondenten anders antwoorden op vragen die qua vraagformulering identiek zijn.



Daarnaast is in 2014 niet alleen de inhoud van de vragenlijst gewijzigd, maar zijn ook andere zaken veranderd in de wijze van gegevensverzameling, zoals de benaderingsstrategie (zie Hoofman e.a., 2015). Deze veranderingen kunnen systematische effecten op de uitkomsten hebben wat gevolgen kan hebben voor het beschrijven van trends waarin zowel jaren vóór 2014 zijn opgenomen als de jaren 2014 en later. In hoeverre hiervan sprake is, en of de uitkomsten dan nog volgtijdelijk vergelijkbaar zijn, kan op verschillende manieren onderzocht worden. Het CBS en TNO hebben de volgtijdelijke vergelijkbaarheid van de NEA-uitkomsten onderzocht en daarbij, in overleg, ieder een andere methode en criteria toegepast (Zie: Mars, Pleijers en Willems (2015), Mars, Michiels en Willems (2016) en Hoofman, de Vroome en van den Bossche (2016)). Deze analyses leiden deels, maar niet geheel tot dezelfde conclusies. Bij het maken en interpreteren van trendbeschrijvingen waarin zowel gegevens uit de jaren vóór 2014 als gegevens uit 2014 en later worden gebruikt is het van belang om rekening te houden met deze mogelijke methodologische trendbreuken.

## 5 RESULTATEN

In dit hoofdstuk presenteren we de proportioneel gewogen frequentieverdeling van alle variabelen in de NEA, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd (vier klassen) en bedrijfstak (dertien 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 opleiding, bedrijfsgrootte of geografische regio. Vanwege de ruimte die additionele uitsplitsing op papier inneemt is daarvoor in dit rapport niet gekozen. Deze informatie is deels wel direct toegankelijk via de benchmarktool van TNO op [www.monitorarbeid.nl](http://www.monitorarbeid.nl) en via [StatLine](#), de elektronische databank van het CBS.

Een gedeelte van de variabelen in de NEA zijn opgenomen als achtergrondkenmerken, namelijk de 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 echter beter gebruik gemaakt worden van de Enquête Beroepsbevolking. Zie hiervoor [StatLine](#).

In de 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  $\chi^2$  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 namelijk de grootte van het verschil tussen groepen in verhouding tot de standaarddeviatie in de gemeten variabele. Dit extra criterium wordt toegepast, omdat 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.

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK													
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie	
N:	41.997	22.093	19.904	6.459	27.242	7.398	898	502	5.227	1.827	7.125	2.184	2.042	1.437	1.577	5.810	3.031	2.955	6.932	1.348	
%:	100%	53%	47%	15%	65%	18%	2,1%	1,2%	12%	4,3%	17%	5,2%	4,9%	3,4%	3,8%	14%	7,2%	7,0%	17%	3,2%	
<b>1. PERSOONSGEGEVENS*</b>																					
<b>Geslacht [N=41.997]</b>																					
· 1 Man	52,6%	100%	--	49,8%▽	51,8%▽	55,9%△	69,6%▲	67,4%▲	76,7%▲	87,5%▲	54,1%△	76,3%▲	49,8%▽	75,8%▲	56,4%△	53,9%△	57,4%△	36,1%▼	16,8%▼	39,4%▼	
· 2 Vrouw	47,4%	--	100%	50,2%△	48,2%△	44,1%▽	30,4%▼	32,6%▼	23,3%▼	12,5%▼	45,9%▽	23,7%▼	50,2%△	24,2%▼	43,6%▽	46,1%▽	42,6%▽	63,9%▲	83,2%▲	60,6%▲	
<b>Leeftijd [N=41.997]</b>																					
· 15-24	15,4%	14,6%▽	16,3%△	100%	--	--	--	28,5%▲	8,3%▼	8,1%▼	33,8%▲	8,5%▼	54,0%▲	8,9%▽	3,8%▼	13,3%▽	3,3%▼	6,1%▼	8,2%▼	17,1%	
· 25-34	21,2%	20,7%▽	21,9%△	--	32,7%	--	--	19,7%	18,4%▽	19,8%	17,5%▽	18,8%▽	18,1%▽	32,3%▲	21,8%	25,6%△	17,5%▽	22,0%	24,2%△	22,4%	
· 35-44	19,9%	19,6%	20,3%	--	30,7%	--	--	20,2%	20,5%	23,4%△	16,7%▽	18,4%	10,1%▼	26,0%△	25,9%△	21,9%△	22,4%△	22,4%△	19,4%	17,4%▽	
· 45-54	23,7%	23,6%	23,8%	--	36,5%	--	--	18,7%▽	30,2%△	27,5%△	19,2%▽	26,0%△	10,7%▼	21,2%▽	30,9%△	22,0%▽	29,9%△	22,2%▽	24,6%	21,6%	
· 55-64	17,6%	18,7%△	16,4%▽	--	--	100%	--	11,1%▽	20,7%△	19,6%△	10,9%▼	22,8%△	5,9%▼	10,8%▽	15,5%▽	14,4%▽	25,3%▲	24,9%▲	21,9%△	18,7%	
· 65-74	2,1%	2,8%△	1,4%▽	--	--	--	100%	1,7%	1,9%	1,6%	1,9%	5,7%▲	1,1%▽	0,9%▽	2,0%	2,7%△	1,7%	2,4%	1,6%▽	2,8%	
<b>Hoogst behaalde opleidingsniveau [N=41.488]</b>																					
· 1 Basisonderwijs	5,2%	5,7%△	4,7%▽	8,8%△	3,6%▼	7,5%△	10,6%▲	10,5%▲	8,4%△	6,4%△	7,3%△	7,5%△	10,5%▲	1,9%▽	2,0%▽	5,2%	2,1%▽	1,0%▼	2,8%▽	4,2%	
· 2 VMBO, MBO 1, AVO onderbouw	16,6%	17,4%△	15,7%▽	32,6%▲	11,8%▼	19,4%△	24,5%▲	29,9%▲	20,4%△	22,3%△	28,8%▲	25,2%▲	30,4%▲	5,1%▼	5,0%▽	12,3%▽	8,9%▼	4,0%▼	10,4%▼	13,6%▽	
· 3 HAVO, VWO, MBO	42,9%	42,9%	42,8%	46,9%△	42,4%▽	41,4%▽	38,5%▽	47,1%	46,0%△	52,2%△	47,3%△	48,9%△	49,2%△	33,1%▼	36,3%▽	40,7%▽	39,2%▽	18,3%▼	47,1%△	41,8%	
· 4 HBO-, WO-bachelor	22,0%	20,6%▽	23,5%△	9,7%▼	25,5%▲	20,5%▽	17,3%▽	8,7%▼	16,8%▽	15,0%▽	12,2%▼	13,7%▼	8,1%▼	36,9%▲	30,0%▲	23,2%△	26,4%△	47,7%▲	26,1%△	23,2%	
· 5 HBO-, WO-master, doctor	13,3%	13,3%	13,3%	1,9%▼	16,7%▲	11,2%▽	9,1%▽	3,7%▼	8,4%▽	4,1%▼	4,5%▼	4,7%▼	1,8%▼	23,1%▲	26,8%▲	18,6%△	23,5%▲	29,0%▲	13,6%	17,2%△	
<b>Provincie [N=41.997]</b>																					
· 1 Groningen	3,2%	3,2%	3,2%	3,7%△	3,2%	3,2%	2,2%	2,8%	3,6%	3,0%	2,8%▽	2,2%▽	2,4%▽	2,7%	2,0%▽	2,9%	3,7%	4,0%△	4,1%△	3,5%	
· 2 Friesland	3,5%	3,5%	3,5%	3,5%	3,5%	3,7%	2,8%	2,4%	4,5%△	4,1%	3,2%	3,0%	4,2%	2,3%▽	3,3%	3,1%▽	3,6%	3,5%	3,6%	2,8%	
· 3 Drenthe	2,7%	2,6%	2,8%	2,7%	2,6%	3,1%△	2,1%	2,0%	3,2%△	2,9%	2,3%▽	2,0%▽	2,2%	2,2%▽	2,2%	2,7%	2,9%	2,4%	3,5%△	1,9%	
· 4 Overijssel	6,8%	6,9%	6,6%	7,4%△	6,8%	6,2%▽	5,4%	3,0%▽	9,5%△	10,3%△	6,7%	5,4%▽	6,1%	4,7%▽	3,9%▽	5,3%▽	6,2%	8,0%△	7,2%	4,7%▽	
· 5 Gelderland	12,0%	12,0%	12,0%	11,7%	12,0%	12,1%	13,8%	10,6%	12,1%	13,8%△	12,8%△	11,5%	12,3%	9,3%▽	9,1%▽	10,2%▽	11,0%	12,9%	13,5%△	12,6%	
· 6 Utrecht	7,9%	7,8%	8,0%	7,6%	8,2%△	7,0%▽	8,2%	2,7%▽	5,0%▽	6,3%▽	7,3%▽	6,0%▽	6,9%	13,9%▲	11,8%△	8,8%△	8,5%	9,4%△	8,0%	10,8%△	
· 7 Noord-Holland	16,6%	16,4%	16,8%	15,5%▽	16,9%	16,3%	18,8%	15,5%	11,9%▽	11,7%▽	16,4%	18,0%	19,3%△	24,1%▲	24,6%▲	18,9%△	16,3%	15,4%	15,0%▽	20,8%△	
· 8 Zuid-Holland	21,3%	21,2%	21,4%	21,1%	21,4%	21,2%	20,3%	32,6%▲	15,7%▽	20,1%	20,8%	24,6%△	19,5%▽	22,6%	19,1%▽	23,5%△	26,6%△	21,7%	21,0%	20,0%	
· 9 Zeeland	2,1%	2,1%	2,0%	2,2%	2,1%	2,1%	1,4%	2,2%	2,5%	2,5%	2,2%	2,8%△	3,1%△	0,3%▽	1,0%▽	1,6%▽	1,5%▽	2,1%	2,3%	2,1%	
· 10 Noord-Brabant	15,2%	15,3%	15,1%	15,8%	14,9%▽	15,7%	16,6%	15,0%	20,8%△	17,4%△	16,6%△	15,4%	14,6%	10,6%▽	14,3%	14,7%	11,9%▽	13,5%▽	13,3%▽	13,6%	
· 11 Limburg	6,3%	6,5%	6,1%	6,2%	6,2%	6,9%△	6,3%	8,4%△	9,1%△	5,6%	5,9%	6,1%	6,6%	3,8%▽	5,1%▽	5,9%	5,5%	5,6%	6,6%	5,2%	
· 12 Flevoland	2,4%	2,4%	2,5%	2,5%	2,4%	2,5%	2,1%	2,8%	2,3%	2,3%	2,9%△	3,0%	2,3%	4,4%△	3,5%△	2,6%	2,3%	1,4%▽	1,8%▽	2,1%	

\* Een gedeelte van de variabelen in de NEA zijn opgenomen als achtergrondkenmerken, namelijk de 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 echter beter gebruik gemaakt worden van de Enquête Beroepsbevolking. Zie hiervoor [StatLine](#).

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
<b>Stedelijkheid [N=41.997]</b>																				
· 1 Zeer sterk stedelijk	23,5%	22,9%▽	24,1%△	20,3%▽	25,3%△	20,4%▽	18,6%▽	8,5%▼	16,0%▼	12,4%▼	19,3%▽	22,6%	23,9%	37,5%▲	28,6%△	29,9%△	29,2%△	27,4%△	22,7%	29,9%△
· 2 Sterk stedelijk	30,7%	30,9%	30,4%	31,1%	30,4%	30,9%	33,0%	19,6%▼	29,3%▽	25,5%▽	32,6%△	32,2%	31,6%	32,0%	33,0%△	30,7%	31,9%	31,4%	29,7%▽	28,6%
· 3 Matig stedelijk	16,9%	17,0%	16,8%	17,7%	16,4%▽	18,0%△	19,9%△	26,4%▲	18,8%△	18,2%	18,4%△	13,4%▽	14,9%▽	15,2%	17,9%	15,4%▽	15,3%▽	17,1%	17,0%	16,2%
· 4 Weinig stedelijk	20,6%	20,9%	20,3%	21,9%△	19,9%▽	22,1%△	21,5%	31,7%▲	25,8%△	30,3%▲	21,1%	23,4%△	21,5%	11,2%▼	14,6%▽	17,0%▽	16,7%▽	17,7%▽	21,6%△	18,7%
· 5 Niet stedelijk	8,3%	8,3%	8,3%	9,1%△	8,1%▽	8,5%	7,0%	13,8%▲	10,1%△	13,6%▲	8,6%	8,4%	8,1%	4,0%▽	5,9%▽	6,9%▽	6,9%▽	6,5%▽	9,1%△	6,7%▽
- Gemiddelde	2,60	2,61△	2,58▽	2,69△	2,55▽	2,68△	2,65	3,23▲	2,85▲	3,07▲	2,67△	2,63	2,58	2,12▼	2,36▽	2,40▽	2,40▽	2,45▽	2,65△	2,44▽
<b>Burgerlijke staat [N=41.997]</b>																				
· 1 Gehuwd (ook gescheiden van tafel en bed) incl. geregistreerd partnerschap	47,7%	49,3%△	46,0%▽	1,2%▼	51,1%△	72,3%▲	76,1%▲	43,1%▽	52,8%△	57,1%△	37,8%▼	51,5%△	19,9%▼	45,0%▽	54,2%△	44,9%▽	57,0%▲	55,5%△	53,9%△	42,8%▽
· 2 Voor de wet gescheiden	6,9%	5,9%▽	8,1%△	0%▼	6,7%▽	13,1%▲	14,2%▲	3,4%▽	7,6%△	6,8%	5,1%▽	10,3%△	2,9%▽	4,2%▽	7,6%	7,3%	9,0%△	6,7%	8,1%△	7,1%
· 3 Weduwe/weduwnaar	0,8%	0,5%▽	1,1%△	0%▽	0,3%▽	2,8%▲	5,0%▲	0,2%	0,5%▽	0,7%	0,6%	0,9%	0,3%▽	0,6%	0,7%	0,7%	0,9%	1,1%△	1,2%△	1,0%
· 4 Nooit gehuwd geweest	44,6%	44,4%	44,8%	98,8%▲	42,0%▽	11,7%▼	4,7%▼	53,3%△	39,1%▽	35,4%▽	56,5%▲	37,3%▽	76,9%▲	50,1%△	37,6%▽	47,1%△	33,1%▼	36,7%▽	36,9%▽	49,1%△
<b>Samenstelling huishouden [N=41.723]</b>																				
· 1 Eénpersoonshuishouden	15,3%	15,8%△	14,9%▽	10,2%▽	16,4%△	15,7%	17,5%	10,4%▽	17,3%△	11,5%▽	11,2%▽	17,4%△	15,4%	20,5%△	16,5%	16,9%△	15,4%	16,9%△	14,8%	19,0%△
· 2 Ongehuwd stel zonder kind(eren)	11,3%	10,8%▽	11,8%△	7,8%▽	13,5%▲	6,8%▽	4,6%▼	10,2%	10,0%▽	9,6%▽	9,2%▽	10,6%	9,6%▽	15,3%△	11,7%	14,3%△	11,8%	10,7%	11,7%	12,8%
· 3 Gehuwd stel zonder kind(eren)	16,6%	17,0%△	16,1%▽	1,3%▼	10,2%▼	47,1%▲	68,0%▲	12,5%▽	17,3%	17,4%	13,4%▽	21,8%△	7,8%▼	14,0%▽	16,7%	15,7%▽	20,2%△	19,8%△	19,0%△	15,5%
· 4 Ongehuwd stel met kind(eren)	8,7%	8,5%	8,8%	6,2%▽	11,2%▲	2,4%▼	0,9%▼	7,6%	8,1%	9,8%	8,8%	8,1%	7,7%	9,7%	9,7%	9,3%	8,5%	7,9%	8,1%	10,6%△
· 5 Gehuwd stel met kind(eren)	41,8%	43,5%△	39,9%▽	61,0%▲	43,2%△	24,3%▼	7,6%▼	54,6%▲	42,6%	47,3%△	49,1%△	36,7%▽	46,9%△	36,1%▽	40,1%	37,9%▽	38,0%▽	39,3%▽	40,1%▽	36,4%▽
· 6 Eénouder huishouden	6,3%	4,4%▽	8,5%△	13,4%▲	5,5%▽	3,7%▽	1,4%▼	4,7%	4,8%▽	4,4%▽	8,2%△	5,4%	12,6%▲	4,4%▽	5,3%	5,8%	6,0%	5,4%▽	6,2%	5,7%
<b>Positie in het huishouden [N=41.997]</b>																				
· 1 Kind	14,7%	15,3%△	14,1%▽	78,3%▲	4,0%▼	0,4%▼	0,2%▼	28,6%▲	10,2%▽	10,2%▽	32,4%▲	9,7%▽	47,8%▲	7,7%▼	4,8%▼	11,7%▽	3,8%▼	5,1%▼	7,2%▼	14,5%
· 2 Alleenstaande	15,2%	15,6%△	14,8%▽	10,1%▽	16,3%△	15,7%	17,4%	10,3%▽	17,1%△	11,4%▽	11,1%▽	17,3%△	15,2%	20,3%△	16,5%	16,8%△	15,4%	16,9%△	14,8%	18,9%△
· 3 Partner in ongehuwd stel zonder kind(eren)	11,2%	10,7%▽	11,7%△	7,7%▽	13,4%▲	6,7%▽	4,6%▼	10,1%	9,9%▽	9,6%▽	9,1%▽	10,5%	9,5%▽	15,2%△	11,7%	14,1%△	11,7%	10,6%	11,7%	12,8%
· 4 Partner in gehuwd stel zonder kind(eren)	16,3%	16,8%△	15,9%▽	0,9%▼	10,1%▼	46,7%▲	67,6%▲	12,2%▽	17,1%	17,1%	13,1%▽	21,7%△	7,3%▼	13,9%▽	16,5%	15,4%▽	19,9%△	19,5%△	18,8%△	15,3%
· 5 Partner in ongehuwd stel met kind(eren)	7,6%	7,4%	7,8%	0,2%▼	11,0%▲	2,3%▼	0,8%▼	6,1%	7,5%	9,2%△	6,4%▽	7,8%	3,9%▽	9,0%△	9,5%△	8,6%△	8,3%	7,7%	7,7%	8,2%
· 6 Partner in gehuwd stel met kind(eren)	30,5%	31,6%△	29,2%▽	0,4%▼	40,2%▲	24,0%▽	6,9%▼	29,5%	34,6%△	39,2%△	24,2%▽	29,3%	12,2%▼	30,6%	36,2%△	28,7%▽	35,4%△	35,3%△	34,2%△	26,2%▽
· 7 Ouder in éénouder huishouden	3,3%	1,4%▼	5,5%▲	0,0%▼	4,2%△	3,2%	1,2%▽	1,3%▽	2,5%▽	2,5%	2,4%▽	2,8%	1,9%▽	2,5%	4,1%	3,4%	4,8%△	4,2%△	4,9%△	2,9%
· 9 Overig lid huishouden	1,1%	1,1%	1,0%	2,3%△	0,8%▽	0,9%	1,4%	1,8%	1,1%	0,8%	1,4%△	0,9%	2,1%△	0,8%	0,8%	1,2%	0,8%	0,7%▽	0,8%▽	1,2%
<b>2. DIENSTVERBAND*</b>																				
<b>2a. Hebben uw betaalde werkzaamheden als werknemer betrekking op één baan? [N=41.997]</b>																				
· 1 Eén baan als werknemer	93,7%	94,5%△	92,9%▽	86,2%▼	95,1%△	95,2%△	92,8%	92,7%	96,1%△	96,5%△	94,4%△	94,2%	88,7%▼	96,1%△	96,3%△	92,5%▽	96,2%△	92,5%▽	92,2%▽	89,0%▼
· 2 Meerdere banen als werknemer	6,3%	5,5%▽	7,1%△	13,8%▲	4,9%▽	4,8%▽	7,2%	7,3%	3,9%▽	3,5%▽	5,6%▽	5,8%	11,3%▲	3,9%▽	3,7%▽	7,5%△	3,8%▽	7,5%△	7,8%△	11,0%▲

\* Een gedeelte van de variabelen in de NEA zijn opgenomen als achtergrondkenmerken, namelijk de 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 echter beter gebruik gemaakt worden van de Enquête Beroepsbevolking. Zie hiervoor [StatLine](#).

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
<b>2b. Bent u naast uw werk als werknemer ook werkzaam als zelfstandige? [N=41.875]</b>																				
- % ja	4,7%	5,3%△	4,1%▽	2,1%▽	5,3%△	4,9%	5,2%	5,1%	2,7%▽	3,6%▽	3,5%▽	5,3%	2,6%▽	8,0%△	5,1%	6,3%△	4,9%	7,6%△	4,1%▽	8,6%△
<b>2c. Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft? [N=4.214]</b>																				
- 1 De afwisseling in werkzaamheden of contacten	20,9%	21,6%	20,2%	11,6%▼	22,7%△	27,7%△	29,9%▲	23,6%	19,9%	27,6%	14,0%▽	18,2%	15,0%▽	22,7%	27,7%	17,7%▽	30,2%▲	25,5%△	24,5%△	22,2%
- 2 Meer uren kunnen maken om financieel rond te kunnen komen	17,0%	13,0%▼	21,2%▲	18,2%	16,8%	17,6%	7,2%▼	10,1%	17,3%	10,7%	15,4%	25,0%▲	21,0%	5,1%▼	9,1%▼	18,3%	9,8%▼	12,8%▽	22,2%△	20,5%
- 3 Geld verdienen voor iets extra's	17,9%	20,7%△	15,0%▽	36,6%▲	13,0%▼	7,8%▼	16,6%	22,0%	15,7%	16,2%	28,7%▲	19,0%	29,7%▲	16,3%	17,9%	18,5%	14,6%	10,6%▼	12,3%▽	11,4%▽
- 4 Mezelf kunnen ontwikkelen op meerdere gebieden	22,2%	23,0%	21,4%	21,1%	24,6%△	15,3%▽	16,9%	22,2%	24,7%	23,2%	19,3%	14,4%▽	22,9%	36,2%▲	21,4%	19,8%	25,5%	28,1%△	21,3%	20,6%
- 5 Op de lange termijn aan het werk kunnen blijven	4,0%	3,7%	4,3%	0,9%▼	4,0%	7,7%▲	11,4%▲	3,1%	4,5%	4,7%	2,5%▽	4,0%	0%▼	2,7%	3,1%	6,0%△	3,6%	5,2%	4,2%	4,4%
- 6 Om zekerheid van inkomen (uit loondienst) te behouden	8,2%	7,8%	8,6%	4,4%▽	9,0%△	11,5%△	6,2%	8,1%	6,1%	10,6%	9,1%	9,1%	6,8%	7,5%	7,7%	9,6%	5,8%	9,2%	6,9%	9,7%
- 7 Anders	9,7%	10,1%	9,2%	7,2%▽	9,9%	12,4%△	11,8%	10,8%	11,9%	6,8%	10,9%	10,3%	4,7%▽	9,6%	13,0%	10,1%	10,6%	8,6%	8,6%	11,2%
<b>2h. Bent u door uw werkgever gedetacheerd naar één of meer andere bedrijven? [N=36.998]</b>																				
- % ja	5,1%	6,3%△	3,9%▽	5,1%	5,0%	5,5%	5,4%	5,4%	5,6%	5,1%	2,5%▽	5,4%	7,5%△	15,7%▲	6,0%	6,9%△	7,1%△	4,2%▽	2,9%▽	2,9%▽
<b>2i. Wat is de belangrijkste reden waarom u op dit moment geen vast dienstverband heeft? [N=8.656]</b>																				
- 1 Ik heb behoefte aan flexibiliteit	29,0%	30,1%△	27,9%▽	48,7%▲	10,7%▼	19,9%▼	60,6%▲	40,1%▲	16,0%▼	13,9%▼	38,3%▲	26,8%	53,0%▲	17,5%▼	16,4%▼	26,7%▽	9,1%▼	15,1%▼	25,9%▽	27,2%
- 2 Ik heb geen behoefte aan zekerheid	5,0%	5,9%△	4,0%▽	7,0%△	1,5%▼	5,0%	28,0%▲	9,3%▲	3,7%	3,6%	6,9%△	5,6%	8,0%△	0%▼	5,7%	4,2%	3,3%	5,1%	1,3%▽	6,1%
- 3 Ik ben nieuw bij mijn huidige werkgever	43,1%	41,5%▽	44,7%△	31,8%▼	57,4%▲	30,8%▼	7,0%▼	23,1%▼	47,6%△	50,6%△	38,8%▽	37,1%▽	26,2%▼	63,7%▲	56,1%▲	42,8%	46,3%	52,2%△	53,6%▲	44,1%
- 4 Het lukt niet om een vaste baan te krijgen	23,0%	22,6%	23,3%	12,5%▼	30,5%▲	44,3%▲	4,4%▼	27,6%	32,7%▲	31,8%▲	16,0%▼	30,5%△	12,8%▼	18,8%	21,7%	26,2%△	41,3%▲	27,6%△	19,2%▽	22,6%
<b>2j.2k. Arbeidsduur in uren per week in huidige baan [N=41.295] [Range: 0-95]</b>																				
- Gemiddelde	29,3	33,3▲	25,0▽	17,7▼	31,9▲	30,8△	21,3▼	28,0▽	34,3▲	36,1▲	25,8▼	32,1▲	21,0▼	35,3▲	33,2▲	30,6△	32,7▲	28,5▽	25,3▼	26,9▼
<b>2l. Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans? [N=39.880]</b>																				
- 0	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%△	0,0%	0,1%	0%	0%	0,0%	0%	0,0%	0%	0,3%△	0,1%	0,1%	0,1%△	0%	0,1%	0%▽	0%
- 1	3,9%	3,5%▽	4,3%△	19,2%▲	0,8%▼	1,0%▽	11,4%▲	17,7%▲	2,3%▽	0,9%▽	7,2%▲	2,7%▽	12,3%▲	1,2%▽	1,4%▽	3,6%	0,5%▽	2,0%▽	2,4%▽	6,0%△
- 2	7,2%	4,8%▽	9,9%△	25,1%▲	3,3%▼	4,2%▽	21,0%▲	5,0%	2,2%▼	2,0%▽	14,4%▲	5,7%▽	23,3%▲	1,8%▼	2,4%▽	5,6%▽	1,3%▼	6,8%	7,2%	7,5%
- 3	13,9%	5,1%▼	23,6%▲	17,9%△	12,6%▽	14,1%	21,4%▲	7,5%▽	5,4%▼	4,5%▼	17,0%△	7,7%▽	16,0%△	4,5%▼	9,9%▽	10,1%▽	9,7%▽	21,5%▲	25,5%▲	16,8%△
- 4	23,0%	14,9%▼	32,0%▲	14,0%▼	24,0%△	27,8%△	18,1%▽	12,8%▼	13,4%▼	8,6%▼	14,6%▼	16,0%▽	16,1%▽	16,8%▽	31,8%▲	19,3%▽	38,9%▲	29,0%△	39,2%▲	30,4%△
- 5	48,9%	68,0%▲	27,8%▼	20,8%▼	56,2%▲	49,5%	25,0%▼	48,1%	73,4%▲	81,8%▲	44,7%▽	62,3%▲	28,8%▼	73,6%▲	52,5%△	57,8%▲	48,4%	39,4%▼	21,7%▼	34,2%▼
- 6	1,9%	2,5%△	1,2%▽	1,9%	1,8%	1,9%	2,0%	7,1%▲	2,3%△	1,7%	1,7%	3,4%△	2,4%	1,4%	1,3%	2,4%△	0,6%▽	1,0%▽	1,2%▽	3,3%▲
- 7	1,2%	1,2%	1,2%	0,9%▽	1,2%	1,4%△	1,0%	1,8%	1,1%	0,5%▽	0,3%▽	2,2%△	0,8%	0,7%	0,6%	1,0%	0,6%▽	0,2%▽	2,8%△	1,8%△
- Gemiddelde	4,16	4,51▲	3,77▼	3,01▼	4,42▲	4,32△	3,35▼	3,97▽	4,64▲	4,76▲	3,81▼	4,48▲	3,35▼	4,66▲	4,38△	4,33△	4,38△	4,01▽	3,85▼	3,96▽
<b>2m. Werkt u in ploegdienst of wisseldienst? [N=41.295]</b>																				
- 1 Ja, gewoonlijk	14,3%	13,3%▽	15,3%△	22,5%▲	13,1%▽	12,7%▽	5,4%▼	4,3%▼	17,9%△	2,2%▼	13,1%▽	24,8%▲	20,1%△	4,0%▼	1,7%▼	8,1%▼	9,9%▽	0,8%▼	30,5%▲	8,6%▽
- 2 Ja, soms	4,7%	4,9%	4,6%	10,6%▲	3,9%▽	3,0%▽	2,2%▽	6,5%	3,9%▽	3,2%▽	6,1%△	4,9%	12,9%▲	2,2%▽	1,1%▽	4,3%	3,8%▽	0,8%▽	5,4%△	5,5%
- 3 Nee	81,0%	81,8%△	80,1%▽	66,9%▼	82,9%△	84,4%△	92,4%▲	89,3%▲	78,2%▽	94,6%▲	80,8%	70,3%▼	67,0%▼	93,9%▲	97,2%▲	87,6%△	86,3%△	98,4%▲	64,1%▼	85,8%△

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-34	35-44	45-54	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
2n. Heeft u wel eens diensten waarbij u bereikbaar, beschikbaar of oproepbaar moet zijn? [N=41.439]																				
· 1 Ja, regelmatig	11,9%	14,4%Δ	9,1%▽	10,5%▽	12,5%Δ	11,2%▽	10,1%	15,4%Δ	11,0%▽	13,6%Δ	9,6%▽	16,2%Δ	12,8%	15,9%Δ	9,6%▽	9,5%▽	15,1%Δ	4,7%▽	15,9%Δ	13,4%
· 2 Ja, soms	18,0%	19,8%Δ	16,1%▽	23,4%Δ	17,5%▽	15,8%▽	15,0%▽	18,8%	15,1%▽	17,7%	16,6%▽	19,7%Δ	29,0%▲	21,8%Δ	16,8%	17,8%	23,1%Δ	10,7%▽	18,8%	17,1%
· 3 Nee	70,0%	65,7%▽	74,8%Δ	66,1%▽	70,0%	73,1%Δ	74,9%Δ	65,8%▽	73,9%Δ	68,7%	73,8%Δ	64,1%▽	58,2%▽	62,2%▽	73,5%Δ	72,7%Δ	61,8%▽	84,5%▲	65,3%▽	69,5%
2o1. Werkt u wel eens 's avonds, dat wil zeggen tussen 7 uur 's avonds en 12 uur 's nachts? [N=41.720]																				
· 1 Ja, regelmatig	26,5%	27,2%Δ	25,6%▽	45,3%▲	23,9%▽	21,4%▽	13,3%▽	8,8%▽	21,0%▽	7,5%▽	26,9%	38,8%▲	63,9%▲	18,2%▽	14,7%▽	20,0%▽	18,7%▽	17,4%▽	37,8%▲	31,3%Δ
· 2 Ja, soms	28,7%	31,7%Δ	25,4%▽	23,6%▽	30,5%Δ	26,7%▽	25,1%▽	24,5%▽	24,2%▽	30,8%Δ	28,7%	24,4%▽	19,2%▽	37,9%▲	36,0%Δ	29,9%Δ	35,3%Δ	43,6%▲	21,2%▽	32,5%Δ
· 3 Nee	44,8%	41,1%▽	49,0%Δ	31,2%▽	45,6%Δ	51,9%Δ	61,6%▲	66,6%▲	54,8%▲	61,7%▲	44,4%	36,8%▽	16,9%▽	44,0%	49,2%Δ	50,1%Δ	45,9%	39,0%▽	41,0%▽	36,2%▽
2o2. Werkt u wel eens 's nachts, dat wil zeggen tussen 12 uur 's nachts en 6 uur 's morgens? [N=41.674]																				
· 1 Ja, regelmatig	7,4%	9,0%Δ	5,6%▽	5,9%▽	8,2%Δ	6,2%▽	3,6%▽	3,0%▽	12,0%▲	2,3%▽	2,2%▽	23,1%▲	10,1%Δ	2,6%▽	1,6%▽	5,0%▽	7,6%	0,6%▽	12,9%▲	3,9%▽
· 2 Ja, soms	9,4%	12,2%▲	6,3%▽	9,5%	10,0%Δ	7,6%▽	5,9%▽	10,3%	8,7%	12,3%Δ	4,3%▽	16,9%▲	17,1%▲	13,4%Δ	5,1%▽	8,5%▽	13,3%Δ	4,6%▽	10,9%Δ	9,9%
· 3 Nee	83,2%	78,8%▽	88,1%▲	84,6%Δ	81,9%▽	86,2%Δ	90,4%Δ	86,7%Δ	79,3%▽	85,5%Δ	93,5%▲	60,1%▽	72,9%▽	84,0%	93,4%▲	86,6%Δ	79,1%▽	94,8%▲	76,2%▽	86,2%Δ
2o3. Werkt u wel eens op zaterdag? [N=41.737]																				
· 1 Ja, regelmatig	27,1%	24,6%▽	29,8%Δ	57,7%▲	21,9%▽	20,6%▽	16,8%▽	41,3%▲	16,0%▽	7,8%▽	38,9%▲	39,7%▲	66,7%▲	10,3%▽	7,6%▽	16,6%▽	13,8%▽	8,8%▽	39,9%▲	36,7%▲
· 2 Ja, soms	28,6%	34,9%▲	21,5%▽	21,5%▽	30,2%Δ	28,8%	28,5%	30,9%	31,6%Δ	36,6%Δ	29,3%	28,0%	21,6%▽	35,7%Δ	35,0%Δ	30,2%Δ	30,6%Δ	32,7%Δ	17,4%▽	34,1%Δ
· 3 Nee	44,4%	40,5%▽	48,7%Δ	20,8%▽	47,9%▲	50,6%Δ	54,8%▲	27,8%▽	52,4%Δ	55,5%Δ	31,8%▽	32,3%▽	11,7%▽	54,0%▲	57,4%▲	53,2%▲	55,5%▲	58,4%▲	42,6%▽	29,1%▽
2o4. Werkt u wel eens op zondag? [N=41.710]																				
· 1 Ja, regelmatig	19,4%	16,5%▽	22,7%Δ	34,6%▲	16,8%▽	16,8%▽	10,7%▽	7,7%▽	9,8%▽	4,2%▽	17,3%▽	26,7%Δ	56,8%▲	8,4%▽	4,5%▽	11,7%▽	13,5%▽	8,4%▽	38,7%▲	25,2%Δ
· 2 Ja, soms	21,7%	25,5%Δ	17,4%▽	22,3%	22,1%Δ	19,9%▽	18,0%▽	19,7%	18,2%▽	20,9%	25,6%Δ	19,3%▽	23,0%	31,4%▲	24,4%Δ	22,3%	25,9%Δ	23,1%	14,1%▽	27,5%Δ
· 3 Nee	58,9%	58,0%▽	59,9%Δ	43,1%▽	61,1%Δ	63,2%Δ	71,3%▲	72,6%▲	72,0%▲	74,9%▲	57,1%▽	54,0%▽	20,2%▽	60,2%	71,1%▲	66,1%Δ	60,6%	68,5%▲	47,2%▽	47,3%▽
2p. Werkt u regelmatig of soms over? [Gecorrigeerd] [N=41.232]																				
· 1 Ja, regelmatig	28,4%	30,7%Δ	25,9%▽	21,2%▽	31,4%Δ	25,0%▽	15,5%▽	30,1%	27,0%▽	26,0%▽	25,2%▽	38,8%▲	28,8%	28,7%	26,3%	27,6%	20,3%▽	41,0%▲	29,4%	27,1%
· 2 Ja, soms	38,6%	38,8%	38,5%	35,5%▽	40,4%Δ	36,3%▽	24,8%▽	32,0%▽	38,0%	40,2%	38,8%	30,8%▽	33,1%▽	41,6%Δ	41,2%Δ	39,6%	42,7%Δ	33,2%▽	41,5%Δ	38,3%
· 3 Nee	33,0%	30,6%▽	35,7%Δ	43,3%▲	28,2%▽	38,7%Δ	59,7%▲	37,9%Δ	34,9%Δ	33,8%	35,9%Δ	30,4%▽	38,1%Δ	29,7%▽	32,5%	32,9%	37,0%Δ	25,8%▽	29,2%▽	34,6%
2q. Hoeveel uren maakt u gemiddeld per week? [Betaald en onbetaald; geen overwerk=0 uur; gecorrigeerd] [N=40.562] [Range: 0-70]																				
- Gemiddelde	3,09	3,67▲	2,44▽	1,85▽	3,44▲	2,96▽	2,21▽	3,21	3,09	3,50Δ	2,73▽	5,14▲	2,87▽	3,32Δ	3,22	3,21Δ	2,30▽	3,92Δ	2,62▽	2,88
2r. Waar werkt u doorgaans voor uw werkgever? [N=41.477]																				
· 1 Op mijn eigen woonadres	1,9%	2,0%	1,8%	1,5%▽	1,8%	2,2%Δ	5,0%▲	2,9%	1,6%	1,1%▽	1,9%	1,4%	1,4%	4,5%Δ	4,0%Δ	2,4%Δ	1,4%▽	2,6%Δ	0,9%▽	2,5%
· 2 Op een vast adres van uw werkgever	73,9%	68,1%▽	80,3%▲	85,4%▲	72,7%▽	69,6%▽	62,7%▽	76,1%	80,8%Δ	37,2%▽	86,1%▲	55,4%▽	91,6%▲	62,9%▽	73,8%	67,2%▽	67,4%▽	79,4%Δ	73,9%	77,2%Δ
· 3 Op verschillende plaatsen	24,2%	29,9%▲	17,8%▽	13,2%▽	25,5%Δ	28,1%Δ	32,3%Δ	21,0%	17,5%▽	61,7%▲	12,0%▽	43,2%▲	7,1%▽	32,7%▲	22,2%	30,4%Δ	31,2%Δ	17,9%▽	25,2%Δ	20,3%▽

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie
<b>2r-2s. Thuiswerk [5 categorieën] [N=41.238]</b>																				
· 1 Werkt doorgaans op eigen woonadres	1,9%	2,0%	1,9%	1,5%▽	1,8%	2,2%△	5,0%▲	2,9%	1,6%	1,1%▽	1,9%	1,4%	1,4%	4,5%△	4,0%△	2,4%△	1,4%▽	2,7%△	0,9%▽	2,5%
· 2 Werkt doorgaans op vast adres van werkgever en ook thuis	21,9%	21,2%▽	22,6%△	4,5%▼	26,2%▲	21,9%	13,3%▼	7,3%▼	16,3%▽	12,7%▼	10,6%▼	10,9%▼	5,9%▼	37,1%▲	44,2%▲	23,7%△	35,5%▲	55,0%▲	18,4%▽	26,0%△
· 3 Werkt doorgaans op verschillende plaatsen en ook thuis	11,7%	13,5%△	9,7%▽	2,9%▼	13,4%△	13,3%△	10,3%	4,1%▼	7,5%▽	11,7%	6,6%▽	6,7%▽	1,8%▼	28,9%▲	19,4%▲	14,6%△	21,0%▲	13,6%△	12,1%	14,1%△
· 4 Werkt doorgaans op vast adres van werkgever en niet thuis	52,0%	46,8%▼	57,7%▲	80,9%▲	46,5%▼	47,7%▽	49,3%	68,7%▲	64,5%▲	24,5%▼	75,5%▲	44,4%▽	85,7%▲	25,7%▼	29,6%▼	43,5%▽	31,8%▼	24,4%▼	55,5%△	51,2%
· 5 Werkt doorgaans op verschillende plaatsen en niet thuis	12,5%	16,5%▲	8,1%▼	10,2%▽	12,1%▽	14,9%△	22,1%▲	17,0%△	10,1%▽	50,0%▲	5,4%▼	36,6%▲	5,2%▼	3,8%▼	2,9%▼	15,8%△	10,2%▽	4,4%▼	13,1%	6,2%▽
<b>2r-2s. Thuiswerk [2 categorieën] [N=41.238]</b>																				
· 1 Ja, werkt ook of doorgaans thuis	35,5%	36,7%△	34,2%▽	8,9%▼	41,5%▲	37,4%△	28,6%▽	14,3%▼	25,4%▼	25,4%▼	19,1%▼	19,0%▼	9,1%▼	70,5%▲	67,6%▲	40,7%△	57,9%▲	71,2%▲	31,3%▽	42,6%△
· 2 Nee	64,5%	63,3%▽	65,8%△	91,1%▲	58,5%▼	62,6%▽	71,4%△	85,7%▲	74,6%▲	74,6%▲	80,9%▲	81,0%▲	90,9%▲	29,5%▼	32,4%▼	59,3%▽	42,1%▼	28,8%▼	68,7%△	57,4%▽
<b>2t. Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week thuis voor uw werkgever? [N=13.595] [Range: 0-72]</b>																				
- Gemiddelde	6,18	6,79▲	5,43▼	3,98▼	6,06▽	7,00△	7,24△	7,02	5,79▽	5,81	6,90△	6,48	5,00▽	7,87▲	7,57▲	6,63△	6,33	5,89▽	4,13▼	6,82△
<b>2u. Telewerker (werkt minstens een halve dag per week buiten de bedrijfsvestiging met toegang tot het ICT-systeem van het bedrijf) [N=41.259]</b>																				
- % ja	17,1%	19,5%△	14,4%▽	2,6%▼	20,1%▲	19,3%△	12,3%▽	5,1%▼	12,1%▽	16,0%	8,8%▼	11,1%▽	2,7%▼	42,1%▲	41,3%▲	21,2%△	33,6%▲	23,7%△	12,0%▽	18,8%
<b>2v. Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever [N=40.554] [Range: 0-54]</b>																				
- Gemiddelde	10,0	10,6△	9,32▽	1,77▼	9,21▼	19,3▲	18,3▲	8,03▽	12,4▲	11,6△	8,12▼	11,0△	4,17▼	8,06▽	11,7△	7,70▼	14,6▲	11,4△	10,9△	8,61▽
<b>2w. Aantal jaren werkzaam in huidige functie [N=40.051] [Range: 0-53]</b>																				
- Gemiddelde	7,59	7,71△	7,46▽	1,53▼	6,93▼	14,3▲	15,5▲	7,54	8,65△	10,7▲	6,55▽	9,26▲	3,86▼	5,15▼	6,58▽	6,10▼	7,17▽	9,56▲	9,09▲	6,69▽

**3. BEDRIJF\***

<b>Bedrijfstak [SBI 2008] [N=41.997]</b>																				
· 1 A. Landbouw, bosbouw en visserij	1,2%	1,5%△	0,8%▽	2,2%△	1,1%▽	0,8%▽	0,9%	100%	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
· 2 B-E. Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)	12,4%	18,1%▲	6,1%▼	6,7%▼	13,3%△	14,7%△	11,1%	--	100%	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
· 3 F. Bouwnijverheid	4,3%	7,2%▲	1,1%▼	2,3%▽	4,7%△	4,8%△	3,3%	--	--	100%	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
· 4 G. Groot- en detailhandel	17,0%	17,4%△	16,4%▽	37,3%▲	14,0%▼	10,5%▼	15,4%	--	--	--	100%	--	--	--	--	--	--	--	--	--
· 5 H. Vervoer en opslag	5,2%	7,5%▲	2,6%▼	2,9%▽	5,1%	6,7%△	13,8%▲	--	--	--	--	100%	--	--	--	--	--	--	--	--
· 6 I. Horeca	4,9%	4,6%▽	5,1%△	17,1%▲	2,9%▼	1,6%▽	2,5%▽	--	--	--	--	--	100%	--	--	--	--	--	--	--
· 7 J. Informatie en communicatie	3,4%	4,9%△	1,1%▼	2,3%▽	4,2%△	2,1%▽	1,4%▽	--	--	--	--	--	--	100%	--	--	--	--	--	--
· 8 K. Financiële instellingen	3,8%	4,0%△	3,5%▽	0,9%▽	4,6%△	3,3%▽	3,6%	--	--	--	--	--	--	--	100%	--	--	--	--	--
· 9 L.N. Zakelijke dienstverlening/onroerend goed	13,8%	14,2%△	13,5%▽	11,9%▽	14,8%△	11,3%▽	17,8%△	--	--	--	--	--	--	--	--	100%	--	--	--	--

\* Een gedeelte van de variabelen in de NEA zijn opgenomen als achtergrondkenmerken, namelijk de 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 echter beter gebruik gemaakt worden van de Enquête Beroepsbevolking. Zie hiervoor [StatLine](#).

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie
· 10 O. Openbaar bestuur	7,2%	7,9%△	6,5%▽	1,5%▼	7,8%△	10,4%△	5,7%	--	--	--	--	--	--	--	--	100%	--	--	--	
· 11 P. Onderwijs	7,0%	4,8%▽	9,5%△	2,8%▽	7,2%△	9,9%△	7,9%	--	--	--	--	--	--	--	--	--	100%	--	--	
· 12 Q. Gezondheids- en welzijnszorg	16,5%	5,3%▼	29,0%▲	8,8%▼	17,4%△	20,5%△	12,5%▽	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	100%	--	
· 13 R-U. Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	3,2%	2,4%▽	4,1%△	3,6%	3,0%▽	3,4%	4,2%	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	100%	
Hoeveel personen werken er ongeveer in uw bedrijf of instelling? [Vestiging] [N=41.771]																				
· 1-4	4,8%	4,5%▽	5,2%△	4,8%	4,5%▽	5,2%	13,5%▲	11,4%▲	2,6%▽	5,9%△	7,5%△	2,3%▽	6,3%△	4,0%	6,8%△	8,1%△	0,6%▼	1,3%▽	2,5%▽	11,4%▲
· 5-9	8,0%	7,0%▽	9,0%△	10,9%△	7,5%▽	6,4%▽	13,5%▲	15,1%▲	4,7%▽	9,5%△	12,7%▲	4,7%▽	14,5%▲	5,8%▽	6,3%▽	10,2%△	1,1%▼	3,5%▽	6,4%▽	14,2%▲
· 10-19	28,3%	26,9%▽	30,0%△	40,0%▲	26,9%▽	23,5%▽	26,3%	43,0%▲	23,3%▽	33,3%△	35,7%△	22,3%▽	52,1%▲	27,0%	13,7%▼	30,1%△	6,5%▼	34,3%△	25,2%▽	33,6%△
· 20-49	12,9%	13,8%△	11,9%▽	16,5%△	12,3%▽	12,2%	11,3%	12,0%	15,2%△	16,7%△	16,4%△	14,4%△	12,8%	12,3%	6,9%▽	12,9%	7,9%▽	13,4%	9,5%▽	13,5%
· 50-99	23,6%	24,8%△	22,2%▽	19,6%▽	24,1%△	25,9%△	17,9%▽	11,9%▼	32,7%▲	22,2%	20,9%▽	29,4%△	10,4%▼	27,2%△	20,5%▽	20,3%▽	33,4%▲	25,4%△	21,2%▽	19,2%▽
· 100-249	6,0%	5,7%▽	6,4%△	2,7%▽	6,5%△	7,3%△	4,5%	3,2%▽	6,5%	3,7%▽	2,6%▽	6,1%	1,5%▼	6,3%	7,1%	5,6%	13,9%▲	5,2%	8,8%△	3,1%▽
· 250-499	16,3%	17,2%△	15,3%▽	5,5%▼	18,2%△	19,5%△	13,1%▽	3,4%▼	15,1%▽	8,6%▼	4,2%▼	20,8%△	2,5%▼	17,4%	38,7%▲	12,9%▽	36,6%▲	16,8%	26,3%▲	5,0%▼
- Gemiddelde	4,26	4,33△	4,17▽	3,65▼	4,36△	4,47△	3,72▼	3,21▼	4,50△	3,85▼	3,55▼	4,65△	3,21▼	4,41△	5,04▲	3,96▼	5,61▲	4,41△	4,72▲	3,44▼
3d. Vonden in de afgelopen 12 maanden één of meer van de volgende veranderingen plaats in uw bedrijf (vestiging/locatie)? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=41.613]																				
· a. Een grote reorganisatie	14,3%	14,8%△	13,6%▽	7,4%▼	15,4%△	16,5%△	8,6%▽	5,3%▼	12,4%▽	7,6%▽	7,9%▼	13,6%	4,8%▼	20,3%△	39,9%▲	11,0%▽	33,8%▲	10,5%▽	17,1%△	10,2%▽
· b. Overname door een andere organisatie	4,2%	4,8%△	3,5%▽	2,8%▽	4,5%△	4,2%	3,3%	1,8%▽	7,6%△	4,4%	5,0%△	3,9%	4,6%	6,9%△	6,3%△	5,0%△	0,9%▽	0,7%▽	2,5%▽	2,4%▽
· c. Overname van een andere organisatie	4,1%	5,0%△	3,2%▽	1,8%▽	4,9%△	3,6%▽	3,4%	2,3%▽	5,7%△	4,4%	4,0%	5,2%△	1,8%▽	11,4%▲	8,3%▲	5,7%△	0,8%▽	1,0%▽	2,9%▽	1,9%▽
· d. Inkrimping zonder gedwongen ontslagen	8,2%	7,6%▽	8,8%△	4,3%▽	8,6%△	10,4%△	5,5%▽	1,3%▼	6,6%▽	4,0%▽	5,0%▽	9,3%△	5,4%▽	10,0%△	10,0%△	5,4%▽	13,9%▲	11,8%△	12,2%△	6,8%
· e. Inkrimping met gedwongen ontslagen	7,2%	7,3%	7,0%	2,4%▼	8,0%△	8,6%△	4,6%▽	1,1%▼	7,3%	6,8%	4,6%▽	5,8%▽	1,5%▼	14,0%▲	27,0%▲	6,5%▽	4,4%▽	4,8%▽	9,4%△	5,4%▽
· f. Fusie met een ander bedrijf	4,5%	4,1%▽	5,1%△	2,1%▽	5,0%△	5,1%△	3,4%	2,1%▽	3,9%▽	3,7%	2,8%▽	2,2%▽	1,3%▽	6,5%△	4,2%	3,6%▽	3,0%▽	4,0%	10,5%▲	3,5%
· g. Uitbesteding van ondersteunende diensten	7,5%	8,7%△	6,2%▽	2,9%▼	8,4%△	8,6%△	4,3%▽	4,8%▽	9,6%△	5,1%▽	3,7%▽	7,1%	2,0%▼	11,7%△	20,0%▲	6,9%	12,2%△	4,4%▽	8,8%△	5,5%▽
· h. Verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland	2,6%	3,6%△	1,5%▽	1,0%▽	3,1%△	2,5%	0,9%▽	2,7%	5,9%▲	1,3%▽	2,3%▽	3,3%△	0,5%▽	11,1%▲	8,6%▲	3,4%△	0,4%▽	0,1%▽	0,1%▽	0,4%▽
· i. Automatisering van bedrijfsactiviteiten	10,4%	12,1%△	8,6%▽	4,6%▼	11,6%△	11,5%△	6,8%▽	9,7%	13,1%△	7,5%▽	7,6%▽	10,0%	2,8%▼	16,0%△	32,9%▲	10,5%	14,9%△	5,0%▽	9,6%▽	5,3%▽
· j. Geen van deze	62,5%	61,5%▽	63,6%△	78,6%▲	59,9%▽	56,8%▽	72,8%▲	78,6%▲	58,7%▽	71,5%△	72,0%▲	64,4%	81,7%▲	50,6%▼	36,1%▼	65,6%△	47,2%▼	69,3%△	53,5%▼	72,1%▲
<b>4. BEROEP*</b>																				
Beroep (ISCO-08 major group) [N=41.326]																				
· 0 Beroepen bij de strijdkrachten	0,4%	0,6%△	0,1%▽	0,4%	0,4%△	0,1%▽	0%	0%	0,0%▽	0%▽	0%▽	0%▽	0,1%▽	0%▽	0%▽	0,1%▽	4,8%▲	0,0%▽	0%▽	0%▽
· 1 Leidinggevende functies	5,2%	7,4%▲	2,8%▼	0,8%▼	6,1%△	6,1%△	4,8%	3,8%	6,3%△	7,3%△	5,6%	3,9%▽	5,5%	8,9%△	8,7%△	6,2%△	4,7%	3,6%▽	2,2%▽	6,6%△
· 2 Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	26,3%	26,0%	26,5%	9,2%▼	30,7%▲	25,7%	18,2%▽	7,0%▼	17,8%▼	9,4%▼	9,6%▼	8,3%▼	2,6%▼	64,7%▲	40,4%▲	28,6%△	35,1%▲	75,5%▲	29,9%△	26,4%
· 3 Technici en vakspecialisten	17,6%	15,4%▽	20,1%△	10,2%▼	19,4%△	17,9%	15,1%	6,4%▼	15,6%▽	16,2%	11,4%▽	9,5%▼	7,8%▼	13,4%▽	28,2%△	18,9%△	24,7%▲	5,5%▼	31,2%▲	19,6%
· 4 Administratief personeel	11,4%	8,5%▽	14,6%△	6,9%▽	12,0%△	13,0%△	12,7%	7,9%▽	12,6%△	14,8%△	11,0%	23,3%▲	4,7%▼	7,1%▽	17,1%△	15,3%△	14,5%△	5,6%▽	5,7%▼	14,6%△
· 5 Dienstverlenend personeel en verkopers	17,9%	11,3%▼	25,2%▲	37,5%▲	14,2%▼	14,8%▽	14,5%▽	6,8%▼	5,9%▼	2,2%▼	34,6%▲	6,8%▼	55,7%▲	2,8%▼	4,1%▼	10,6%▼	11,5%▽	7,7%▼	25,5%▲	22,2%△

\* Een gedeelte van de variabelen in de NEA zijn opgenomen als achtergrondkenmerken, namelijk de 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 echter beter gebruik gemaakt worden van de Enquête Beroepsbevolking. Zie hiervoor [StatLine](#).



## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
· 6 Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers	1,1%	1,8%▲	0,4%▽	1,7%△	1,0%▽	1,0%	1,3%	29,6%▲	1,6%△	0,5%▽	0,3%▽	0,1%▽	0,5%▽	0%▽	0,4%▽	2,1%△	1,2%	0,1%▽	0,1%▽	1,0%
· 7 Ambachtslieden	6,7%	11,9%▲	0,9%▼	5,0%▽	6,8%	7,7%△	7,0%	4,6%	20,2%▲	41,0%▲	7,8%△	2,8%▽	0,7%▽	1,3%▼	0,3%▼	3,8%▽	1,1%▼	0,8%▼	0,3%▼	2,3%▽
· 8 Bedieningspersoneel van machines en installaties, assembleurs	4,8%	8,2%▲	1,1%▼	3,1%▽	4,3%▽	6,7%△	18,2%▲	11,4%▲	11,2%▲	4,7%	3,1%▽	37,2%▲	0,9%▽	0,2%▼	0,2%▼	3,0%▽	0,9%▽	0,4%▼	0,2%▼	1,9%▽
· 9 Elementaire beroepen	8,6%	9,0%△	8,2%▽	25,3%▲	5,1%▼	6,9%▽	8,1%	22,5%▲	8,9%	3,7%▽	16,6%▲	8,1%	21,5%▲	1,6%▼	0,6%▼	11,5%△	1,4%▼	0,9%▼	4,9%▽	5,4%▽
<b>Beroepenindeling (ROA-CBS 2014, 2 digits: beroepsklasse) [N=41.997]</b>																				
· 1 Pedagogische beroepen	6,6%	3,8%▼	9,7%▲	3,6%▽	6,9%△	8,3%△	5,3%	0%▼	0,4%▼	0,2%▼	0,4%▼	0,5%▼	1,0%▼	0,5%▼	0,1%▼	1,1%▼	1,1%▼	68,9%▲	6,0%▽	9,3%△
· 2 Creatieve en taalkundige beroepen	1,3%	1,4%	1,3%	1,0%▽	1,5%△	1,1%▽	1,7%	0%▽	1,0%▽	0,1%▽	1,3%	0,3%▽	0,6%▽	9,2%▲	0,6%▽	2,1%△	0,7%▽	0,9%▽	0,1%▽	5,6%▲
· 3 Commerciële beroepen	11,5%	9,4%▽	13,8%△	21,3%▲	10,5%▽	7,0%▽	7,3%▽	5,8%▽	9,0%▽	3,0%▼	39,3%▲	2,6%▼	10,5%	11,1%	14,9%△	7,6%▽	3,1%▼	1,8%▼	1,0%▼	9,6%▽
· 4 Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	20,8%	17,1%▽	24,9%△	10,0%▼	22,9%△	22,4%△	21,4%	11,5%▼	18,6%▽	19,5%	14,6%▽	29,4%▲	7,5%▼	18,2%▽	51,7%▲	33,2%▲	35,4%▲	11,1%▼	10,8%▼	26,4%△
· 5 Managers	5,0%	7,0%▲	2,7%▽	0,8%▼	5,8%△	5,6%△	4,2%	3,7%	6,0%△	7,2%△	5,6%△	3,9%▽	5,4%	8,9%△	8,5%△	5,9%△	2,8%▽	3,5%▽	2,2%▽	5,7%
· 6 Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	3,5%	4,3%△	2,6%▽	1,4%▽	3,8%△	4,0%△	5,0%△	0,5%▽	0,9%▽	0,8%▽	0,2%▼	1,6%▽	0,9%▽	0,7%▽	3,4%	4,9%△	29,1%▲	0,9%▽	0,4%▼	3,5%
· 7 Technische beroepen	13,2%	21,8%▲	3,7%▼	8,4%▽	14,0%△	14,6%△	11,8%	15,9%	43,0%▲	57,1%▲	10,6%▽	5,8%▼	1,1%▼	3,8%▼	1,7%▼	12,9%	6,9%▼	3,0%▼	1,1%▼	5,3%▼
· 8 ICT beroepen	4,8%	7,8%▲	1,5%▼	2,2%▽	5,8%△	3,9%▽	1,1%▽	1,0%▽	3,8%▽	1,6%▽	2,7%▽	2,2%▽	0,5%▼	43,9%▲	12,9%▲	4,9%	7,2%△	2,2%▽	1,4%▽	3,3%▽
· 9 Agrarische beroepen	1,4%	2,0%△	0,6%▽	2,7%△	1,1%▽	1,1%	1,3%	43,2%▲	1,8%△	0,5%▽	0,4%▽	0,1%▽	0,5%▽	0%▽	0,4%▽	2,3%△	1,3%	0,1%▽	0,1%▽	1,1%
· 10 Zorg en welzijn beroepen	14,5%	5,1%▼	25,0%▲	8,9%▽	15,5%△	16,3%△	10,4%▽	2,4%▼	2,7%▼	0,7%▼	4,0%▼	1,0%▼	1,2%▼	0,9%▼	2,8%▼	4,8%▼	7,7%▼	4,2%▼	69,4%▲	6,8%▼
· 11 Dienstverlenende beroepen	8,2%	6,1%▽	10,6%△	20,1%▲	5,9%▼	6,6%▽	7,7%	3,5%▽	3,2%▼	1,5%▼	2,9%▼	5,5%▽	65,4%▲	0,8%▼	1,6%▼	11,9%△	1,6%▼	2,7%▼	6,7%▽	20,1%▲
· 12 Transport en logistiek beroepen	7,4%	11,8%▲	2,6%▼	17,7%▲	4,7%▼	6,9%▽	20,5%▲	10,5%△	6,7%▽	5,3%▽	16,6%▲	44,9%▲	3,5%▽	1,1%▼	0,3%▼	4,5%▽	1,6%▼	0,3%▼	0,3%▼	2,2%▼
· 13 Overig	1,8%	2,4%△	1,1%▽	1,8%	1,7%▽	2,2%△	2,4%	1,9%	2,8%△	2,5%△	1,6%	2,4%△	1,9%	1,0%▽	1,1%▽	3,7%△	1,7%	0,4%▽	0,4%▽	1,1%▽
<b>4b. Geeft u in uw beroep of functie leiding aan medewerkers of personeel? [N=41.125]</b>																				
- % ja	26,0%	34,1%▲	17,1%▼	16,5%▼	29,0%△	24,4%▽	17,9%▽	30,1%△	30,1%△	43,1%▲	27,8%△	23,6%▽	33,7%△	30,7%△	22,9%▽	30,0%△	20,9%▽	20,0%▽	15,3%▼	30,6%△
<b>4b. Aan hoeveel personen geeft u leiding? [Subgroep leidinggevend] [N=10.569]</b>																				
· 1-4	42,0%	40,9%▽	44,4%△	54,5%▲	41,0%▽	38,6%▽	49,4%	46,3%	43,4%	51,3%▲	42,9%	34,9%▽	45,6%	38,7%	38,7%	49,6%△	23,9%▼	35,7%▽	35,8%▽	43,7%
· 5-9	24,1%	24,8%△	22,8%▽	24,0%	24,8%△	21,7%▽	21,0%	23,8%	25,8%	19,0%▽	25,4%	24,8%	26,3%	33,8%▲	21,4%	22,7%	27,3%	20,8%	19,8%△	26,7%
· 10-49	27,9%	28,1%	27,6%	19,5%▼	28,3%	31,8%△	22,1%	28,1%	25,7%▽	26,8%	26,5%	30,3%	23,2%▽	21,7%▽	35,2%△	22,6%▽	39,4%▲	38,3%▲	34,5%△	23,2%▽
· 50-99	3,4%	3,5%	3,1%	1,4%▽	3,5%	4,2%△	2,5%	1,9%	2,3%▽	2,4%	3,2%	5,6%△	4,2%	2,9%	2,2%	2,6%▽	5,2%△	2,0%▽	6,0%△	4,8%
· 100 of meer	2,5%	2,7%	2,1%	0,6%▽	2,4%	3,7%△	5,1%△	0%	2,8%	0,5%▽	1,9%	4,4%△	0,8%▽	2,9%	2,5%	2,6%	4,1%△	3,2%	3,9%△	1,6%
- Gemiddelde	2,00	2,02△	1,96▽	1,70▼	2,02△	2,13△	1,93	1,86	1,95▽	1,82▽	1,96▽	2,20△	1,88▽	1,97	2,08	1,86▽	2,38▲	2,16△	2,22▲	1,94
<b>5. UW WERKOMSTANDIGHEDEN</b>																				
<b>5a. Moet u gevaarlijk werk doen? [N=41.438]</b>																				
· 1 Ja, regelmatig	4,3%	6,4%▲	1,9%▼	3,6%▽	4,7%△	3,6%▽	2,3%▽	3,6%	6,8%△	9,5%▲	2,6%▽	8,6%▲	4,1%	0,2%▼	0,4%▽	3,7%▽	8,4%▲	1,1%▼	3,6%▽	2,4%▽
· 2 Ja, soms	19,0%	22,8%▲	14,9%▼	20,7%△	18,9%	18,7%	12,6%▽	28,8%▲	25,2%△	34,4%▲	14,8%▽	28,1%▲	25,3%△	3,4%▼	2,7%▼	14,4%▽	17,6%▽	7,8%▼	26,8%▲	12,6%▽
· 3 Nee	76,7%	70,8%▼	83,2%▲	75,7%▽	76,4%	77,7%△	85,2%▲	67,5%▼	68,0%▼	56,1%▼	82,7%▲	63,3%▼	70,6%▽	96,4%▲	96,9%▲	81,8%△	74,0%▽	91,1%▲	69,7%▼	84,9%▲

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
<b>5b. Wat is het belangrijkste gevaar dat u loopt tijdens uw werk? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=9.603]</b>																				
· a. Vallen van hoogte	27,0%	36,7%▲	8,4%▼	21,3%▽	28,2%△	27,9%	23,5%	36,6%▲	33,9%△	76,3%▲	26,9%	32,8%△	10,1%▼	32,4%	30,9%	34,3%△	21,4%▽	15,2%▼	3,7%▼	35,0%△
· b. Struikelen, uitglijden	43,6%	51,4%▲	28,4%▼	43,5%	43,3%	45,0%	38,8%	56,7%▲	56,4%▲	68,5%▲	48,5%△	52,7%▲	58,0%▲	52,6%	48,3%	47,4%△	32,4%▼	24,6%▼	16,4%▼	46,8%
· c. Bekneld raken	18,4%	25,6%▲	4,5%▼	14,3%▽	19,6%△	18,0%	15,2%	30,1%▲	33,6%▲	31,4%▲	23,0%△	28,6%▲	3,0%▼	11,9%	18,7%	14,9%▽	7,3%▼	1,9%▼	15,2%	15,2%
· d. Snijden, steken	32,0%	35,8%▲	24,7%▼	42,5%▲	31,2%▽	25,5%▽	25,1%	50,0%▲	43,0%▲	38,1%△	46,7%▲	13,9%▼	61,1%▲	15,5%▼	29,5%	29,5%	19,1%▼	20,1%▼	17,6%▼	32,1%
· e. Botsen, aanrijdingen	21,3%	28,7%▲	6,9%▼	17,0%▽	21,7%	23,0%	31,2%▲	24,1%	21,9%	19,3%	26,8%△	66,2%▲	7,9%▼	24,2%	15,0%	22,5%	29,2%▲	6,6%▼	3,8%▼	16,8%
· f. Ongeluk met gevaarlijke stoffen	20,5%	24,5%▲	12,6%▼	13,5%▼	22,4%△	19,8%	16,6%	18,3%	36,4%▲	16,7%▽	17,1%▽	25,8%△	8,0%▼	8,5%▼	16,4%	25,2%△	16,8%▽	23,3%	12,4%▼	15,8%
· g. Confrontatie met geweld	30,1%	21,0%▼	47,7%▲	19,3%▼	32,6%△	31,4%	18,3%▼	3,8%▼	3,6%▼	5,2%▼	14,0%▼	24,8%▼	12,3%▼	22,9%	43,6%▲	19,9%▼	73,1%▲	48,0%▲	66,4%▲	22,0%▽
· h. Verbranden	16,1%	18,2%△	12,2%▽	25,1%▲	15,2%▽	11,6%▽	12,0%	3,8%▼	28,9%▲	14,7%	15,2%	7,9%▼	61,7%▲	7,1%	11,6%	14,5%	7,9%▼	12,3%	2,8%▼	16,9%
· i. Verstikking	4,9%	6,7%▲	1,5%▼	3,1%▽	5,5%△	4,7%	2,4%	2,3%	10,5%▲	6,6%△	2,1%▽	6,1%	1,2%▽	2,0%	0%	6,4%△	6,5%△	4,6%	1,6%▽	2,0%
· j. Anders	18,2%	16,1%▽	22,3%△	13,7%▽	19,2%△	18,3%	20,1%	16,5%	15,6%▽	15,1%▽	13,0%▽	13,9%▽	6,2%▼	34,1%▲	18,7%	21,7%△	20,9%△	14,9%	26,8%▲	19,7%
· Fysiek belastend/zwaar werk ['kracht', 'trilling', 'houding' en/of 'herhaling'] [N=41.910]																				
· % ten minste één 'ja, regelmatig'	42,8%	43,7%△	41,8%▽	57,2%▲	39,9%▽	42,6%	30,6%▼	63,7%▲	49,0%△	53,3%▲	52,8%▲	57,2%▲	56,0%▲	25,7%▼	25,9%▼	35,4%▽	29,6%▼	17,0%▼	46,5%△	38,2%▽
<b>5c1. Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten? [N=41.071]</b>																				
· 1 Ja, regelmatig	21,0%	23,2%△	18,5%▽	30,9%▲	19,5%▽	18,9%▽	12,0%▼	36,1%▲	25,2%△	33,7%▲	29,5%▲	27,0%△	26,4%△	2,3%▼	1,5%▼	14,0%▽	6,9%▼	4,6%▼	29,9%▲	13,8%▽
· 2 Ja, soms	20,3%	21,3%△	19,3%▽	33,0%▲	17,6%▼	19,2%▽	21,0%	33,7%▲	23,7%△	21,7%	27,7%▲	23,2%△	39,3%▲	7,9%▼	2,9%▼	13,4%▼	11,9%▼	13,3%▽	21,5%△	20,8%
· 3 Nee	58,7%	55,6%▽	62,2%△	36,1%▼	62,9%▲	61,9%△	67,0%△	30,2%▼	51,1%▽	44,6%▼	42,8%▼	49,9%▽	34,4%▼	89,8%▲	95,5%▲	72,6%▲	81,2%▲	82,1%▲	48,5%▼	65,4%△
<b>5c2. Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt? [N=41.558]</b>																				
· 1 Ja, regelmatig	9,5%	15,2%▲	3,1%▼	9,7%	9,4%	9,8%	7,5%▽	20,9%▲	18,2%▲	29,1%▲	10,0%	22,9%▲	6,8%▽	0,7%▼	1,1%▼	7,4%▽	6,2%▽	2,2%▼	3,7%▼	5,4%▽
· 2 Ja, soms	8,4%	12,2%▲	4,2%▼	10,1%△	7,9%▽	8,6%	9,2%	20,7%▲	15,3%▲	18,7%▲	9,7%△	11,0%△	8,9%	1,9%▼	0,8%▼	6,6%▽	6,0%▽	3,9%▽	4,8%▽	7,9%
· 3 Nee	82,1%	72,6%▽	92,8%▲	80,2%▽	82,7%△	81,6%	83,4%	58,4%▼	66,6%▼	52,3%▼	80,3%▽	66,1%▼	84,3%△	97,4%▲	98,1%▲	86,0%△	87,8%△	93,9%▲	91,5%▲	86,7%△
<b>5c3. Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding? [N=41.480]</b>																				
· 1 Ja, regelmatig	10,8%	11,6%△	9,9%▽	9,6%▽	11,1%△	11,2%	6,8%▽	16,3%△	12,3%△	22,3%▲	10,8%	12,1%	10,0%	1,9%▼	2,2%▼	8,5%▽	5,8%▽	3,7%▼	17,5%▲	8,5%▽
· 2 Ja, soms	25,7%	25,4%	26,0%	29,2%△	24,8%▽	26,6%△	18,9%▽	36,2%▲	29,8%△	30,0%△	28,0%△	25,3%	28,8%△	11,9%▼	9,0%▼	18,6%▽	18,1%▽	19,6%▽	36,3%▲	23,9%
· 3 Nee	63,5%	63,0%▽	64,2%△	61,1%▽	64,1%△	62,2%▽	74,3%▲	47,5%▼	57,9%▽	47,7%▼	61,2%▽	62,6%	61,2%▽	86,2%▲	88,8%▲	72,9%▲	76,1%▲	76,7%▲	46,2%▼	67,6%△
<b>5c4. Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken? [N=41.563]</b>																				
· 1 Ja, regelmatig	34,2%	33,7%▽	34,7%△	46,8%▲	31,4%▽	34,6%	25,6%▽	54,3%▲	39,0%△	40,7%△	42,7%▲	44,5%▲	48,7%▲	23,7%▼	24,5%▼	30,7%▽	25,2%▼	13,1%▼	31,8%▽	32,2%
· 2 Ja, soms	20,6%	22,3%△	18,8%▽	25,2%△	19,9%▽	19,7%▽	17,2%▽	26,1%△	23,6%△	24,7%△	22,5%△	21,2%	25,9%△	15,1%▽	14,5%▽	17,7%▽	17,3%▽	16,5%▽	21,7%△	20,4%
· 3 Nee	45,2%	44,0%▽	46,5%△	28,0%▼	48,7%▲	45,7%	57,2%▲	19,6%▼	37,4%▽	34,7%▼	34,8%▼	34,3%▼	25,5%▼	61,2%▲	61,0%▲	51,6%△	57,5%▲	70,4%▲	46,6%△	47,3%

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie
<b>5c5. Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken? [N=41.663]</b>																				
- 1 Ja, regelmatig	7,5%	10,6%▲	4,0%▼	7,0%	7,6%	8,2%△	4,1%▽	13,3%▲	19,9%▲	15,7%▲	5,8%▽	10,9%△	9,3%△	1,5%▼	2,0%▼	5,4%▽	3,8%▽	5,5%▽	2,6%▼	6,4%
- 2 Ja, soms	18,1%	21,9%▲	14,0%▼	20,4%△	17,7%▽	18,4%	14,3%▽	31,0%▲	26,4%▲	33,8%▲	16,1%▽	23,4%△	26,4%▲	9,3%▼	8,1%▼	14,3%▽	16,8%▽	21,3%△	11,8%▽	16,8%
- 3 Nee	74,3%	67,5%▼	82,0%▲	72,6%▽	74,8%△	73,4%▽	81,6%▲	55,6%▼	53,7%▼	50,6%▼	78,2%▲	65,7%▼	64,3%▼	89,2%▲	89,8%▲	80,3%△	79,4%△	73,3%	85,6%▲	76,7%△
<b>5d1. Werkt u met water of waterige oplossingen? [N=41.063]</b>																				
- 1 Nooit	69,7%	70,9%△	68,5%▽	58,5%▼	72,0%△	70,3%	77,2%△	44,6%▼	65,6%▽	60,8%▼	71,0%△	84,1%▲	32,7%▼	96,6%▲	94,9%▲	75,2%△	87,7%▲	84,2%▲	51,4%▼	70,7%
- 2 Soms	14,5%	16,0%△	12,8%▽	20,4%▲	13,3%▽	13,8%	10,9%▽	30,5%▲	18,2%△	22,2%▲	18,6%△	9,0%▽	23,8%▲	1,0%▼	2,0%▼	8,8%▽	7,3%▼	10,3%▽	19,5%△	10,0%▽
- 3 Vaak	9,0%	8,0%▽	10,1%△	11,4%△	8,6%▽	8,8%	5,8%▽	19,7%▲	9,5%	11,9%△	6,7%▽	3,8%▽	22,3%▲	0,4%▼	1,1%▼	6,9%▽	2,7%▼	3,0%▼	18,0%▲	8,7%
- 4 Altijd	6,8%	5,2%▽	8,6%△	9,7%△	6,1%▽	7,0%	6,2%	5,2%	6,7%	5,1%▽	3,7%▽	3,1%▽	21,2%▲	2,0%▽	1,9%▼	9,0%△	2,3%▽	2,5%▽	11,1%▲	10,7%△
- Gemiddelde	1,53	1,48▽	1,59△	1,72▲	1,49▽	1,53	1,41▽	1,86▲	1,57△	1,61△	1,43▽	1,26▼	2,32▲	1,08▼	1,10▼	1,50▽	1,20▼	1,24▼	1,89▲	1,59△
- % ten minste één 'vaak' of 'altijd'	16,1%	16,6%△	15,5%▽	18,2%△	16,0%	15,1%▽	9,8%▽	19,3%△	21,6%△	23,2%▲	13,9%▽	16,6%	23,8%▲	2,9%▼	3,0%▼	13,8%▽	6,6%▼	9,0%▼	24,7%▲	13,7%▽
<b>5d2. Krijgt u tijdens uw werk stoffen op uw huid? [N=41.645]</b>																				
- 1 Nooit	71,1%	71,1%	71,1%	62,7%▼	72,4%△	72,4%△	81,6%▲	52,6%▼	62,9%▼	57,2%▼	70,7%	83,9%▲	50,4%▼	95,6%▲	94,7%▲	77,2%△	88,2%▲	82,3%▲	56,3%▼	74,8%△
- 2 Soms	19,7%	20,2%△	19,1%▽	25,5%△	18,6%▽	19,3%	13,0%▽	36,8%▲	25,6%△	29,3%▲	20,6%△	11,7%▼	29,9%▲	2,2%▼	2,7%▼	13,2%▽	9,3%▼	13,7%▼	31,0%▲	15,3%▽
- 3 Vaak	5,6%	5,7%	5,5%	7,5%△	5,6%	4,8%▽	1,4%▽	8,0%△	7,7%△	9,9%△	5,9%	2,7%▽	12,4%▲	0,2%▼	0,8%▼	4,4%▽	1,4%▽	2,0%▽	8,0%△	6,0%
- 4 Altijd	3,5%	2,9%▽	4,2%△	4,3%△	3,3%▽	3,5%	4,0%	2,6%	3,8%	3,6%	2,8%▽	1,7%▽	7,3%▲	2,0%▽	1,7%▽	5,2%△	1,1%▽	2,0%▽	4,7%△	3,8%
- Gemiddelde	1,42	1,40▽	1,43△	1,53△	1,40▽	1,39▽	1,28▽	1,61▲	1,52△	1,60▲	1,41	1,22▼	1,77▲	1,09▼	1,10▼	1,38▽	1,15▼	1,24▼	1,61▲	1,39
<b>5d3. Ademt u tijdens het werk stoffen in? [N=41.640]</b>																				
- 1 Nooit	76,0%	67,2%▼	85,9%▲	80,8%△	75,5%▽	74,0%▽	75,6%	55,4%▼	55,6%▼	45,4%▼	77,6%△	62,3%▼	79,4%△	94,5%▲	94,5%▲	78,2%△	82,4%△	89,6%▲	83,5%▲	80,8%△
- 2 Soms	15,9%	21,4%▲	9,8%▼	13,0%▽	16,1%	17,6%△	17,6%	32,5%▲	27,5%▲	36,0%▲	14,6%▽	23,6%▲	13,8%▽	3,4%▼	3,5%▼	14,9%▽	13,8%▽	7,2%▼	11,7%▽	12,4%▽
- 3 Vaak	4,9%	7,5%▲	2,0%▼	3,7%▽	5,2%△	5,1%	2,3%▽	10,3%▲	10,7%▲	14,4%▲	4,8%	8,5%△	3,8%▽	0,3%▼	0,6%▼	3,8%▽	2,3%▽	1,2%▽	2,5%▽	3,5%▽
- 4 Altijd	3,2%	4,0%△	2,3%▽	2,5%▽	3,3%	3,3%	4,4%△	1,7%	6,3%△	4,2%△	3,0%	5,6%△	2,9%	1,8%▽	1,4%▽	3,1%	1,5%▽	2,0%▽	2,3%▽	3,4%
- Gemiddelde	1,35	1,48▲	1,21▼	1,28▽	1,36△	1,38△	1,36	1,58▲	1,68▲	1,77▲	1,33▽	1,57▲	1,30▽	1,09▼	1,09▼	1,32▽	1,23▽	1,16▼	1,24▽	1,30▽
<b>5d4. Komt u in contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal? [N=41.704]</b>																				
- 1 Nooit	74,9%	81,3%▲	67,7%▼	76,2%△	75,2%△	72,0%▽	79,8%△	77,4%	88,3%▲	84,9%▲	82,6%▲	79,7%△	79,3%△	96,0%▲	94,2%▲	85,6%▲	76,2%	69,9%▽	34,3%▼	78,3%△
- 2 Soms	19,3%	14,4%▼	24,8%▲	17,5%▽	19,0%▽	22,9%△	15,2%▽	19,9%	9,3%▼	12,6%▽	13,4%▽	16,1%▽	16,0%▽	2,0%▼	4,1%▼	10,2%▼	20,3%	24,0%△	49,5%▲	17,4%
- 3 Vaak	3,7%	2,5%▽	4,9%△	4,1%△	3,7%	3,2%▽	1,8%▽	2,5%	1,3%▽	1,5%▽	1,9%▽	2,3%▽	2,9%	0,2%▽	0,5%▽	1,9%▽	2,2%▽	3,5%	12,5%▲	1,7%▽
- 4 Altijd	2,1%	1,7%▽	2,5%△	2,2%	2,1%	1,9%	3,2%△	0,2%▽	1,1%▼	1,0%▽	2,0%	1,9%	1,7%	1,8%	1,3%▽	2,3%	1,3%▽	2,6%	3,7%△	2,6%
- Gemiddelde	1,33	1,25▼	1,42▲	1,32	1,33	1,35△	1,28▽	1,25▽	1,15▼	1,19▼	1,23▽	1,26▽	1,27▽	1,08▼	1,09▼	1,21▼	1,29▽	1,39△	1,86▲	1,29▽
- % Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatic; 6 items] [N=41.920] [Range: 1-3]																				
- Gemiddelde	2,34	2,40▲	2,26▼	2,09▼	2,38▲	2,38△	2,45▲	2,22▼	2,37△	2,45▲	2,26▽	2,19▼	2,13▼	2,64▲	2,56▲	2,42▲	2,57▲	2,22▼	2,22▼	2,42△

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
· Autonomie (>=2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items) [N=41.923]																				
% regelmatig	55,1%	61,3%▲	48,2%▼	28,0%▼	59,6%▲	61,0%▲	65,0%▲	45,0%▼	60,9%▲	69,5%▲	48,4%▼	43,2%▼	33,9%▼	78,0%▲	71,5%▲	62,6%▲	71,7%▲	46,2%▼	45,0%▼	61,8%▲
5e1. Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? [N=41.820]																				
· 1 Ja, regelmatig	59,5%	64,9%▲	53,6%▼	32,3%▼	63,6%▲	67,0%▲	69,6%▲	47,7%▼	63,3%▲	70,5%▲	51,6%▼	52,2%▼	38,8%▼	77,7%▲	70,4%▲	63,8%▲	71,0%▲	64,6%▲	52,8%▼	66,5%▲
· 2 Ja, soms	27,7%	25,2%▼	30,5%▲	45,7%▲	25,7%▼	20,6%▼	17,4%▼	32,3%▲	24,5%▼	24,5%▼	31,6%▲	26,9%	41,9%▲	19,1%▼	20,3%▼	24,1%▼	22,1%▼	27,3%	32,8%▲	23,9%▼
· 3 Nee	12,7%	9,9%▼	15,9%▲	22,0%▲	10,6%▼	12,5%	13,0%	19,9%▲	12,2%	5,0%▼	16,8%▲	21,0%▲	19,3%▲	3,2%▼	9,4%▼	12,1%	6,9%▼	8,1%▼	14,4%▲	9,6%▼
5e2. Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden? [N=41.870]																				
· 1 Ja, regelmatig	60,6%	63,3%▲	57,7%▼	33,3%▼	65,2%▲	66,9%▲	65,9%▲	43,7%▼	63,1%▲	70,5%▲	54,3%▼	45,4%▼	42,7%▼	76,9%▲	76,2%▲	67,2%▲	75,4%▲	60,9%	54,2%▼	65,0%▲
· 2 Ja, soms	24,9%	23,9%▼	26,0%▲	38,5%▲	23,5%▼	19,3%▼	16,1%▼	23,7%	22,8%▼	23,7%	27,5%▲	25,8%	35,0%▲	19,1%▼	16,4%▼	20,9%▼	17,7%▼	25,8%	30,7%▲	22,5%▼
· 3 Nee	14,4%	12,8%▼	16,3%▲	28,1%▲	11,3%▼	13,8%	18,0%▲	32,7%▲	14,1%	5,8%▼	18,2%▲	28,9%▲	22,3%▲	4,0%▼	7,3%▼	11,9%▼	6,9%▼	13,3%	15,1%	12,4%▼
5e3. Kunt u zelf uw werktempo regelen? [N=41.787]																				
· 1 Ja, regelmatig	55,1%	60,3%▲	49,4%▼	35,1%▼	57,8%▲	61,2%▲	69,9%▲	54,6%	61,8%▲	64,6%▲	51,5%▼	49,1%▼	37,3%▼	71,9%▲	67,4%▲	62,3%▲	66,9%▲	48,9%▼	42,8%▼	59,7%▲
· 2 Ja, soms	29,2%	27,7%▼	30,8%▲	40,4%▲	28,5%▼	23,5%▼	16,9%▼	29,9%	26,7%▼	27,5%	30,9%▲	29,7%	35,7%▲	21,8%▼	23,0%▼	26,3%▼	25,1%▼	31,7%▲	34,2%▲	26,8%
· 3 Nee	15,7%	12,0%▼	19,7%▲	24,5%▲	13,8%▼	15,3%	13,2%▼	15,5%	11,5%▼	8,0%▼	17,6%▲	21,2%▲	27,0%▲	6,3%▼	9,6%▼	11,3%▼	8,0%▼	19,4%▲	23,0%▲	13,5%▼
5e4. Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? [N=41.813]																				
· 1 Ja, regelmatig	67,8%	71,7%▲	63,5%▼	42,7%▼	73,0%▲	70,9%▲	63,8%▼	47,3%▼	67,1%	77,5%▲	58,5%▼	58,4%▼	47,9%▼	87,9%▲	78,4%▲	69,5%▲	78,7%▲	76,9%▲	68,3%	70,5%▲
· 2 Ja, soms	27,4%	24,0%▼	31,2%▲	46,3%▲	23,6%▼	24,8%▼	28,6%	38,3%▲	27,0%	20,2%▼	34,3%▲	34,7%▲	42,0%▲	10,9%▼	19,3%▼	25,4%▼	19,4%▼	21,3%▼	28,9%▲	25,3%
· 3 Nee	4,8%	4,3%▼	5,3%▲	11,0%▲	3,3%▼	4,3%	7,6%▲	14,4%▲	5,9%▲	2,3%▼	7,2%▲	6,9%▲	10,1%▲	1,2%▼	2,2%▼	5,1%	1,9%▼	1,8%▼	2,8%▼	4,3%
5e5. Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt? [N=41.769]																				
· 1 Ja, regelmatig	48,7%	54,8%▲	41,9%▼	41,1%▼	48,7%	53,0%▲	67,4%▲	57,5%▲	58,3%▲	58,8%▲	46,1%▼	45,5%▼	39,2%▼	68,5%▲	62,7%▲	55,7%▲	64,6%▲	21,6%▼	35,2%▼	53,6%▲
· 2 Ja, soms	33,7%	32,4%▼	35,2%▲	42,5%▲	33,6%	27,9%▼	21,2%▼	31,4%	31,5%▼	34,4%	38,3%▲	34,9%	42,3%▲	25,6%▼	27,8%▼	31,6%▼	27,4%▼	24,4%▼	39,5%▲	33,1%
· 3 Nee	17,6%	12,8%▼	22,8%▲	16,4%▼	17,6%	19,0%▲	11,4%▼	11,1%▼	10,2%▼	6,8%▼	15,6%▼	19,6%▲	18,5%	5,8%▼	9,5%▼	12,7%▼	8,0%▼	54,0%▲	25,3%▲	13,3%▼
5e6. Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt? [N=41.880]																				
· 1 Ja, regelmatig	24,5%	26,9%▲	21,9%▼	21,0%▼	24,5%	26,0%▲	40,4%▲	23,0%	21,6%▼	18,3%▼	19,4%▼	20,6%▼	19,5%▼	43,7%▲	44,0%▲	29,2%▲	45,2%▲	17,4%▼	17,3%▼	29,0%▲
· 2 Ja, soms	26,0%	26,1%	25,8%	31,3%▲	26,2%	21,3%▼	19,1%▼	27,1%	20,9%▼	22,4%▼	27,6%▲	21,2%▼	29,9%▲	33,5%▲	30,7%▲	29,9%▲	28,6%▲	22,3%▼	23,2%▼	29,7%▲
· 3 Nee	49,5%	47,0%▼	52,2%▲	47,8%▼	49,3%	52,7%▲	40,5%▼	49,9%	57,5%▲	59,3%▲	52,9%▲	58,3%▲	50,5%	22,8%▼	25,3%▼	40,9%▼	26,2%▼	60,3%▲	59,6%▲	41,2%▼
· Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [N=41.836] [Range: 1-4]																				
- Gemiddelde	2,38	2,35▼	2,42▲	2,25▼	2,43▲	2,36▼	1,96▼	2,29▼	2,31▼	2,37	2,36▼	2,27▼	2,53▲	2,35	2,43▲	2,38	2,29▼	2,50▲	2,46▲	2,29▼
· Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [>=2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [N=41.836]																				
- % vaak of altijd	39,0%	36,4%▼	41,9%▲	31,1%▼	41,7%▲	38,5%	19,5%▼	32,6%▼	33,6%▼	39,4%	37,4%▼	32,7%▼	47,3%▲	37,7%	42,4%▲	39,0%	32,4%▼	48,0%▲	44,4%▲	33,3%▼

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
<b>5f1. Moet u erg snel werken? [N=41.807]</b>																				
· 1 Nooit	7,9%	7,9%	7,9%	8,2%	6,9%▽	9,3%△	24,5%▲	7,9%	9,9%△	6,9%	7,4%	11,0%△	3,7%▽	8,2%	6,5%▽	8,2%	7,6%	9,2%△	6,6%▽	10,8%△
· 2 Soms	55,4%	57,2%△	53,3%▽	55,7%	55,4%	55,2%	55,4%	58,0%	58,2%△	55,6%	54,1%▽	55,2%	40,3%▼	57,3%	54,5%	54,3%	63,7%△	56,7%	54,5%	59,9%△
· 3 Vaak	28,9%	27,8%▽	30,2%△	28,2%	29,9%△	27,8%▽	14,9%▼	23,5%▽	25,3%▽	30,4%	29,7%	26,0%▽	40,5%▲	28,8%	31,4%△	28,4%	25,4%▽	28,2%	31,3%△	23,1%▽
· 4 Altijd	7,8%	7,0%▽	8,6%△	7,9%	7,8%	7,7%	5,2%▽	10,6%△	6,7%▽	7,1%	8,9%△	7,8%	15,5%▲	5,7%▽	7,6%	9,1%△	3,3%▽	5,9%▽	7,6%	6,3%▽
- Gemiddelde	2,37	2,34▽	2,39△	2,36	2,39△	2,34▽	2,01▼	2,37	2,29▽	2,38	2,40△	2,31▽	2,68▲	2,32▽	2,40	2,38△	2,24▽	2,31▽	2,40△	2,25▽
<b>5f2. Moet u heel veel werk doen? [N=41.767]</b>																				
· 1 Nooit	6,4%	6,6%	6,2%	11,1%▲	4,7%▼	6,7%	24,0%▲	8,2%	7,1%	5,8%	8,0%△	9,7%△	6,0%	7,3%	5,0%▽	7,2%△	4,8%▽	4,6%▽	4,0%▽	9,0%△
· 2 Soms	47,3%	49,8%△	44,6%▽	55,4%△	45,5%▽	46,5%	50,8%△	52,9%△	50,4%△	47,8%	49,3%△	53,7%△	47,5%	47,8%	44,1%▽	46,7%	53,6%△	36,1%▼	43,2%▽	50,0%
· 3 Vaak	34,9%	33,6%▽	36,4%△	27,0%▽	37,4%△	34,9%	18,7%▼	29,6%▽	32,0%▽	37,5%△	32,6%▽	28,3%▽	33,4%	34,5%	39,4%△	34,3%	34,1%	40,9%△	40,0%△	31,1%▽
· 4 Altijd	11,3%	10,0%▽	12,7%△	6,4%▽	12,4%△	11,9%	6,6%▽	9,3%	10,5%	8,9%▽	10,1%▽	8,3%▽	13,1%△	10,4%	11,4%	11,8%	7,4%▽	18,4%▲	12,8%△	9,9%
- Gemiddelde	2,51	2,47▽	2,56△	2,29▼	2,58▲	2,52	2,08▼	2,40▽	2,46▽	2,49	2,45▽	2,35▼	2,54	2,48	2,57△	2,51	2,44▽	2,73▲	2,62△	2,42▽
<b>5f3. Moet u extra hard werken? [N=41.507]</b>																				
· 1 Nooit	13,3%	13,5%	13,1%	19,0%△	10,7%▼	14,6%△	39,2%▲	18,6%△	16,3%△	13,7%	14,7%△	17,9%△	11,0%▽	13,6%	11,1%▽	13,9%	12,3%	9,6%▽	9,7%▽	15,8%△
· 2 Soms	54,5%	56,9%△	51,9%▽	55,8%△	54,4%	54,8%	45,5%▽	57,3%	56,8%△	55,5%	54,9%	54,8%	50,3%▽	54,9%	54,4%	54,6%	61,6%△	46,9%▽	53,0%▽	55,4%
· 3 Vaak	24,7%	23,2%▽	26,4%△	20,1%▽	26,7%△	23,0%▽	11,6%▼	19,3%▽	20,5%▽	25,1%	23,0%▽	21,1%▽	28,2%△	25,6%	26,3%	23,9%	22,6%▽	31,6%△	28,8%△	22,2%▽
· 4 Altijd	7,4%	6,4%▽	8,6%△	5,1%▽	8,1%△	7,6%	3,8%▽	4,8%▽	6,4%▽	5,6%▽	7,3%	6,2%▽	10,6%△	5,9%▽	8,3%	7,6%	3,5%▽	11,9%△	8,5%△	6,6%
- Gemiddelde	2,26	2,23▽	2,30△	2,11▼	2,32▲	2,23▽	1,80▼	2,10▼	2,17▽	2,23▽	2,23▽	2,16▽	2,38△	2,24	2,32△	2,25	2,17▽	2,46▲	2,36△	2,20▽
· Emotioneel zwaar werk [schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [N=41.869] [Range: 1-4]																				
- Gemiddelde	1,70	1,63▼	1,78▲	1,37▼	1,77▲	1,77△	1,51▼	1,42▼	1,56▼	1,51▼	1,49▼	1,56▼	1,50▼	1,68	1,71	1,61▽	1,78△	2,04▲	2,09▲	1,72
· Emotioneel zwaar werk [≥=2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [N=41.869]																				
- % vaak of altijd	10,5%	8,2%▽	12,9%△	4,6%▼	11,8%△	11,4%△	5,7%▽	4,0%▼	6,2%▽	5,3%▽	5,4%▽	5,6%▽	6,5%▽	8,6%▽	8,5%▽	7,4%▽	10,4%	21,7%▲	22,1%▲	10,3%
<b>5g1. Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties? [N=41.849]</b>																				
· 1 Nooit	46,1%	51,7%▲	39,8%▼	71,1%▲	41,4%▼	39,5%▽	63,1%▲	67,4%▲	56,0%▲	59,7%▲	61,3%▲	55,3%△	61,0%▲	48,8%△	43,7%▽	52,5%△	37,1%▽	25,0%▼	18,0%▼	46,2%
· 2 Soms	45,3%	41,4%▽	49,6%△	25,2%▼	48,8%▲	51,4%△	32,6%▼	28,0%▼	38,7%▽	35,8%▽	33,8%▼	39,2%▽	34,1%▼	43,9%	49,6%△	41,0%▽	53,1%△	61,9%▲	63,0%▲	46,9%
· 3 Vaak	7,6%	5,9%▽	9,4%△	3,1%▼	8,6%△	8,2%△	3,7%▽	4,0%▽	4,4%▽	4,2%▽	3,9%▽	4,8%▽	4,2%▽	6,5%	5,6%▽	5,6%▽	8,8%△	12,1%△	17,0%▲	6,0%▽
· 4 Altijd	1,1%	0,9%▽	1,2%△	0,7%▽	1,2%△	0,9%	0,6%	0,6%	0,8%	0,3%▽	0,9%	0,7%	0,7%	0,7%	1,1%	0,9%	1,0%	1,1%	2,0%△	0,9%
- Gemiddelde	1,64	1,56▼	1,72▲	1,33▼	1,70▲	1,71△	1,42▼	1,38▼	1,50▼	1,45▼	1,44▼	1,51▼	1,45▼	1,59▽	1,64	1,55▽	1,74△	1,89▲	2,03▲	1,62
<b>5g2. Is uw werk emotioneel veeleisend? [N=41.833]</b>																				
· 1 Nooit	47,5%	52,8%▲	41,6%▼	71,8%▲	43,1%▼	40,9%▽	61,8%▲	69,4%▲	59,8%▲	61,4%▲	64,1%▲	55,8%△	62,7%▲	50,8%△	45,3%	54,4%△	38,2%▼	23,1%▼	17,6%▼	46,4%
· 2 Soms	39,5%	36,8%▽	42,5%△	21,7%▼	42,7%△	44,5%△	31,0%▽	26,6%▼	32,8%▽	32,5%▽	29,8%▼	36,4%▽	29,3%▼	40,5%	44,9%△	36,8%▽	47,7%△	52,9%▲	52,1%▲	43,3%△
· 3 Vaak	10,8%	8,6%▽	13,3%△	5,3%▼	11,9%△	12,3%△	5,6%▽	3,2%▼	6,2%▽	5,8%▽	5,2%▼	6,8%▽	6,4%▽	7,3%▽	8,3%▽	7,4%▽	11,9%	19,4%▲	25,0%▲	8,9%▽
· 4 Altijd	2,1%	1,7%▽	2,6%△	1,2%▽	2,3%△	2,4%	1,6%	0,8%▽	1,2%▽	0,3%▽	0,9%▽	1,1%▽	1,6%	1,4%	1,5%	1,4%▽	2,2%	4,5%△	5,2%▲	1,3%▽
- Gemiddelde	1,68	1,59▼	1,77▲	1,36▼	1,73▲	1,76△	1,47▼	1,35▼	1,49▼	1,45▼	1,43▼	1,53▼	1,47▼	1,59▽	1,66	1,56▽	1,78△	2,05▲	2,18▲	1,65

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
<b>5g3. Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?</b> [N=41.822]																				
- 1 Nooit	37,5%	42,2%▲	32,3%▼	65,1%▲	32,1%▼	31,9%▼	48,4%▲	55,9%▲	45,3%△	48,1%▲	51,9%▲	48,1%▲	54,4%▲	33,7%▼	33,7%▼	42,1%△	31,2%▼	16,1%▼	15,0%▼	33,2%▼
- 2 Soms	48,4%	44,8%▼	52,4%△	27,9%▼	52,0%▲	53,7%△	41,3%▼	36,0%▼	42,9%▼	41,4%▼	37,4%▼	42,7%▼	34,0%▼	50,9%△	53,0%△	46,3%▼	58,2%▲	55,1%△	65,5%▲	48,4%
- 3 Vaak	11,5%	10,5%▼	12,5%△	5,6%▼	13,0%△	11,7%	7,3%▼	6,0%▼	9,8%▼	9,0%▼	8,6%▼	7,4%▼	9,3%▼	12,3%	10,4%	9,3%▼	9,1%▼	22,6%▲	16,4%△	14,4%△
- 4 Altijd	2,6%	2,4%▼	2,8%△	1,4%▼	2,9%△	2,8%	3,0%	2,1%	2,0%▼	1,5%▼	2,2%▼	1,8%▼	2,3%	3,1%	2,9%	2,3%	1,5%▼	6,2%▲	3,1%△	3,9%△
- Gemiddelde	1,79	1,73▼	1,86△	1,43▼	1,87▲	1,85△	1,65▼	1,54▼	1,69▼	1,64▼	1,61▼	1,63▼	1,60▼	1,85△	1,82	1,72▼	1,81	2,19▲	2,08▲	1,89△
• Moelijkheidsgraad [schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [N=41.937] [Range: 1-4]																				
- Gemiddelde	2,98	3,01△	2,94▼	2,48▼	3,06▲	3,13▲	3,03△	2,58▼	2,95▼	3,05△	2,70▼	3,04△	2,56▼	3,22▲	3,21▲	2,98	3,12▲	3,27▲	3,13▲	2,89▼
• Moelijkheidsgraad [>=2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [N=41.937]																				
- % vaak of altijd	77,3%	79,1%△	75,4%▼	49,7%▼	82,0%▲	84,4%▲	77,4%	56,9%▼	77,4%	81,6%△	62,6%▼	80,5%△	54,6%▼	89,6%▲	88,9%▲	76,8%	86,3%▲	90,8%▲	85,0%▲	73,1%▼
<b>5h1. Vereist uw werk intensief nadenken?</b> [N=41.929]																				
- 1 Nooit	9,6%	8,1%▼	11,3%△	31,6%▲	5,5%▼	5,6%▼	10,5%	22,9%▲	8,3%▼	3,3%▼	19,5%▲	10,7%	27,9%▲	1,6%▼	1,7%▼	9,8%	2,4%▼	2,1%▼	5,0%▼	9,7%
- 2 Soms	33,6%	31,5%▼	35,9%△	43,3%▲	31,6%▼	32,0%▼	38,0%△	43,7%▲	36,1%△	34,7%	40,3%△	40,0%△	47,3%▲	17,3%▼	19,2%▼	30,7%▼	26,4%▼	24,7%▼	32,2%▼	41,5%△
- 3 Vaak	37,8%	39,4%△	35,9%▼	17,9%▼	42,0%▲	40,3%△	31,8%▼	26,7%▼	38,3%	41,2%△	28,5%▼	31,3%▼	18,4%▼	47,7%▲	48,4%▲	38,0%	48,9%▲	46,9%▲	41,7%△	33,6%▼
- 4 Altijd	19,0%	21,0%△	16,8%▼	7,3%▼	21,0%△	22,0%△	19,6%	6,7%▼	17,3%▼	20,7%	11,7%▼	17,9%	6,4%▼	33,3%▲	30,6%▲	21,4%△	22,3%△	26,3%△	21,0%△	15,1%▼
- Gemiddelde	2,66	2,73△	2,58▼	2,01▼	2,78▲	2,79△	2,61	2,17▼	2,65	2,79△	2,32▼	2,56▼	2,03▼	3,13▲	3,08▲	2,71△	2,91▲	2,97▲	2,79△	2,54▼
<b>5h2. Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?</b> [N=41.900]																				
- 1 Nooit	3,2%	2,8%▼	3,7%△	9,9%▲	2,0%▼	2,0%▼	2,4%	7,3%▲	3,2%	1,1%▼	6,7%▲	2,1%▼	8,0%▲	0,9%▼	0,5%▼	4,1%△	0,6%▼	0,6%▼	1,7%▼	2,9%
- 2 Soms	12,6%	12,1%▼	13,1%△	23,9%▲	10,9%▼	8,9%▼	11,9%	23,5%▲	12,6%	10,2%▼	19,6%▲	9,5%▼	23,0%▲	8,4%▼	7,1%▼	13,4%	8,7%▼	5,6%▼	8,8%▼	15,3%△
- 3 Vaak	40,0%	40,9%△	39,0%▼	35,8%▼	42,5%△	35,8%▼	28,1%▼	41,8%	41,4%△	45,8%△	39,4%	29,1%▼	36,3%▼	46,7%△	45,4%△	40,0%	46,1%△	39,7%	36,5%▼	43,5%△
- 4 Altijd	44,2%	44,1%	44,2%	30,4%▼	44,5%	53,4%▲	57,6%▲	27,5%▼	42,8%▼	42,8%	34,3%▼	59,3%▲	32,7%▼	44,0%	47,0%△	42,6%▼	44,6%	54,1%▲	53,1%▲	38,3%▼
- Gemiddelde	3,25	3,26△	3,24▼	2,87▼	3,30△	3,40▲	3,41▲	2,89▼	3,24	3,30△	3,01▼	3,46▲	2,94▼	3,34△	3,39△	3,21▼	3,35△	3,47▲	3,41▲	3,17▼
<b>5h3. Vergt uw werk veel aandacht van u?</b> [N=41.871]																				
- 1 Nooit	3,9%	3,4%▼	4,4%△	12,4%▲	2,3%▼	2,3%▼	4,3%	9,0%▲	3,8%	1,4%▼	7,9%▲	3,5%	9,7%▲	0,9%▼	1,2%▼	4,4%△	0,9%▼	1,0%▼	1,7%▼	4,7%
- 2 Soms	20,9%	20,3%▼	21,6%△	36,6%▲	18,5%▼	15,9%▼	24,2%△	33,2%▲	21,7%	20,9%	29,9%▲	21,3%	32,3%▲	14,5%▼	14,4%▼	20,8%	17,1%▼	9,8%▼	15,6%▼	23,6%△
- 3 Vaak	43,7%	45,2%△	42,1%▼	33,7%▼	47,1%△	41,6%▼	31,4%▼	38,8%▼	46,8%△	48,2%△	38,8%▼	36,1%▼	36,3%▼	47,7%▲	50,5%△	43,7%	52,3%△	41,9%▼	45,0%△	43,0%
- 4 Altijd	31,5%	31,1%	31,9%	17,3%▼	32,2%△	40,3%▲	40,1%△	19,0%▼	27,6%▼	29,6%	23,4%▼	39,2%△	21,6%▼	36,9%△	33,8%△	31,2%	29,7%▼	47,3%▲	37,7%△	28,7%▼
- Gemiddelde	3,03	3,04△	3,01▼	2,56▼	3,09▲	3,20▲	3,07	2,68▼	2,98▼	3,06	2,78▼	3,11△	2,70▼	3,21▲	3,17△	3,02	3,11△	3,36▲	3,19▲	2,96▼
<b>5i. Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk?</b> [N=40.894] [Range: 0-13]																				
- Gemiddelde	4,01	3,98▼	4,05△	2,04▼	4,54▲	3,93▼	2,82▼	1,82▼	3,78▼	3,48▼	3,30▼	3,32▼	1,56▼	6,91▲	6,64▲	4,99▲	5,63▲	4,13△	3,36▼	3,96
• Beeldschermwerk [N=40.894]																				
- % 6 uur per dag of meer	38,9%	38,9%	38,8%	16,4%▼	45,5%▲	36,1%▼	21,6%▼	13,9%▼	37,4%▼	35,1%▼	30,1%▼	32,4%▼	10,8%▼	84,5%▲	79,9%▲	55,4%▲	59,8%▲	29,6%▼	24,1%▼	37,9%

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie
• Totale tijd in uren zittend op een werkdag (tijdens werk, woon-werk verkeer en/of in de vrije tijd) [N=40.711] [Range: 0–24]																				
- Gemiddelde	8,18	8,45△	7,88▽	5,82▽	8,68▲	8,43△	7,77▽	6,03▽	7,86▽	7,80▽	6,83▽	9,58▲	4,74▽	11,3▲	11,0▲	9,12▲	10,6▲	8,39△	7,38▽	8,04
• Totale tijd zittend op een werkdag (tijdens werk, woon-werk verkeer en/of in de vrije tijd) [N=40.711]																				
- % 10 uur of meer per dag	41,7%	44,2%△	38,9%▽	22,3%▽	46,0%▲	43,0%△	35,1%▽	22,5%▽	38,2%▽	37,8%▽	29,7%▽	51,5%▲	13,2%▽	76,1%▲	73,7%▲	52,9%▲	65,6%▲	37,2%▽	31,3%▽	41,5%
• Hoeveel tijd brengt u gemiddeld zittend door op een werkdag tijdens uw werk (incl. thuiswerk)? [N=40.457]																				
- 8 uur of meer per dag	22,0%	23,1%△	20,8%▽	9,7%▽	25,5%▲	20,0%▽	17,2%▽	13,2%▽	18,6%▽	19,4%▽	14,7%▽	36,4%▲	4,7%▽	49,0%▲	48,9%▲	33,1%▲	31,4%▲	13,5%▽	12,4%▽	19,7%▽
5j1. Hoeveel tijd brengt u gemiddeld zittend door op een werkdag tijdens uw werk (incl. thuiswerk)? [N=40.457] [Range: 0–24]																				
- Gemiddelde	4,46	4,60△	4,30▽	2,16▽	4,95▲	4,63△	4,15▽	2,84▽	4,25▽	4,01▽	3,30▽	5,68▲	1,31▽	6,95▲	7,00▲	5,35▲	6,37▲	4,57△	3,78▽	4,32
5j2. Hoeveel tijd brengt u gemiddeld zittend door op een werkdag tijdens uw woon-werk verkeer? [N=38.019] [Range: 0–24]																				
- Gemiddelde	1,08	1,20△	0,95▽	0,64▽	1,15△	1,21△	1,30△	0,87▽	1,12	1,54▲	0,88▽	1,36△	0,61▽	1,50▲	1,31△	1,19△	1,26△	0,98▽	0,96▽	1,02
5j3. Hoeveel tijd brengt u gemiddeld zittend door op een werkdag tijdens uw vrije tijd (excl. woon-werkverkeer)? [N=37.691] [Range: 0–24]																				
- Gemiddelde	2,99	2,99	3,00	3,20△	2,90▽	3,16△	2,97	2,65▽	2,89▽	2,65▽	2,97	3,01	3,05	3,20△	2,96	2,91▽	3,23△	3,12△	3,05△	3,05
<b>6. KLANTEN EN COLLEGA'S</b>																				
• Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items] [N=39.986] [Range: 1–4]																				
- Gemiddelde	2,99	3,00	2,99	3,15▲	2,98▽	2,92▽	3,09△	3,06△	2,94▽	3,01	2,97▽	2,87▽	3,06△	3,10△	3,08△	3,02△	2,99	3,09△	2,95▽	3,06△
• Sociale steun leidinggevende [≥2,5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [N=39.986]																				
- % (zeer) veel	84,5%	84,8%	84,2%	89,7%△	83,8%▽	82,0%▽	88,0%△	85,7%	82,3%▽	86,2%△	83,1%▽	80,3%▽	85,3%	86,9%△	86,4%△	85,3%	85,0%	88,5%△	84,2%	85,8%
6a1. Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers [N=40.334]																				
• 1 Helemaal mee oneens	5,2%	5,3%	5,0%	3,5%▽	5,4%△	5,9%△	3,2%▽	6,7%	6,2%△	4,6%	6,1%△	6,4%△	5,4%	4,0%▽	4,3%	5,4%	4,1%▽	3,4%▽	4,4%▽	5,3%
• 2 Mee oneens	15,7%	15,0%▽	16,4%△	10,0%▽	16,6%△	17,6%△	12,7%▽	10,8%▽	16,4%	13,8%▽	15,5%	18,6%△	13,6%▽	15,5%	15,4%	14,2%▽	15,7%	14,1%▽	18,0%△	14,3%
• 3 Mee eens	55,2%	55,6%	54,9%	51,8%▽	55,3%	57,9%△	56,0%	52,8%	55,2%	58,0%△	53,7%▽	56,7%	49,4%▽	50,5%▽	52,0%▽	55,0%	58,8%△	55,9%	58,1%△	52,3%▽
• 4 Helemaal mee eens	23,9%	24,1%	23,7%	34,7%▲	22,7%▽	18,6%▽	28,2%△	29,7%△	22,2%▽	23,6%	24,7%	18,2%▽	31,6%△	30,0%△	28,3%△	25,4%△	21,4%▽	26,6%△	19,4%▽	28,1%△
- Gemiddelde	2,98	2,98	2,97	3,18▲	2,95▽	2,89▽	3,09△	3,06△	2,93▽	3,01	2,97	2,87▽	3,07△	3,07△	3,04△	3,00△	2,97	3,06△	2,93▽	3,03△

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
<b>6a2. Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg [N=40.358]</b>																				
- 1 Helemaal mee oneens	4,4%	4,4%	4,4%	3,8%▽	4,4%	4,8%	4,4%	5,4%	5,3%△	3,2%▽	5,6%△	6,0%△	5,1%	3,0%▽	3,5%	4,6%	3,1%▽	3,1%▽	3,6%▽	4,2%
- 2 Mee oneens	14,8%	14,8%	14,9%	11,3%▽	15,3%△	16,8%△	11,3%▽	10,1%▽	16,7%△	13,6%	15,5%	19,3%△	14,4%	12,4%▽	13,1%	13,7%▽	15,2%	11,2%▽	15,6%△	13,3%
- 3 Mee eens	56,4%	56,3%	56,5%	54,1%▽	56,5%	58,1%△	55,4%	56,8%	56,5%	61,2%△	54,9%▽	56,1%	50,9%▽	53,0%▽	52,2%▽	55,3%	59,4%△	57,0%	59,9%△	52,9%▽
- 4 Helemaal mee eens	24,4%	24,5%	24,2%	30,9%△	23,8%▽	20,3%▽	29,0%△	27,6%	21,5%▽	22,0%▽	24,1%	18,6%▽	29,6%△	31,6%△	31,2%△	26,5%△	22,3%▽	28,7%△	20,8%▽	29,6%△
- Gemiddelde	3,01	3,01	3,01	3,12△	3,00▽	2,94▽	3,09△	3,07	2,94▽	3,02	2,98▽	2,87▽	3,05△	3,13△	3,11△	3,04△	3,01	3,11△	2,98▽	3,08△
• Sociale steun collega's [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items] [N=40.377] [Range: 1-4]																				
- Gemiddelde	3,29	3,25▽	3,33△	3,38△	3,29	3,20▽	3,27	3,26	3,17▼	3,21▽	3,27▽	3,17▼	3,33△	3,34△	3,35△	3,28	3,29	3,38△	3,36△	3,38△
• Sociale steun collega's [≥2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [N=40.377]																				
- % (zeer) veel	95,8%	95,7%	95,9%	96,1%	95,8%	95,4%	95,9%	95,6%	93,9%▽	95,1%	95,4%	94,8%▽	94,9%▽	96,4%	97,1%△	95,0%▽	97,2%△	97,7%△	96,9%△	96,3%
<b>6a3. Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me [N=40.495]</b>																				
- 1 Helemaal mee oneens	2,1%	2,1%	2,2%	2,3%	2,0%▽	2,5%△	3,0%	3,0%	3,0%△	1,8%	2,3%	2,6%	3,0%△	2,1%	1,1%▽	2,8%△	1,0%▽	1,2%▽	1,5%▽	1,9%
- 2 Mee oneens	8,0%	8,9%△	6,9%▽	7,0%▽	7,9%	9,1%△	6,2%	8,3%	10,2%△	9,8%△	8,6%△	11,2%△	7,2%	6,1%▽	6,5%▽	8,8%△	6,8%▽	5,9%▽	6,2%▽	6,0%▽
- 3 Mee eens	58,0%	61,0%△	54,7%▽	52,8%▽	57,7%	63,3%△	59,9%	60,5%	62,7%△	63,4%△	59,5%△	63,4%△	54,0%▽	58,8%	56,4%	55,4%▽	61,3%△	55,8%▽	53,6%▽	52,9%▽
- 4 Helemaal mee eens	31,9%	28,0%▽	36,2%△	37,9%△	32,3%△	25,1%▽	30,9%	28,2%	24,0%▽	24,9%▽	29,5%▽	22,8%▼	35,8%△	33,0%	36,0%△	32,9%	30,8%	37,2%△	38,8%△	39,2%△
- Gemiddelde	3,20	3,15▽	3,25△	3,26△	3,20△	3,11▽	3,19	3,14	3,08▼	3,11▽	3,16▽	3,06▼	3,23	3,23	3,27△	3,18	3,22	3,29△	3,30△	3,29△
<b>6a4. Mijn collega's zijn vriendelijk [N=41.072]</b>																				
- 1 Helemaal mee oneens	1,4%	1,4%	1,4%	1,9%△	1,3%▽	1,3%	2,0%	1,5%	2,0%△	1,2%	1,6%	1,4%	2,4%△	1,2%	0,6%▽	1,9%△	0,8%▽	0,6%▽	0,9%▽	1,2%
- 2 Mee oneens	2,9%	3,0%	2,7%	2,2%▽	2,9%	3,3%△	1,6%▽	2,2%	4,4%△	3,7%△	3,1%	4,0%△	2,5%	2,0%▽	2,4%	3,0%	2,1%▽	1,5%▽	2,2%▽	2,2%
- 3 Mee eens	52,5%	54,3%△	50,4%▽	41,0%▼	52,9%△	60,9%▲	54,7%	53,5%	59,2%△	58,1%△	52,0%	60,5%△	45,1%▽	47,4%▽	50,0%	50,1%▽	57,0%△	49,2%▽	50,2%▽	46,1%▽
- 4 Helemaal mee eens	43,3%	41,3%▽	45,4%△	54,9%▲	42,9%▽	34,4%▼	41,8%	42,7%	34,4%▼	37,0%▽	43,3%	34,0%▽	50,0%△	49,3%△	47,0%△	44,9%△	40,1%▽	48,7%△	46,7%△	50,5%△
- Gemiddelde	3,38	3,36▽	3,40△	3,49▲	3,37	3,28▽	3,36	3,37	3,26▼	3,31▽	3,37	3,27▽	3,43△	3,45△	3,43△	3,38	3,36	3,46△	3,43△	3,46△
• Kort: en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [N=41.955]																				
- % ten minste één kort- of langdurig conflict	32,0%	33,8%△	30,0%▽	23,3%▼	34,0%△	34,0%△	18,1%▼	27,0%▽	35,2%△	32,9%	33,2%△	31,4%	35,4%△	29,8%	31,7%	29,1%▽	33,9%△	30,8%	30,3%▽	32,4%
<b>6b1. Conflict met één of meer directe collega's? [N=41.879]</b>																				
- 1 Nee	77,5%	76,2%▽	78,9%△	83,7%△	75,5%▽	78,2%	88,3%▲	82,1%△	74,6%▽	77,0%	76,9%	79,1%	74,5%▽	78,4%	77,8%	80,3%△	74,9%▽	78,3%	78,6%△	77,2%
- 2 Ja, kortdurend	20,1%	21,4%△	18,5%▽	14,2%▽	21,9%△	19,4%	10,9%▼	16,0%▽	22,4%△	20,5%	20,4%	19,0%	22,7%△	20,1%	20,1%	17,7%▽	22,5%△	19,3%	19,0%▽	19,8%
- 3 Ja, langdurig	2,5%	2,4%	2,6%	2,2%	2,6%△	2,4%	0,8%▽	1,9%	3,0%△	2,4%	2,7%	1,9%	2,8%	1,5%▽	2,1%	2,1%▽	2,6%	2,5%	2,4%	2,9%
<b>6b2. Conflict met uw direct leidinggevende? [N=41.817]</b>																				
- 1 Nee	85,0%	83,3%▽	86,9%△	88,4%△	84,6%▽	82,7%▽	92,6%▲	85,8%	82,2%▽	83,0%▽	82,7%▽	84,1%	82,1%▽	87,3%△	87,0%△	86,2%△	86,7%△	87,2%△	87,6%△	84,7%
- 2 Ja, kortdurend	12,5%	14,2%△	10,7%▽	9,4%▽	13,0%△	14,3%△	6,4%▽	12,0%	14,8%△	14,7%△	14,7%△	13,7%	14,8%△	11,3%	10,4%▽	11,6%▽	10,7%▽	10,5%▽	10,3%▽	11,8%
- 3 Ja, langdurig	2,5%	2,5%	2,4%	2,2%	2,4%	3,0%△	1,0%▽	2,2%	3,0%△	2,2%	2,7%	2,2%	3,1%	1,4%▽	2,6%	2,1%	2,6%	2,3%	2,1%▽	3,5%△



## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK													
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie	
<b>6b3. Conflict met uw werkgever? [N=41.781]</b>																					
· 1 Nee	90,8%	89,4%▽	92,4%△	92,7%△	90,6%▽	89,5%▽	94,7%△	88,9%	89,4%▽	88,1%▽	89,3%▽	89,4%▽	86,0%▽	92,3%	93,4%△	90,5%	93,5%△	94,0%△	93,3%△	89,9%	
· 2 Ja, kortdurend	7,1%	8,2%△	5,9%▽	5,4%▽	7,4%△	8,0%△	4,0%▽	8,2%	8,0%△	9,2%△	8,4%△	8,5%△	10,9%△	6,5%	5,5%▽	7,5%	4,4%▽	4,6%▽	5,3%▽	7,2%	
· 3 Ja, langdurig	2,0%	2,3%△	1,7%▽	1,9%	2,0%	2,5%△	1,2%	2,9%	2,6%△	2,6%	2,3%	2,1%	3,0%△	1,2%▽	1,1%▽	2,0%	2,1%	1,4%▽	1,4%▽	2,9%△	
· Extern ongenest gedrag [4 items] [N=41.936]																					
- % ten minste één 'ja, een enkele keer' of vaker	23,7%	17,1%▼	31,0%▲	26,9%△	23,0%▽	24,2%	17,6%▽	4,9%▼	7,7%▼	10,7%▼	24,9%△	20,8%▽	28,0%△	10,4%▼	17,3%▽	16,8%▽	25,9%△	26,8%△	47,0%▲	21,5%	
· Intern ongenest gedrag [4 items] [N=41.944]																					
- % ten minste één 'ja, een enkele keer' of vaker	16,3%	16,3%	16,4%	11,4%▽	17,4%△	17,6%△	8,4%▼	11,7%▽	19,8%△	14,7%▽	15,8%	18,1%△	16,1%	15,3%	14,9%	14,6%▽	18,5%△	16,0%	15,8%	15,2%	
<b>6c1. Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? [N=41.888]</b>																					
· 1 Nee, nooit	94,0%	98,1%▲	89,3%▼	89,1%▼	94,4%△	96,1%△	97,7%△	99,3%▲	99,1%▲	98,9%▲	94,1%	97,4%△	87,1%▼	98,5%△	97,5%△	96,7%△	97,3%△	97,0%△	82,5%▼	93,8%	
· 2 Ja, een enkele keer	5,6%	1,7%▼	10,0%▲	9,9%▲	5,2%▽	3,7%▽	2,3%▽	0,7%▼	0,8%▼	1,1%▼	5,4%	2,4%▽	11,6%▲	1,4%▽	2,3%▽	3,0%▽	2,6%▽	3,0%▽	16,5%▲	5,9%	
· 3 Ja, vaak	0,4%	0,1%▽	0,6%△	0,9%△	0,3%▽	0,1%▽	0%	0%	0,0%▽	0%▽	0,4%	0,2%	1,3%△	0,1%	0,2%	0,2%▽	0,1%▽	0,0%▽	0,9%△	0,3%	
· 4 Ja, zeer vaak	0,1%	0,0%▽	0,1%△	0,1%△	0,1%	0,0%	0%	0%	0%	0%	0,1%△	0%	0,0%	0%	0%	0,1%	0%	0%	0,2%△	0%	
- Gemiddelde	1,07	1,02▼	1,11▲	1,12▲	1,06▽	1,04▽	1,02▽	1,01▼	1,01▼	1,01▼	1,07	1,03▽	1,14▲	1,02▽	1,03▽	1,04▽	1,03▽	1,03▽	1,19▲	1,07	
<b>6c2. Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's? [N=41.898]</b>																					
· 1 Nee, nooit	97,9%	99,1%△	96,5%▽	96,7%▽	97,7%▽	99,0%△	99,7%△	99,0%	98,3%△	99,5%△	97,8%	97,0%▽	95,8%▽	98,0%	98,0%	97,6%	97,3%▽	97,8%	98,4%△	97,6%	
· 2 Ja, een enkele keer	1,9%	0,8%▽	3,2%△	2,7%△	2,1%△	0,9%▽	0,3%▽	0,9%	1,5%▽	0,5%▽	1,9%	2,8%△	3,3%△	1,9%	1,7%	2,1%	2,6%△	2,2%	1,5%▽	2,3%	
· 3 Ja, vaak	0,2%	0,1%▽	0,2%△	0,4%△	0,2%	0,0%▽	0%	0,1%	0,2%	0%	0,2%	0,2%	0,7%△	0,1%	0,3%	0,2%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	
· 4 Ja, zeer vaak	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%△	0,0%	0,0%	0%	0%	0,0%	0%	0,1%△	0%	0,1%	0%	0%	0,0%	0%	0,0%	0%	0%	
- Gemiddelde	1,02	1,01▽	1,04△	1,04△	1,02	1,01▽	1,00▽	1,01	1,02▽	1,01▽	1,03	1,03△	1,05△	1,02	1,02	1,03	1,03	1,02	1,02	1,02	
<b>6c3. Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? [N=41.869]</b>																					
· 1 Nee, nooit	80,9%	85,2%▲	76,0%▼	79,6%▽	81,5%△	79,2%▽	85,0%△	96,5%▲	94,2%▲	90,8%▲	78,5%▽	82,2%	79,1%▽	90,5%▲	84,0%△	86,1%△	76,6%▽	79,4%▽	64,7%▼	82,9%	
· 2 Ja, een enkele keer	17,1%	12,9%▼	21,6%▲	18,0%△	16,4%▽	19,0%△	13,5%▽	3,5%▼	5,3%▼	8,6%▼	19,7%△	15,3%▽	18,9%△	8,8%▼	15,1%▽	12,5%▽	19,5%△	19,0%△	30,8%▲	15,9%	
· 3 Ja, vaak	1,8%	1,5%▽	2,1%△	2,2%△	1,8%	1,5%▽	1,2%	0%▽	0,4%▽	0,6%▽	1,6%	2,1%	1,9%	0,6%▽	0,8%▽	1,3%▽	3,4%△	1,3%	3,9%△	1,3%	
· 4 Ja, zeer vaak	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,3%	0%	0,1%▽	0,0%▽	0,2%	0,4%	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0,5%△	0,2%	0,7%△	0%▽	
- Gemiddelde	1,21	1,17▼	1,27▲	1,23△	1,21▽	1,23△	1,17▽	1,04▼	1,06▼	1,10▼	1,24△	1,21	1,23	1,10▼	1,17▽	1,16▽	1,28△	1,22	1,41▲	1,18▽	
<b>6c4. Intimidatie door leidinggevenden of collega's? [N=41.881]</b>																					
· 1 Nee, nooit	88,6%	88,1%▽	89,2%△	93,6%△	88,0%▽	86,2%▽	93,5%△	91,9%△	86,0%▽	90,1%△	89,3%	87,4%	90,2%△	90,5%△	89,7%	90,1%△	86,9%▽	88,5%	88,2%	89,1%	
· 2 Ja, een enkele keer	9,8%	10,1%△	9,4%▽	5,6%▽	10,3%△	11,8%△	5,3%▽	7,0%▽	12,0%△	8,6%	9,1%▽	10,4%	8,3%▽	8,4%	8,7%	8,3%▽	11,4%△	10,2%	10,2%	10,1%	
· 3 Ja, vaak	1,3%	1,4%△	1,1%▽	0,7%▽	1,4%	1,6%△	1,1%	1,1%	1,7%△	1,2%	1,3%	1,8%△	1,1%	1,0%	1,3%	1,2%	1,3%	0,7%▽	1,3%	0,7%	
· 4 Ja, zeer vaak	0,3%	0,3%	0,3%	0,1%▽	0,3%	0,4%	0,1%	0%	0,3%	0,0%▽	0,3%	0,3%	0,3%	0,1%	0,3%	0,4%	0,5%△	0,3%	0,3%	0,2%	
- Gemiddelde	1,13	1,14△	1,13▽	1,07▽	1,14△	1,16△	1,08▽	1,09▽	1,16△	1,11▽	1,13	1,15△	1,12▽	1,11▽	1,12	1,12▽	1,15△	1,13	1,14	1,12	

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
<b>6c5. Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? [N=41.845]</b>																				
- 1 Nee, nooit	94,2%	96,3%Δ	91,8%▽	95,1%Δ	94,0%▽	94,0%	96,1%Δ	99,4%▲	99,4%▲	99,6%▲	97,9%Δ	96,0%Δ	96,2%Δ	99,8%▲	99,0%▲	98,3%▲	92,8%▽	93,0%▽	78,4%▼	97,0%Δ
- 2 Ja, een enkele keer	5,0%	3,1%▽	7,0%Δ	4,3%▽	5,0%	5,5%Δ	3,3%▽	0,6%▼	0,5%▼	0,4%▼	2,1%▽	3,8%▽	3,6%▽	0,2%▼	0,9%▽	1,5%▽	5,6%	6,3%Δ	18,0%▲	2,8%▽
- 3 Ja, vaak	0,7%	0,4%▽	1,0%Δ	0,5%▽	0,8%Δ	0,4%▽	0,5% 0%	0%	0,1%▽	0% 0%	0,1%▽	0% 0%	0,2%▽	0% 0%	0% 0%	0,2%▽	1,4%Δ	0,4%	3,0%▲	0,2%▽
- 4 Ja, zeer vaak	0,2%	0,1%▽	0,2%Δ	0,1%	0,2%Δ	0,1%	0,1%	0%	0% 0%	0% 0%	0,1%▽	0%	0%	0,1%	0,1%	0,1%▽	0,2%	0,2%	0,7%Δ	0%
- Gemiddelde	1,07	1,04▽	1,10Δ	1,06▽	1,07Δ	1,07	1,05▽	1,01▼	1,01▼	1,00▼	1,02▽	1,04▽	1,04▽	1,00▼	1,01▼	1,02▽	1,09Δ	1,08Δ	1,26▲	1,03▽
<b>6c6. Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's? [N=41.839]</b>																				
- 1 Nee, nooit	99,6%	99,4%▽	99,8%Δ	99,3%▽	99,6%	99,7%	99,8%	98,8%▽	99,3%▽	99,8%	99,5%	99,6%	99,1%▽	99,7%	99,8%	99,5%	99,6%	99,9%Δ	99,8%Δ	99,7%
- 2 Ja, een enkele keer	0,4%	0,5%Δ	0,2%▽	0,6%Δ	0,3%	0,3%	0,2%	1,2%Δ	0,6%Δ	0,2%	0,4%	0,3%	0,9%Δ	0,3%	0,1%	0,4%	0,3%	0,1%▽	0,2%▽	0,2%
- 3 Ja, vaak	0,0%	0,1%Δ	0,0%▽	0,1%Δ	0,0%	0,0%	0%	0%	0,1%	0%	0,1%	0%	0%	0%	0,1%	0,1%	0,0%	0%	0,0%	0,1%
- 4 Ja, zeer vaak	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0%	0%	0%	0,0%	0%	0,1%	0%	0%	0,0%	0%	0%	0,0%	0%
- Gemiddelde	1,01	1,01Δ	1,00▽	1,01Δ	1,00	1,00▽	1,00	1,01	1,01Δ	1,00	1,01	1,00	1,01Δ	1,00	1,00	1,01	1,00	1,00▽	1,00	1,00
<b>6c7. Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? [N=41.818]</b>																				
- 1 Nee, nooit	94,5%	95,0%Δ	94,0%▽	93,3%▽	94,9%Δ	94,0%▽	95,5%	98,9%Δ	97,7%Δ	97,6%Δ	93,9%▽	91,6%▽	92,0%▽	98,0%Δ	96,8%Δ	96,0%Δ	93,0%▽	91,4%▽	92,6%▽	96,1%Δ
- 2 Ja, een enkele keer	4,8%	4,4%▽	5,4%Δ	6,0%Δ	4,4%▽	5,5%Δ	4,3%	0,9%▽	2,0%▽	2,2%▽	5,5%Δ	7,0%Δ	7,4%Δ	1,7%▽	3,2%▽	3,5%▽	5,9%Δ	8,0%Δ	6,4%Δ	3,7%▽
- 3 Ja, vaak	0,5%	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%	0,4%	0,2%	0,2%	0,2%▽	0,2%▽	0,5%	1,0%Δ	0,5%	0,1%▽	0,1%▽	0,4%	0,9%Δ	0,5%	0,7%Δ	0,2%
- 4 Ja, zeer vaak	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0%	0,0%▽	0,1%	0,1%	0,3%Δ	0,2%	0,2%	0%	0,1%	0,2%	0,1%	0,3%Δ	0%
- Gemiddelde	1,06	1,06▽	1,07Δ	1,08Δ	1,06▽	1,07	1,05	1,01▽	1,03▽	1,03▽	1,07	1,10Δ	1,09Δ	1,03▽	1,03▽	1,05▽	1,08Δ	1,09Δ	1,09Δ	1,04▽
<b>6c8. Pesten door leidinggevenden of collega's? [N=41.779]</b>																				
- 1 Nee, nooit	91,8%	91,1%▽	92,5%Δ	94,4%Δ	91,1%▽	91,5%	96,0%Δ	93,9%	88,8%▽	91,4%	91,6%	91,1%	90,9%	92,5%	93,1%	92,1%	91,2%	93,2%Δ	93,2%Δ	93,8%Δ
- 2 Ja, een enkele keer	6,9%	7,5%Δ	6,1%▽	4,9%▽	7,3%Δ	7,2%	3,0%▽	5,1%	9,1%Δ	7,6%	7,1%	7,5%	7,5%	6,6%	5,4%▽	6,6%	7,2%	5,7%▽	5,7%▽	5,3%▽
- 3 Ja, vaak	1,0%	1,0%	1,0%	0,5%▽	1,2%Δ	1,0%	0,8%	1,0%	1,7%Δ	0,8%	0,9%	1,1%	1,0%	0,8%	1,3%	0,9%	1,2%	0,7%	0,9%	0,9%
- 4 Ja, zeer vaak	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%▽	0,4%Δ	0,3%	0,1%	0%	0,4%	0,2%	0,4%	0,3%	0,6%Δ	0,1%	0,3%	0,4%	0,3%	0,4%	0,2%	0,1%
- Gemiddelde	1,10	1,11Δ	1,09▽	1,07▽	1,11Δ	1,10	1,05▽	1,07	1,14Δ	1,10	1,10	1,11	1,11	1,09	1,09	1,10	1,11	1,08▽	1,08▽	1,07▽
<b>6d. Bent u in de afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op uw werk? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=41.715]</b>																				
- a. Nee, in de afgelopen 12 maanden niet persoonlijk gediscrimineerd op mijn werk	94,4%	94,9%Δ	93,8%▽	94,2%	94,3%	94,6%	96,0%Δ	94,9%	94,5%	96,4%Δ	94,3%	93,9%	92,7%▽	94,9%	95,1%	94,3%	93,6%	94,7%	94,2%	94,9%
- b. Ja, vanwege mijn geslacht	0,8%	0,2%▽	1,5%Δ	0,8%	1,0%Δ	0,4%▽	0,1%▽	0,4%	0,4%▽	0%▽	0,7%	0,5%	0,4%	1,5%Δ	1,3%Δ	1,1%Δ	1,0%	1,2%Δ	0,8%	1,3%Δ
- c. Ja, vanwege mijn huidskleur	1,1%	1,3%Δ	0,9%▽	1,3%	1,2%	0,7%▽	1,3%	0,9%	1,1%	0,8%	1,3%	1,2%	1,7%Δ	1,0%	0,6%	1,0%	1,3%	0,6%▽	1,2%	0,7%
- d. Ja, vanwege mijn geloofsovertuiging	0,8%	0,9%Δ	0,6%▽	0,9%	0,9%Δ	0,2%▽	0,2%	0,4%	0,9%	0,5%	0,9%	1,0%	1,0%	0,8%	0,6%	0,9%	1,1%Δ	0,3%▽	0,7%	0,4%
- e. Ja, vanwege mijn seksuele geaardheid/voorkeur	0,2%	0,4%Δ	0,1%▽	0,3%	0,3%	0,1%▽	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,5%Δ	0%	0%	0,2%	0,3%	0,4%	0,3%	0,2%
- f. Ja, vanwege mijn leeftijd	1,7%	1,5%▽	1,9%Δ	2,2%Δ	1,1%▽	3,3%Δ	2,8%Δ	0,9%	1,6%	1,1%	1,8%	1,3%	2,2%	2,0%	1,4%	1,3%▽	2,2%Δ	1,6%	2,0%Δ	1,6%
- g. Ja, vanwege een andere reden	2,1%	1,8%▽	2,3%Δ	1,3%▽	2,4%Δ	1,5%▽	0,8%▽	3,1%	2,3%	1,3%▽	1,8%	2,8%Δ	2,8%Δ	1,1%▽	1,9%	2,2%	2,5%	1,8%	2,0%	1,5%

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK													
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie	
<b>6e. Tot wie voelt u zich seksueel aangetrokken?</b> [N=36.390]																					
· 1 Uitsluitend tot het andere geslacht	89,7%	93,3%▲	85,4%▼	88,6%▽	89,7%	90,3%	91,4%	92,1%	93,2%△	95,6%▲	90,9%△	91,4%△	84,4%▽	89,5%	90,7%	89,3%	89,3%	86,8%▽	86,6%▽	88,3%	
· 2 Vooral tot het andere geslacht	6,2%	3,0%▼	10,1%▲	6,8%	6,1%	6,4%	4,8%	4,4%	4,0%▽	3,1%▽	5,3%▽	4,8%▽	8,0%△	5,9%	5,8%	6,4%	5,6%	8,9%△	8,9%△	7,2%	
· 3 Evenveel/ weet niet/ anders	1,5%	1,0%▽	2,1%△	2,1%△	1,4%▽	1,3%	2,5%△	1,4%	1,5%	0,6%▽	1,4%	1,6%	3,3%△	1,2%	0,7%▽	1,7%	1,4%	1,6%	1,4%	1,5%	
· 4 Vooral tot het eigen geslacht	0,6%	0,5%▽	0,7%△	0,8%△	0,5%	0,5%	0,1%	0,8%	0,2%▽	0,1%▽	0,6%	0,2%▽	1,3%△	0,7%	0,3%	0,5%	0,7%	0,7%	0,7%	0,8%	
· 5 Uitsluitend tot het eigen geslacht	2,0%	2,2%△	1,7%▽	1,8%	2,2%△	1,5%▽	1,2%	1,3%	1,0%▽	0,5%▽	1,8%	2,0%	3,0%△	2,7%	2,5%	2,0%	3,0%△	2,1%	2,3%	2,3%	
- Gemiddelde	1,19	1,15▽	1,23△	1,20	1,19	1,17▽	1,15	1,15	1,12▽	1,07▽	1,17▽	1,17	1,30△	1,21	1,18	1,19	1,22△	1,22△	1,23△	1,22	
<b>7. ARBEIDSONGEVALLEN</b>																					
<b>7a. Bent u in de afgelopen 12 maanden betrokken geweest bij een arbeidsongeval?</b> [Een voorval tijdens het werk waardoor u lichamelijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen; excl. woon-werk verkeer en excl. natuurlijke oorzaak] [N=41.655]																					
· 1 Slachtoffer geworden van een arbeidsongeval	3,4%	3,9%△	2,8%▽	4,5%△	3,2%▽	3,1%	1,6%▽	3,9%	4,5%△	2,9%	3,5%	4,3%△	6,8%▲	0,7%▽	1,0%▽	2,3%▽	3,2%	1,9%▽	3,9%△	2,9%	
· 2 Geen slachtoffer geworden van een arbeidsongeval	96,6%	96,1%▽	97,2%△	95,5%▽	96,8%△	96,9%	98,4%△	96,1%	95,5%▽	97,1%	96,5%	95,7%▽	93,2%▼	99,3%△	99,0%△	97,7%△	96,8%	98,1%△	96,1%▽	97,1%	
<b>7b-7d. Om hoeveel ongevallen ging het?</b> [N=1.324] [Range: 1-40]																					
- Gemiddelde	1,69	1,62	1,81	1,67	1,77	1,44	1,64	2,48	1,44	1,32	1,48	1,66	2,02	1,00	4,22▲	1,63	1,27	1,61	2,05△	1,74	
<b>7e &amp; 7p. Verzuimduur in negen categorieën van het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden</b> [N=1.355]																					
· 0 dagen of minder dan 1 dag	51,8%	49,0%▽	56,2%△	60,2%▲	51,7%	43,2%▼	23,4%▼	36,5%	42,6%▼	42,9%	53,2%	39,8%▼	68,4%▲	50,9%	41,8%	40,3%▼	60,8%	51,9%	58,2%△	63,4%	
· 1, 2 of 3 dagen	13,5%	15,8%△	10,1%▽	17,0%	13,5%	8,2%▽	23,5%	22,5%	12,8%	8,2%	14,7%	18,0%	15,9%	0%	6,6%	19,9%▲	9,3%	8,0%	10,4%	17,8%	
· 4, 5 of 6 dagen	6,1%	6,6%	5,2%	5,1%	5,6%	8,5%	16,5%	9,8%	10,1%▲	4,5%	7,9%	3,4%	4,5%	0%	0%	6,8%	5,4%	1,4%	5,0%	0%	
· 7 t/m 13 dagen	7,2%	7,6%	6,6%	5,7%	7,7%	6,5%	21,0%▲	12,6%	9,9%	6,5%	6,7%	8,0%	6,5%	16,6%	13,8%	8,4%	3,0%	4,4%	5,9%	8,3%	
· 14 t/m 20 dagen	4,9%	5,3%	4,3%	3,4%	5,2%	5,4%	8,0%	8,3%	5,2%	13,5%▲	5,8%	9,1%	2,0%	0%	14,6%	6,6%	3,5%	5,7%	1,9%▽	0%	
· 21 dagen tot 1 maand	4,0%	3,3%	5,1%	3,7%	4,1%	4,6%	0%	0%	7,1%△	5,0%	3,0%	2,7%	1,2%	0%	2,1%	3,1%	4,6%	5,9%	2,9%		
· 1 of 2 maanden	4,5%	4,5%	4,5%	1,6%▽	4,6%	8,5%▲	0%	0%	5,5%	12,3%▲	1,6%▽	6,3%	0,8%▼	4,9%	0%	5,5%	3,6%	5,0%	6,6%	2,7%	
· 3, 4 of 5 maanden	5,7%	5,5%	6,0%	2,7%▽	5,3%	11,2%▲	7,6%	10,4%	4,6%	7,0%	4,7%	9,6%	0%▼	17,0%	23,2%▲	5,9%	8,1%	14,0%▲	5,4%	0%	
· 6 maanden of langer	2,3%	2,3%	2,1%	0,6%▽	2,4%	3,9%	0%	0%	2,2%	0%	2,3%	3,2%	0,8%	10,6%	0%	4,5%	3,3%	5,1%	0,7%	4,9%	
<b>7a-7d. In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met één of meer dagen verzuim?</b> [N=41.618]																					
· 1 Slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met één of meer dagen verzuim	1,6%	1,9%△	1,3%▽	1,9%	1,6%	1,6%	1,2%	2,5%	2,5%△	1,7%	1,6%	2,5%△	2,5%△	0,3%▽	0,5%▽	1,3%	1,2%	0,8%▽	1,7%	1,1%	
· 2 Geen arbeidsongeval gehad met één of meer dagen verzuim	98,4%	98,1%▽	98,7%△	98,1%	98,4%	98,4%	98,8%	97,5%	97,5%▽	98,3%	98,4%	97,5%▽	97,5%▽	99,7%△	99,5%△	98,7%	98,8%	99,2%△	98,3%	98,9%	

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
<b>7a-7d. In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met vier of meer dagen verzuim? [N=41.618]</b>																				
· 1 Slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met vier of meer dagen verzuim	1,2%	1,3%△	1,0%▽	1,1%	1,1%	1,4%△	0,8%	1,6%	1,9%△	1,4%	1,1%	1,9%△	1,4%	0,3%▽	0,5%▽	0,9%	0,9%	0,7%▽	1,2%	0,8%
· 2 Geen arbeidsongeval gehad met vier of meer dagen verzuim	98,8%	98,7%▽	99,0%△	98,9%	98,9%	98,6%▽	99,2%	98,4%	98,1%▽	98,6%	98,9%	98,1%▽	98,6%	99,7%△	99,5%△	99,1%	99,1%	99,3%△	98,8%	99,2%
<b>7j &amp; 7r. Het soort letsel dat het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden tot gevolg heeft gehad [N=1.328]</b>																				
· 1 Een open wond of oppervlakkige verwonding, zoals snij-, prik-, steek- of schaafwonden	31,4%	33,7%△	28,0%▽	47,1%▲	29,4%▽	20,1%▼	12,5%	51,1%	37,1%△	22,2%	33,4%	19,7%▼	52,5%▲	20,1%	8,7%	26,0%	22,3%	15,3%▼	31,0%	17,5%
· 2 Brandwonden of letsel door chemische verbranding	4,6%	3,8%	5,7%	9,5%▲	3,6%▽	2,1%	0%	0%	4,1%	3,0%	5,5%	3,2%	11,3%▲	0%	0%	2,3%	3,5%	1,6%	4,2%	5,5%
· 3 Botbreuk(en)	4,6%	5,3%	3,7%	2,9%	3,4%▽	11,6%▲	6,4%	0%	6,4%	10,7%▲	5,4%	7,2%	1,5%	0%	0%	5,3%	4,5%	9,8%	1,5%▽	5,8%
· 4 Het uit de kom schieten van gewrichten of lichaamsdelen	1,8%	2,3%	1,1%	1,5%	1,7%	2,8%	0%	9,1%▲	1,5%	1,7%	3,7%△	1,2%	0,9%	0%	14,5%▲	2,4%	0,9%	1,9%	0,3%▽	0%
· 5 Verstuiking of verrekking van spieren, banden of lichaamsdelen	24,9%	25,7%	23,8%	18,5%▽	26,2%	27,6%	38,8%	39,8%	22,9%	40,6%▲	27,2%	29,0%	11,8%▼	13,6%	7,3%	29,5%	29,4%	26,6%	21,8%	34,0%
· 6 Verlies van één of meerdere lichaamsdelen, ogen of oren	0,4%	0,5%	0,2%	0,4%	0,5%	0%	0%	0%	1,6%▲	0%	0,9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
· 7 Vergiftiging of infectie	1,2%	1,5%	0,8%	1,3%	1,2%	1,2%	0%	0%	1,0%	0%	0,7%	1,8%	3,8%▲	0%	0%	0%	3,4%▲	1,6%	0,7%	0%
· 8 Een inwendige verwonding of hersenschudding	1,6%	1,6%	1,7%	2,9%	1,5%	0,6%	0%	0%	0,8%	0%	2,8%	2,9%	2,3%	0%	0%	3,2%	1,0%	1,8%	0,7%	0%
· 9 Letsel door een tijdelijk tekort aan lucht, verstikking	0,6%	0,9%	0,2%	0,8%	0,5%	0,4%	7,4%▲	0%	1,5%	0%	0,4%	0%	0%	0%	0%	1,4%	0%	0%	0,4%	3,6%▲
· 10 Letsel door onderdempeling of ergens onder worden bedolven	0,2%	0,1%	0,2%	0%	0,2%	0%	0%	0%	0%	0%	0,5%	0%	0%	0%	7,1%▲	0%	0%	0%	0%	0%
· 11 Letsel door lawaai, trillingen of verschillen in druk	0,1%	0,1%	0%	0%	0,1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2,1%▲
· 12 Letsel door te hoge of te lage temperaturen, bijvoorbeeld zonnesteek, bevroering of onderkoeling	0,2%	0,1%	0,2%	0%	0,1%	0,6%	0%	0%	0%	0%	0,4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3,1%▲
· 13 Letsel door een elektrische schok	0,2%	0,3%	0%	0%	0,3%	0%	0%	0%	0%	2,3%▲	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3,1%▲
· 14 Letsel door straling	0,1%	0,1%	0%	0%	0%	0,3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,3%	0%
· 16 In shock raken door een traumatische ervaring	0,8%	0,5%	1,2%	1,9%△	0,4%	0,7%	0%	0%	0,4%	0%	1,9%△	2,3%	0,6%	0%	0%	0%	0%	0%	1,0%	0%
· 17 Psychische schade	14,7%	11,8%▼	18,9%▲	4,5%▼	17,0%△	18,7%	18,7%	0%	9,2%▽	6,5%	9,0%▽	19,0%	8,9%	49,7%▲	38,7%▲	15,4%	18,9%	33,5%▲	20,5%▲	12,1%
· 18 Meerdere even ernstige letsels	0,9%	0,9%	1,0%	0,7%	1,1%	0,3%	0%	0%	1,3%	0%	0,5%	0,8%	0,6%	0%	7,4%▲	0%	2,5%	2,2%	0,8%	0%
· 19 Anders	11,8%	10,9%	13,2%	8,0%▽	12,7%	13,0%	16,2%	0%	12,2%	13,2%	7,8%▽	12,8%	5,8%▼	16,6%	16,3%	14,5%	13,6%	5,7%	16,8%△	13,1%
<b>7j &amp; 7r. Het soort letsel (lichamelijk of geestelijk) dat het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden tot gevolg heeft gehad [N=1.328]</b>																				
· 1 Lichamelijk	71,8%	75,9%▲	65,7%▼	84,9%▲	68,7%▽	67,2%	65,1%	100%▲	76,9%	80,4%	80,8%▲	65,1%	84,1%▲	33,7%▼	37,6%▼	70,0%	65,0%	58,6%▼	61,0%▼	74,8%
· 2 Geestelijk	15,5%	12,3%▼	20,1%▲	6,4%▼	17,4%△	19,5%	18,7%	0%	9,6%▽	6,5%	10,9%▽	21,3%	9,5%▽	49,7%▲	38,7%▲	15,4%	18,9%	33,5%▲	21,4%▲	12,1%
· 3 Ongeval gehad, maar onderscheid lichamelijk of geestelijk is niet te maken	12,7%	11,7%	14,2%	8,6%▽	13,9%	13,3%	16,2%	0%	13,5%	13,2%	8,3%▽	13,6%	6,4%▼	16,6%	23,7%	14,5%	16,1%	7,9%	17,6%△	13,1%

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
<b>7m &amp; 7s. Hoe ontstond het letsel. Belangrijkste oorzaak van het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden [N=1.331]</b>																				
· 1 Ergens aan gesneden, gestoten	16,5%	19,8%▲	11,6%▼	27,5%▲	14,8%▽	9,6%▼	5,3%	24,3%	19,7%	9,6%	23,8%▲	9,9%	33,9%▲	8,5%	14,7%	17,2%	6,2%▼	5,3%▼	8,1%▼	16,7%
· 2 Door een voorwerp geraakt	9,8%	12,3%▲	6,2%▼	8,8%	10,5%	8,4%	7,1%	0%	16,4%▲	12,6%	11,6%	7,8%	6,6%	11,6%	0%	14,9%△	8,1%	9,6%	4,3%▼	8,5%
· 3 Een beknelling	5,0%	6,1%△	3,3%▽	6,6%	3,9%▽	6,8%	9,9%	6,6%	10,2%▲	7,7%	8,4%△	3,8%	1,4%▽	0%	0%	3,5%	4,6%	0%	1,9%▽	2,7%
· 4 Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)	4,1%	5,0%△	2,7%▽	3,7%	3,6%	6,4%	6,4%	0%	4,3%	17,4%▲	5,7%	0%▼	4,2%	0%	0%	4,5%	3,6%	8,0%	1,4%▽	2,8%
· 5 Uitglijden, struikelen of andere val	11,1%	10,0%	12,7%	8,3%	11,2%	13,6%	18,9%	19,8%	13,5%	15,0%	8,3%	21,2%▲	10,3%	13,6%	0%	12,3%	9,6%	12,1%	7,6%▽	8,6%
· 6 Bedreigd, gebeten, geschopt door mens of dier	8,8%	5,2%▼	14,0%▲	7,8%	9,4%	7,6%	7,4%	11,1%	0,4%▼	0%▼	3,1%▼	7,1%	2,1%▼	0%	13,5%	5,0%	11,0%	14,9%	25,6%▲	9,3%
· 7 Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai	4,3%	4,1%	4,6%	8,4%▲	3,7%	1,7%▽	0%	0%	4,7%	8,1%	3,7%	0,9%	12,1%▲	0%	6,7%	3,4%	5,9%	1,5%	1,6%▽	6,1%
· 8 Fysieke overbelasting, bijv. zwaar tillen, verkeerde beweging	11,4%	11,7%	10,9%	11,2%	11,1%	13,2%	0%	23,8%	10,5%	13,6%	15,8%△	7,0%	8,9%	16,6%	6,8%	10,4%	10,0%	6,5%	11,1%	15,3%
· 9 Psychische overbelasting, bijv. door intimidatie of stress	13,6%	10,6%▼	18,1%▲	4,5%▼	16,1%△	15,8%	11,1%	4,0%	10,6%	1,8%▼	11,2%	14,5%	8,1%	49,7%▲	51,4%▲	11,9%	17,5%	28,9%▲	16,5%	13,6%
· 10 Verkeersongeval op de openbare weg	3,5%	4,6%△	1,9%▽	4,6%	3,3%	2,8%	9,1%	0%	1,0%▽	4,9%	1,2%▽	9,3%▲	3,9%	0%	6,9%	6,7%△	9,7%▲	4,7%	1,6%	2,8%
· 11 Anders	11,9%	10,7%	13,8%	8,5%	12,3%	14,1%	24,7%	10,3%	8,7%	9,3%	7,3%▽	18,4%	8,5%	0%	0%	10,4%	13,7%	8,4%	20,3%▲	13,7%
<b>7n &amp; 7t. Medische hulp als gevolg van het meest recente arbeidsongeval? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=1.339]</b>																				
· a. Ja, op het werk	21,3%	22,0%	20,2%	35,0%▲	19,3%▽	11,8%▼	7,4%	10,7%	23,6%	0%▼	19,3%	16,9%	32,9%▲	0%	39,9%	24,6%	24,2%	20,9%	18,9%	20,4%
· b. Ja, op de (spoedeisende) eerstehulpafdeling van het ziekenhuis	14,2%	16,7%△	10,5%▽	13,8%	13,1%	19,4%△	10,6%	11,7%	21,2%▲	21,5%	14,9%	12,3%	15,8%	0%	15,2%	17,4%	18,4%	8,7%	5,3%▼	12,9%
· c. Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, maar hoefde niet een nacht te blijven	10,9%	12,3%△	8,8%▽	11,5%	11,3%	8,9%	6,4%	6,4%	14,6%	12,2%	14,3%	11,7%	6,2%	17,0%	6,8%	9,3%	6,5%	11,6%	9,0%	13,2%
· d. Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, waar ik minstens één nacht verbleef	2,4%	3,2%△	1,3%▽	3,0%	1,8%	3,6%	6,4%	0%	2,5%	3,2%	3,7%	4,5%	1,6%	0%	15,2%▲	1,5%	3,4%	0%	0,4%▽	5,5%
· e. Ja, ergens anders	23,7%	21,7%▽	26,7%△	10,6%▼	26,5%△	29,8%△	22,7%	35,8%	24,6%	31,0%	22,4%	22,4%	12,4%▼	15,5%	18,5%	31,0%△	20,0%	33,4%	23,4%	29,0%
· f. Nee, geen medische hulp gehad	36,7%	35,2%	39,1%	37,2%	36,8%	34,1%	63,5%▲	35,5%	27,5%▼	33,8%	39,2%	40,2%	35,8%	67,5%▲	26,1%	26,5%▼	34,8%	35,8%	48,7%▲	27,9%

## 8. ARBO-MAATREGELEN

<b>8a1. Werkdruk, werkstress [arbo-maatregelen nodig?] [N=41.641]</b>																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	19,4%	20,2%△	18,5%▽	37,2%▲	15,0%▼	17,4%▽	43,2%▲	37,7%▲	19,7%	20,4%	30,4%▲	21,6%△	29,7%▲	15,6%▽	13,9%▽	22,9%△	10,9%▼	8,7%▼	8,8%▼	25,8%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	34,6%	38,0%△	30,8%▽	35,9%△	34,6%	33,6%	31,5%	37,3%	38,2%△	40,3%△	32,6%▽	35,0%	37,3%△	40,5%△	39,4%△	36,6%△	38,4%△	22,1%▼	30,6%▽	35,1%
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	33,4%	30,5%▽	36,6%△	19,9%▼	36,3%△	36,2%△	19,3%▼	18,7%▼	30,3%▽	28,7%▽	25,1%▼	30,7%▽	22,2%▼	31,3%	35,2%	28,4%▽	40,5%△	50,3%▲	45,3%▲	28,6%▽
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	12,7%	11,3%▽	14,1%△	7,0%▼	14,2%△	12,8%	6,1%▼	6,3%▽	11,8%	10,5%▽	11,9%▽	12,7%	10,8%▽	12,5%	11,5%	12,1%	10,2%▽	18,9%▲	15,2%△	10,5%▽
<b>8a2. Emotioneel zwaar werk [arbo-maatregelen nodig?] [N=41.482]</b>																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	47,2%	49,6%△	44,6%▽	68,9%▲	43,4%▼	40,7%▽	58,9%▲	69,6%▲	52,4%△	53,5%△	64,7%▲	51,5%△	65,0%▲	55,2%△	49,0%	56,0%▲	33,2%▼	27,1%▼	18,7%▼	56,8%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	34,7%	34,4%	35,1%	23,2%▼	37,0%△	37,3%△	28,8%▽	21,7%▼	33,5%▽	33,3%	24,2%▼	32,6%▽	23,4%▼	32,2%▽	36,4%	30,5%▽	44,7%▲	39,3%△	50,0%▲	31,1%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	14,1%	12,7%▽	15,7%△	6,1%▼	15,2%△	17,5%△	10,0%▽	7,6%▼	11,0%▽	10,6%▽	8,3%▼	12,5%▽	8,2%▽	9,3%▽	11,3%▽	9,9%▽	18,3%△	26,5%▲	25,1%▲	9,3%▽
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	4,0%	3,3%▽	4,7%△	1,8%▽	4,4%△	4,5%△	2,2%▽	1,1%▽	3,2%▽	2,6%▽	2,8%▽	3,5%	3,4%	3,4%	3,3%	3,6%	3,8%	7,1%△	6,2%△	2,7%▽

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
<b>8a3. Langdurig beeldschermwerk [arbo-maatregelen nodig?] [N=41.434]</b>																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	41,6%	40,9%▽	42,3%△	70,9%▲	34,5%▼	39,6%▽	59,2%▲	73,6%▲	41,8%	48,8%△	55,6%▲	55,7%▲	78,0%▲	10,8%▼	11,9%▼	34,0%▽	13,5%▼	36,0%▽	41,0%	45,7%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	33,8%	35,5%△	32,0%▽	17,9%▼	36,4%△	38,9%△	31,0%	18,5%▼	37,2%△	33,3%	27,2%▽	26,3%▽	15,2%▼	43,4%▲	43,7%▲	33,8%	45,1%▲	39,0%△	36,5%△	31,7%
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	16,5%	16,4%	16,5%	7,0%▼	19,2%▲	15,8%	8,1%▼	6,3%▼	14,5%▽	11,7%▽	10,3%▽	11,3%▽	4,2%▼	28,0%▲	30,4%▲	20,4%△	30,6%△	17,0%	16,4%	15,2%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	8,1%	7,2%▽	9,2%△	4,3%▽	9,9%△	5,7%▽	1,7%▼	1,6%▼	6,4%▽	6,3%▽	7,0%▽	6,7%▽	2,5%▼	17,8%▲	14,0%▲	11,8%△	10,9%△	8,0%	6,2%▽	7,4%
<b>8a4. Lichamelijk zwaar werk [arbo-maatregelen nodig?] [N=41.576]</b>																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	52,5%	48,9%▽	56,5%△	44,1%▽	54,0%△	52,7%	64,7%▲	28,0%▼	36,8%▼	32,4%▼	47,1%▽	42,9%▼	39,1%▼	86,5%▲	87,9%▲	66,3%▲	67,4%▲	75,8%▲	39,2%▼	59,8%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	31,4%	35,0%△	27,3%▽	37,7%△	30,2%▽	30,7%	25,0%▽	50,7%▲	41,7%▲	47,4%▲	34,2%△	36,0%△	37,5%△	11,5%▼	10,0%▼	22,3%▼	25,7%▽	19,0%▼	36,8%△	27,8%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	12,7%	12,7%	12,7%	13,9%△	12,4%▽	13,4%	7,8%▽	16,0%△	17,4%△	16,5%△	14,2%△	16,7%△	16,3%△	1,5%▼	1,3%▼	8,3%▽	6,0%▼	4,1%▼	19,8%▲	10,3%▽
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	3,5%	3,4%	3,5%	4,3%△	3,3%	3,2%	2,4%	5,3%△	4,0%△	3,7%	4,5%△	4,4%△	7,1%▲	0,5%▽	0,8%▽	3,1%	0,9%▽	1,1%▽	4,2%△	2,1%▽
<b>8a5. Geluid [arbo-maatregelen nodig?] [N=41.460]</b>																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	61,1%	52,9%▼	70,2%▲	67,9%△	60,1%▽	57,8%▽	68,5%△	47,3%▼	37,3%▼	35,3%▼	67,7%△	52,3%▽	62,7%	75,0%▲	73,6%▲	67,6%△	57,1%▽	67,0%△	69,3%▲	65,9%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	28,1%	34,7%▲	20,8%▼	25,3%▽	28,6%△	29,6%△	23,6%▽	40,0%▲	45,1%▲	54,2%▲	24,4%▽	32,9%△	27,6%	17,1%▼	15,1%▼	23,0%▽	29,3%	21,9%▽	22,7%▽	23,8%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	8,5%	9,9%△	7,0%▽	5,1%▽	9,0%△	10,2%△	6,2%▽	10,2%	14,4%▲	8,6%	6,0%▽	12,0%△	6,7%▽	5,8%▽	8,5%	7,5%▽	11,5%△	8,3%	6,5%▽	7,8%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	2,2%	2,5%△	1,9%▽	1,6%▽	2,3%△	2,4%	1,7%	2,5%	3,1%△	1,8%	2,0%	2,7%	3,0%△	2,2%	2,9%	1,9%▽	2,1%	2,7%	1,5%▽	2,5%
<b>8a6. Intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.) [arbo-maatregelen nodig?] [N=41.507]</b>																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	63,8%	68,0%△	59,2%▽	68,4%△	63,3%▽	60,7%▽	71,2%△	86,3%▲	74,7%▲	76,2%▲	70,3%△	66,6%△	67,0%△	83,0%▲	74,4%▲	73,6%▲	47,4%▼	52,5%▼	38,1%▼	70,8%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	28,7%	26,4%▽	31,2%△	25,2%▽	28,9%	31,6%△	22,9%▽	12,7%▼	22,2%▽	21,5%▽	24,1%▽	25,4%▽	26,0%▽	14,8%▼	22,3%▽	21,5%▽	41,8%▲	35,7%△	45,8%▲	23,3%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	6,3%	4,7%▽	8,0%△	5,3%▽	6,5%△	6,4%	5,2%	1,0%▼	2,5%▽	1,6%▼	4,5%▽	7,0%	5,4%	1,4%▼	2,2%▽	3,8%▽	9,4%△	10,1%△	13,8%▲	4,6%▽
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,3%	0,9%▽	1,7%△	1,2%	1,3%	1,2%	0,7%	0%▽	0,7%▽	0,7%▽	1,2%	0,9%	1,6%	0,8%	1,1%	1,1%	1,4%	1,6%	2,2%△	1,3%
<b>8a7. Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's [arbo-maatregelen nodig?] [N=41.433]</b>																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	72,3%	70,8%▽	74,1%△	80,3%▲	71,1%▽	69,2%▽	78,4%△	80,4%△	68,9%▽	75,4%△	77,8%△	72,3%	76,5%△	81,3%▲	76,3%△	76,4%△	58,8%▼	70,2%▽	66,5%▽	77,0%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	21,8%	23,5%△	20,0%▽	16,1%▽	22,6%△	24,7%△	17,8%▽	16,0%▽	24,1%△	20,7%	17,0%▽	22,4%	18,0%▽	14,2%▽	18,3%▽	18,2%▽	32,8%▲	23,6%△	27,5%△	18,0%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	4,2%	4,1%	4,2%	2,5%▽	4,5%△	4,5%	3,3%	2,8%	5,1%△	3,0%▽	3,3%▽	3,9%	3,6%	3,0%▽	4,0%	3,8%	6,4%△	4,6%	4,6%	3,1%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,6%	1,6%	1,8%	1,1%▽	1,8%△	1,6%	0,5%▽	0,7%	1,9%	0,9%▽	1,8%	1,5%	1,9%	1,6%	1,4%	1,6%	2,0%	1,5%	1,5%	1,9%
<b>8a8. Gevaarlijke stoffen [arbo-maatregelen nodig?] [N=41.463]</b>																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	71,2%	64,6%▼	78,6%▲	78,9%▲	69,8%▽	69,1%▽	75,7%△	52,7%▼	48,3%▼	52,1%▼	76,1%△	65,2%▽	77,0%△	93,8%▲	93,0%▲	75,5%△	75,0%△	84,9%▲	67,2%▽	81,2%▲
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	24,2%	29,2%▲	18,7%▼	17,4%▽	25,4%△	26,4%△	20,7%▽	39,6%▲	40,8%▲	41,2%▲	20,2%▽	28,9%△	18,6%▽	5,7%▼	6,2%▼	20,3%▽	20,7%▽	13,2%▼	29,7%△	15,7%▼
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	3,7%	5,1%△	2,2%▽	3,0%▽	3,9%△	3,8%	3,1%	5,3%	9,1%▲	5,7%△	2,8%▽	4,9%△	3,5%	0,1%▽	0,4%▽	3,4%	3,6%	1,6%▽	2,7%▽	2,8%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	0,8%	1,1%△	0,5%▽	0,7%	0,9%△	0,7%	0,5%	2,5%△	1,8%△	0,9%	0,9%	0,9%	0,8%	0,3%▽	0,4%	0,9%	0,6%	0,3%▽	0,4%▽	0,3%▽

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
<b>8a9. Veiligheid, bedrijfsongevallen</b> [arbo-maatregelen nodig?] [N=41.346]																				
- 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	53,1%	46,3%▼	60,6%▲	55,9%△	52,4%▽	51,6%▽	64,1%▲	36,0%▼	31,8%▼	30,7%▼	54,3%△	41,6%▼	53,6%	80,0%▲	78,6%▲	61,8%▲	56,8%△	70,9%▲	48,3%▽	64,2%▲
- 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	38,9%	43,9%▲	33,3%▼	37,0%▽	39,1%	40,5%△	31,6%▽	53,1%▲	53,8%▲	58,6%▲	37,5%▽	46,1%△	35,5%▽	18,1%▼	19,1%▼	31,6%▽	35,9%▽	25,5%▼	45,2%△	30,1%▽
- 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	6,8%	8,3%△	5,2%▽	5,9%▽	7,1%△	6,7%	4,0%▽	8,5%	12,6%▲	9,4%△	6,8%	11,0%△	9,0%△	1,3%▼	1,4%▼	5,5%▽	6,1%	2,9%▽	5,6%▽	4,7%▽
- 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,2%	1,5%△	1,0%▽	1,2%	1,3%△	1,1%	0,3%▽	2,4%△	1,9%△	1,4%	1,3%	1,4%	1,9%△	0,6%▽	0,9%	1,2%	1,2%	0,7%▽	0,9%▽	1,0%
<b>8a10. Virussen, bacteriën, schimmels</b> [arbo-maatregelen nodig?] [N=41.345]																				
- 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	64,0%	67,4%△	60,2%▽	69,6%△	63,7%▽	59,8%▽	68,3%△	55,6%▽	62,6%▽	71,7%△	74,2%▲	69,4%△	62,2%	86,4%▲	82,3%▲	74,3%▲	63,9%	67,4%△	31,3%▼	72,4%△
- 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	28,4%	26,1%▽	31,1%△	24,9%▽	28,4%	32,2%△	25,9%	37,8%▲	30,7%△	23,4%▽	20,1%▼	23,1%▽	30,0%	9,0%▼	12,1%▼	19,7%▼	26,3%▽	23,5%▽	56,8%▲	21,8%▽
- 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	6,0%	5,2%▽	6,9%△	4,7%▽	6,2%△	6,6%△	4,1%▽	5,4%	5,3%▽	3,6%▽	4,4%▽	5,8%	6,1%	3,9%▽	3,8%▽	4,7%▽	8,0%△	7,1%△	10,0%△	4,8%
- 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,5%	1,3%▽	1,8%△	0,9%▽	1,7%△	1,4%	1,6%	1,2%	1,4%	1,4%	1,3%	1,6%	1,7%	0,8%▽	1,8%	1,4%	1,8%	1,9%	1,9%△	1,0%
<b>9. VEILIG EN GEZOND WERKEN</b>																				
- Veilig en gezond werken [schaal: 1=laag - 5=hoog; 5 items] [N=41.412] [Range: 1-5]																				
- Gemiddelde	3,61	3,69△	3,53▽	3,67△	3,57▽	3,69△	3,91▲	3,75△	3,86▲	3,96▲	3,59▽	3,63	3,73△	3,37▼	3,48▽	3,57▽	3,46▽	3,31▼	3,64△	3,53▽
- Veilig en gezond werken [>=3.5 op schaal 1=laag - 5=hoog; 5 items] [N=41.412]																				
- % (zeer) hoog	59,3%	63,4%△	54,8%▽	63,5%△	57,0%▽	62,6%△	73,8%▲	68,1%△	71,6%▲	78,0%▲	59,2%	60,8%	66,3%△	46,0%▼	50,2%▽	56,8%▽	49,8%▼	40,4%▼	62,7%△	52,3%▽
<b>9a1. Op mijn werk krijgen medewerkers informatie over hoe veilig en gezond te werken</b> [N=41.542]																				
- 1 Helemaal mee eens	21,0%	24,2%△	17,4%▽	21,6%	20,1%▽	22,8%△	31,6%▲	23,3%	32,4%▲	37,3%▲	20,1%▽	23,0%△	21,8%	15,1%▽	20,0%	21,5%	14,0%▽	9,2%▼	18,1%▽	16,7%▽
- 2 Mee eens	43,8%	44,1%	43,4%	42,3%▽	43,2%▽	46,7%△	46,2%	48,4%△	43,7%	45,2%	40,8%▽	45,2%	40,7%▽	36,6%▽	42,7%	39,8%▽	51,8%△	35,7%▽	52,6%▲	38,2%▽
- 3 Niet mee eens, niet mee oneens	19,7%	17,5%▽	22,2%△	20,3%	20,0%	18,9%	13,6%▽	16,3%	13,9%▽	10,5%▼	20,3%	18,2%	20,1%	22,9%△	23,2%△	20,2%	21,8%△	29,0%▲	18,4%▽	26,5%△
- 4 Niet mee eens	10,7%	9,5%▽	12,1%△	10,4%	11,6%△	8,2%▽	6,3%▽	6,7%▽	6,9%▽	4,9%▽	12,4%△	8,6%▽	12,2%△	16,4%△	9,2%▽	11,7%△	10,2%	18,6%▲	8,7%▽	13,2%△
- 5 Helemaal niet mee eens	4,8%	4,7%	4,9%	5,3%△	5,2%△	3,4%▽	2,3%▽	5,3%	3,0%▽	2,1%▽	6,4%△	4,9%	5,1%	9,1%▲	4,9%	6,9%△	2,2%▽	7,5%△	2,2%▽	5,4%
- Gemiddelde	2,35	2,26▽	2,44△	2,36	2,39△	2,23▽	2,02▼	2,22▽	2,04▼	1,89▼	2,44△	2,27▽	2,38	2,68▲	2,36	2,43△	2,35	2,79▲	2,24▽	2,52△
<b>9a2. Op mijn werk houdt men zich aan de regels over veilig en gezond werken</b> [N=41.468]																				
- 1 Helemaal mee eens	16,7%	19,0%△	14,2%▽	20,0%△	15,3%▽	17,6%△	28,3%▲	22,1%△	24,3%▲	23,9%▲	17,4%	17,6%	22,0%△	13,5%▽	15,9%	18,2%△	9,5%▼	7,8%▼	13,0%▽	15,9%
- 2 Mee eens	45,5%	46,4%△	44,5%▽	49,1%△	44,4%▽	46,1%	48,5%	49,6%	45,8%	50,0%△	46,0%	44,4%	47,9%△	42,1%▽	44,7%	43,1%▽	44,9%	41,3%▽	48,5%△	42,3%▽
- 3 Niet mee eens, niet mee oneens	25,6%	23,1%▽	28,3%△	21,8%▽	26,7%△	25,6%	16,9%▼	16,6%▼	19,0%▽	17,9%▽	24,0%▽	24,9%	18,7%▽	31,0%△	28,1%△	26,1%	33,0%△	36,6%▲	26,4%	29,0%△
- 4 Niet mee eens	9,4%	8,8%▽	10,2%△	6,6%▽	10,4%△	8,7%▽	4,7%▽	8,6%	8,5%▽	6,5%▽	9,1%	9,7%	8,5%	9,8%	8,6%	9,1%	10,9%△	11,4%△	10,4%△	9,9%
- 5 Helemaal niet mee eens	2,8%	2,7%	2,8%	2,6%	3,1%△	1,9%▽	1,6%▽	3,1%	2,3%	1,8%▽	3,5%△	3,5%△	3,0%	3,6%	2,8%	3,5%△	1,7%▽	3,0%	1,8%▽	2,9%
- Gemiddelde	2,36	2,30▽	2,43△	2,23▽	2,41△	2,31▽	2,03▼	2,21▽	2,19▼	2,12▼	2,35	2,37	2,22▽	2,48△	2,38	2,37	2,50△	2,60▲	2,39△	2,42△

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
<b>9a3. Mijn leidinggevende(n) doet er alles aan om onveilig en ongezond werk te voorkomen [N=41.380]</b>																				
- 1 Helemaal mee eens	16,4%	18,4%Δ	14,1%▽	21,2%Δ	14,7%▽	17,0%	28,2%▲	23,6%Δ	23,5%▲	24,3%▲	17,6%Δ	16,3%	22,0%Δ	13,1%▽	13,6%▽	17,4%Δ	9,6%▽	8,4%▼	12,3%▽	16,2%
- 2 Mee eens	40,2%	40,9%Δ	39,3%▽	42,5%Δ	39,1%▽	41,4%Δ	44,8%Δ	44,2%	43,0%Δ	46,6%Δ	40,0%	40,5%	42,2%	36,3%▽	36,0%▽	37,9%▽	37,6%▽	35,9%▽	42,5%Δ	36,9%▽
- 3 Niet mee eens, niet mee oneens	28,2%	26,1%▽	30,5%Δ	24,3%▽	29,3%Δ	28,8%	19,4%▽	19,7%▽	21,1%▽	19,1%▼	26,6%▽	27,2%	21,6%▽	32,6%Δ	34,7%Δ	28,2%	36,6%▲	37,6%▲	29,8%Δ	31,9%Δ
- 4 Niet mee eens	11,6%	11,1%▽	12,3%Δ	8,9%▽	12,9%Δ	10,2%▽	5,6%▽	9,8%	9,2%▽	7,8%▽	11,5%	11,8%	10,1%▽	13,0%	11,6%	12,1%	13,7%Δ	14,3%Δ	12,5%Δ	11,2%
- 5 Helemaal niet mee eens	3,6%	3,6%	3,7%	3,1%▽	4,1%Δ	2,6%▽	2,1%▽	2,7%	3,3%	2,2%▽	4,3%Δ	4,2%	4,1%	5,0%Δ	4,2%	4,3%Δ	2,6%▽	3,8%	2,8%▽	3,7%
- Gemiddelde	2,46	2,41▽	2,52Δ	2,30▽	2,53Δ	2,40▽	2,09▼	2,24▼	2,26▼	2,17▼	2,45	2,47	2,32▽	2,61Δ	2,57Δ	2,48	2,62Δ	2,69▲	2,51Δ	2,49
<b>9a4. Ik spreek collega's er op aan als ze onveilig of ongezond werken [N=41.299]</b>																				
- 1 Helemaal mee eens	16,9%	20,8%▲	12,6%▼	16,7%	16,1%▽	19,2%Δ	25,2%▲	19,2%	27,5%▲	29,2%▲	17,5%	18,4%	21,2%Δ	11,9%▽	10,8%▽	17,6%	9,8%▼	8,1%▼	12,2%▽	15,1%
- 2 Mee eens	48,5%	49,3%Δ	47,6%▽	43,5%▽	49,0%Δ	50,8%Δ	48,6%	51,3%	50,1%Δ	55,2%Δ	47,1%▽	47,3%	51,7%Δ	39,0%▽	39,6%▽	43,4%▽	44,6%▽	42,5%▽	59,1%▲	45,9%
- 3 Niet mee eens, niet mee oneens	24,3%	20,7%▽	28,4%Δ	26,1%Δ	24,5%	22,9%▽	18,4%▽	18,6%▽	15,6%▼	11,9%▼	24,1%	24,0%	19,9%▽	31,4%Δ	34,3%▲	27,0%Δ	31,6%Δ	35,5%▲	21,7%▽	28,4%Δ
- 4 Niet mee eens	7,8%	7,1%▽	8,7%Δ	9,8%Δ	8,1%Δ	5,5%▽	5,6%▽	8,6%	4,9%▽	2,8%▽	8,2%	7,3%	5,3%▽	13,5%▲	11,8%Δ	8,7%Δ	11,8%Δ	11,5%Δ	5,8%▽	8,4%
- 5 Helemaal niet mee eens	2,4%	2,2%▽	2,7%Δ	3,9%Δ	2,3%▽	1,6%▽	2,1%	2,3%	1,8%▽	0,9%▽	3,1%Δ	2,9%	1,9%	4,2%Δ	3,6%Δ	3,3%Δ	2,2%	2,5%	1,2%▽	2,1%
- Gemiddelde	2,30	2,21▼	2,41▲	2,41Δ	2,31Δ	2,20▽	2,11▼	2,24	2,03▼	1,91▼	2,32	2,29	2,15▽	2,59▲	2,58▲	2,37Δ	2,52▲	2,58▲	2,25▽	2,37Δ
<b>9a5. Ik krijg het te horen wanneer ik zelf onveilig of ongezond werk [N=40.875]</b>																				
- 1 Helemaal mee eens	14,3%	16,8%Δ	11,5%▽	17,9%Δ	12,8%▽	15,3%Δ	23,3%▲	19,0%Δ	23,2%▲	22,8%▲	15,2%Δ	14,6%	20,4%Δ	9,1%▽	9,9%▽	15,1%	7,7%▼	6,1%▼	10,1%▽	12,4%▽
- 2 Mee eens	43,7%	44,6%Δ	42,7%▽	46,4%Δ	42,9%▽	43,8%	46,8%	47,7%	47,3%Δ	53,6%▲	43,2%	44,1%	47,6%Δ	32,4%▼	32,1%▼	39,6%▽	38,0%▽	34,8%▽	52,7%▲	39,3%▽
- 3 Niet mee eens, niet mee oneens	26,9%	24,4%▽	29,7%Δ	22,6%▽	28,1%Δ	27,0%	18,5%▽	18,9%▽	18,8%▼	15,8%▼	25,3%▽	25,5%	21,2%▽	35,4%Δ	37,8%▲	28,4%Δ	35,3%▲	38,4%▲	25,1%▽	31,7%Δ
- 4 Niet mee eens	11,3%	10,6%▽	12,0%Δ	8,9%▽	12,1%Δ	10,6%▽	7,8%▽	9,9%	7,7%▽	5,9%▽	11,5%	11,1%	7,3%▽	16,8%Δ	15,2%Δ	11,7%	15,8%Δ	16,4%Δ	9,7%▽	12,7%
- 5 Helemaal niet mee eens	3,9%	3,7%▽	4,1%Δ	4,1%	4,0%	3,2%▽	3,7%	4,4%	2,9%▽	1,8%▽	4,8%Δ	4,7%	3,5%	6,3%Δ	5,0%Δ	5,3%Δ	3,2%▽	4,3%	2,3%▽	3,8%
- Gemiddelde	2,47	2,40▽	2,55Δ	2,35▽	2,52Δ	2,43▽	2,22▼	2,33▽	2,20▼	2,10▼	2,47	2,47	2,26▼	2,79▲	2,73▲	2,52Δ	2,69▲	2,78▲	2,42▽	2,56Δ
<b>9b. Is er op uw werk iemand die u kunt aanspreken over onveilig of ongezond werk? [N=39.578]</b>																				
- 1 Ja	73,9%	77,3%Δ	70,2%▽	68,3%▽	73,8%	79,3%Δ	76,2%	72,8%	83,1%▲	86,4%▲	70,6%▽	76,9%Δ	71,0%▽	63,9%▼	66,5%▽	71,0%▽	75,2%	63,6%▼	77,7%Δ	71,4%▽
- 2 Nee	9,8%	9,5%	10,1%	9,9%	9,9%	9,0%▽	13,6%Δ	12,9%Δ	6,9%▽	6,9%▽	12,0%Δ	9,4%	12,1%Δ	12,2%Δ	13,3%Δ	12,4%Δ	5,8%▽	9,9%	7,4%▽	12,6%Δ
- 3 Weet niet	16,3%	13,2%▽	19,7%Δ	21,8%Δ	16,4%	11,7%▽	10,2%▽	14,3%	10,0%▽	6,7%▼	17,4%Δ	13,7%▽	16,9%	24,0%▲	20,2%Δ	16,6%	19,0%Δ	26,5%▲	15,0%▽	16,0%
<b>10. UW GEZONDHEID</b>																				
<b>10a. Hoe is over het algemeen uw gezondheid? [N=41.810]</b>																				
- 1 Zeer goed	22,3%	24,3%Δ	20,1%▽	35,7%▲	21,3%▽	14,3%▼	21,8%	28,2%Δ	19,9%▽	18,9%▽	26,1%Δ	19,7%▽	31,4%▲	26,3%Δ	21,9%	23,2%	19,7%▽	20,2%▽	18,6%▽	25,3%Δ
- 2 Goed	58,4%	57,5%▽	59,3%Δ	51,6%▽	59,8%Δ	58,4%	61,8%Δ	58,3%	57,3%	60,7%Δ	55,8%▽	61,4%Δ	51,3%▽	56,7%	62,2%Δ	58,6%	60,2%Δ	58,7%	60,4%Δ	58,8%
- 3 Gaat wel	17,1%	16,0%▽	18,2%Δ	11,6%▽	16,8%▽	23,3%▲	14,4%▽	12,5%▽	19,6%Δ	18,6%	16,1%▽	16,6%	15,0%▽	15,1%▽	13,7%▽	16,2%	17,8%	18,8%Δ	18,3%Δ	14,3%▽
- 4 Slecht	2,0%	1,9%▽	2,2%Δ	1,0%▽	1,9%▽	3,5%Δ	1,8%	0,6%▽	2,9%Δ	1,7%	1,8%	2,0%	1,7%	1,8%	1,9%	1,7%	2,0%	2,1%	2,3%Δ	1,4%
- 5 Zeer slecht	0,3%	0,3%	0,2%	0,1%▽	0,3%	0,5%Δ	0,2%	0,4%	0,3%	0,2%	0,3%	0,2%	0,5%Δ	0,1%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,3%	0,2%
- Gemiddelde	2,00	1,96▽	2,03Δ	1,78▼	2,00	2,17▲	1,97	1,87▽	2,06Δ	2,04Δ	1,94▽	2,02	1,89▽	1,93▽	1,97	1,97▽	2,03Δ	2,03Δ	2,05Δ	1,92▽



	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
<b>10a. Algemene gezondheidstoestand [N=41.810]</b>																				
- % goed of zeer goed	80,6%	81,8%▲	79,3%▼	87,3%▲	81,1%▲	72,7%▼	83,6%▲	86,5%▲	77,2%▼	79,5%	81,8%▲	81,1%	82,8%▲	83,0%▲	84,1%▲	81,8%▲	80,0%	78,9%▼	79,0%▼	84,1%▲
· RSI [4 items; ten minste één klacht 'langdurig' en/ of 'meerdere keren'; aan 'nek', 'schouders', 'armen/ ellebogen' en/of 'polzen/handen'] [N=41.342]																				
- % ten minste één klacht 'langdurig' en/of 'meerdere keren'	38,6%	31,3%▼	46,7%▲	31,6%▼	39,8%▲	42,1%▲	26,3%▼	33,4%▼	36,4%▼	35,8%▼	36,3%▼	33,6%▼	35,9%▼	34,9%▼	37,5%	38,8%	41,0%▲	42,3%▲	44,5%▲	38,9%
<b>10b1. Nek [N=40.762]</b>																				
· 1 Nee, nooit	41,0%	48,9%▲	32,3%▼	50,0%▲	38,7%▼	40,1%	54,7%▲	50,9%▲	46,7%▲	43,5%▲	44,1%▲	45,2%▲	46,4%▲	40,4%	38,9%	41,8%	35,3%▼	36,0%▼	34,4%▼	39,7%
· 2 Een enkele keer, maar van korte duur	32,8%	32,1%▼	33,5%▲	29,3%▼	33,6%▲	33,0%	28,7%▼	29,3%	30,8%▼	34,9%▲	31,2%▼	33,5%	31,3%	35,7%▲	34,0%	31,6%▼	35,3%▲	33,4%	34,2%▲	33,9%
· 3 Een enkele keer, langdurig	3,6%	3,0%▼	4,2%▲	3,2%	3,5%	4,0%▲	3,2%	2,3%	3,3%	2,9%	3,8%	3,2%	3,6%	3,8%	2,7%	3,5%	4,0%	4,3%▲	3,7%	2,8%
· 4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	13,6%	10,5%▼	17,1%▲	12,0%▼	14,3%▲	13,0%	8,5%▼	10,4%▼	11,3%▼	12,1%	13,4%	10,7%▼	11,2%▼	13,1%	14,3%	15,0%▲	14,4%	14,2%	16,0%▲	14,0%
· 5 Meerdere keren, langdurig	9,0%	5,5%▼	13,0%▲	5,5%▼	9,8%▲	9,9%▲	4,8%▼	7,0%	7,9%▼	6,5%▼	7,6%▼	7,4%▼	7,5%▼	7,1%▼	10,1%	8,2%▼	11,0%▲	12,0%▲	11,8%▲	9,6%
- Gemiddelde	2,17	1,91▼	2,45▲	1,94▼	2,23▲	2,20	1,80▼	1,93▼	2,03▼	2,03▼	2,09▼	2,02▼	2,02▼	2,11	2,23	2,16	2,30▲	2,33▲	2,37▲	2,20
<b>10b2. Schouders [N=40.750]</b>																				
· 1 Nee, nooit	42,3%	50,7%▲	33,1%▼	55,6%▲	39,8%▼	38,7%▼	54,0%▲	47,7%▲	45,3%▲	43,9%	46,3%▲	46,6%▲	48,5%▲	44,2%	40,5%	43,2%	37,8%▼	39,1%▼	35,4%▼	39,3%▼
· 2 Een enkele keer, maar van korte duur	29,6%	28,9%▼	30,5%▲	24,4%▼	30,7%▲	30,5%	27,4%	27,7%	29,1%	32,1%▲	27,9%▼	31,1%	27,1%▼	31,3%	31,4%	28,7%	31,6%▲	29,6%	30,7%▲	30,7%
· 3 Een enkele keer, langdurig	4,9%	4,4%▼	5,5%▲	3,7%▼	4,9%	6,2%▲	3,8%	4,4%	5,1%	4,4%	4,5%	4,0%▼	4,8%	5,0%	3,2%▼	4,9%	5,2%	5,1%	6,0%▲	4,5%
· 4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	13,0%	9,6%▼	16,7%▲	10,1%▼	13,9%▲	12,8%	8,8%▼	11,9%	11,1%▼	11,3%▼	12,7%	9,8%▼	11,1%▼	11,6%	13,5%	14,2%▲	13,6%	13,1%	15,2%▲	15,0%▲
· 5 Meerdere keren, langdurig	10,1%	6,4%▼	14,1%▲	6,2%▼	10,7%▲	11,8%▲	6,0%▼	8,3%	9,4%	8,3%▼	8,6%▼	8,5%▼	8,5%▼	7,9%▼	11,3%	8,9%▼	11,8%▲	13,0%▲	12,7%▲	10,4%
- Gemiddelde	2,19	1,92▼	2,48▲	1,87▼	2,25▲	2,28▲	1,85▼	2,05▼	2,10▼	2,08▼	2,09▼	2,03▼	2,04▼	2,08▼	2,24	2,17	2,30▲	2,31▲	2,39▲	2,26▲
<b>10b3. Armen/ ellebogen [N=39.930]</b>																				
· 1 Nee, nooit	69,3%	70,6%▲	67,9%▼	78,9%▲	69,1%	60,7%▼	72,6%▲	67,3%	66,0%▼	61,4%▼	70,9%▲	68,2%	69,2%	74,1%▲	69,9%	70,3%	67,5%▼	73,5%▲	69,3%	71,3%
· 2 Een enkele keer, maar van korte duur	17,4%	17,9%▲	16,8%▼	14,3%▼	17,3%	20,8%▲	17,2%	21,0%▲	19,0%▲	22,5%▲	17,2%	18,8%	18,4%	15,5%	17,5%	16,3%▼	18,1%	14,1%▼	16,3%▼	17,3%
· 3 Een enkele keer, langdurig	3,3%	3,3%	3,4%	1,9%▼	3,4%	4,5%▲	2,0%▼	4,1%	3,6%	4,2%▲	2,9%▼	3,7%	3,3%	3,7%	2,3%▼	3,4%	3,5%	3,4%	3,3%	2,6%
· 4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	5,8%	5,2%▼	6,5%▲	3,8%▼	5,9%	7,6%▲	5,1%	4,2%	6,7%▲	7,4%▲	5,4%	5,3%	5,9%	4,0%▼	5,8%	6,1%	6,3%	4,6%▼	5,9%	5,6%
· 5 Meerdere keren, langdurig	4,2%	3,0%▼	5,5%▲	1,1%▼	4,4%▲	6,5%▲	3,0%	3,6%	4,8%▲	4,6%	3,6%▼	3,9%	3,3%▼	2,6%▼	4,5%	3,9%	4,7%	4,4%	5,2%▲	3,2%
- Gemiddelde	1,58	1,52▼	1,65▲	1,34▼	1,59▲	1,78▲	1,49▼	1,56	1,65▲	1,71▲	1,53▼	1,58	1,56	1,45▼	1,58	1,57	1,63▲	1,52▼	1,61▲	1,52▼
<b>10b4. Polsen/handen [N=39.982]</b>																				
· 1 Nee, nooit	62,7%	66,0%▲	59,0%▼	68,3%▲	62,4%	57,7%▼	69,5%▲	61,7%	61,1%▼	59,4%▼	65,2%▲	65,1%▲	59,8%▼	65,2%▲	65,2%▲	61,4%▼	62,2%	68,6%▲	59,9%▼	63,0%
· 2 Een enkele keer, maar van korte duur	21,4%	21,1%	21,8%	19,4%▼	22,0%▲	21,8%	17,2%▼	24,8%	21,9%	24,8%▲	20,1%▼	20,5%	23,9%▲	22,6%	20,3%	22,1%	21,3%	17,9%▼	21,5%	22,8%
· 3 Een enkele keer, langdurig	3,4%	3,1%▼	3,7%▲	3,4%	3,2%▼	4,2%▲	2,8%	3,9%	4,0%▲	3,2%	3,1%	2,8%	3,6%	3,0%	2,4%▼	3,4%	4,0%▲	2,2%▼	3,8%▲	3,1%
· 4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	7,6%	6,3%▼	8,9%▲	6,6%▼	7,5%	8,8%▲	6,9%	5,6%	7,6%	8,1%	7,2%	7,2%	8,1%	5,7%▼	7,6%	8,5%▲	7,4%	6,1%▼	8,2%▲	7,3%
· 5 Meerdere keren, langdurig	5,0%	3,4%▼	6,7%▲	2,4%▼	4,9%	7,6%▲	3,7%	4,1%	5,4%	4,4%	4,4%▼	4,4%	4,6%	3,4%▼	4,6%	4,6%	5,0%	5,2%	6,6%▲	3,8%
- Gemiddelde	1,71	1,60▼	1,83▲	1,55▼	1,71	1,87▲	1,58▼	1,66	1,74▲	1,73	1,65▼	1,65▼	1,74	1,59▼	1,66	1,73	1,72	1,61▼	1,80▲	1,66

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
<b>10b5. Rug [N=41.024]</b>																				
- 1 Nee, nooit	30,7%	33,6% $\Delta$	27,4% $\nabla$	34,1% $\Delta$	29,9% $\nabla$	29,3% $\nabla$	41,9% $\blacktriangle$	32,7%	30,9%	28,1% $\nabla$	30,1%	30,9%	31,7%	36,5% $\Delta$	34,9% $\Delta$	32,9% $\Delta$	30,8%	31,5%	26,3% $\nabla$	33,4% $\Delta$
- 2 Een enkele keer, maar van korte duur	35,2%	36,1% $\Delta$	34,1% $\nabla$	33,0% $\nabla$	35,2%	37,3% $\Delta$	35,0%	35,4%	35,7%	38,1% $\Delta$	34,9%	36,2%	33,7%	34,0%	34,4%	34,1%	35,8%	34,0%	36,5% $\Delta$	32,2% $\nabla$
- 3 Een enkele keer, langdurig	6,0%	6,0%	6,0%	5,8%	6,1%	6,1%	4,6%	3,3% $\nabla$	6,0%	6,1%	6,0%	6,1%	6,7%	5,3%	4,3% $\nabla$	6,1%	5,5%	6,9% $\Delta$	6,2%	6,9%
- 4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	16,6%	15,0% $\nabla$	18,3% $\Delta$	17,3%	17,0% $\Delta$	14,9% $\nabla$	11,1% $\nabla$	18,1%	15,3% $\nabla$	17,9%	17,5% $\Delta$	16,5%	15,6%	15,4%	16,2%	15,9%	15,6%	15,9%	17,8% $\Delta$	17,3%
- 5 Meerdere keren, langdurig	11,5%	9,2% $\nabla$	14,2% $\Delta$	9,8% $\nabla$	11,9% $\Delta$	12,5% $\Delta$	7,4% $\nabla$	10,4%	12,1%	9,9% $\nabla$	11,5%	10,3%	12,3%	8,8% $\nabla$	10,1%	11,0%	12,3%	11,8%	13,2% $\Delta$	10,2%
- Gemiddelde	2,43	2,30 $\blacktriangledown$	2,58 $\blacktriangle$	2,36 $\nabla$	2,46 $\Delta$	2,44	2,07 $\blacktriangledown$	2,38	2,42	2,43	2,45	2,39	2,43	2,26 $\nabla$	2,32 $\nabla$	2,38 $\nabla$	2,43	2,42	2,55 $\Delta$	2,39
<b>10b6. Heupen/benen/knieën/voeten [N=40.937]</b>																				
- 1 Nee, nooit	47,7%	50,4% $\Delta$	44,7% $\nabla$	51,7% $\Delta$	49,4% $\Delta$	38,1% $\blacktriangledown$	45,6%	45,3%	45,8% $\nabla$	42,2% $\nabla$	46,3% $\nabla$	45,1% $\nabla$	41,0% $\nabla$	59,7% $\blacktriangle$	55,8% $\Delta$	53,0% $\Delta$	47,9%	50,8% $\Delta$	44,4% $\nabla$	50,6% $\Delta$
- 2 Een enkele keer, maar van korte duur	25,7%	26,0%	25,2%	24,8%	25,2% $\nabla$	27,6% $\Delta$	28,7% $\Delta$	30,3% $\Delta$	25,3%	30,0% $\Delta$	26,7% $\Delta$	26,9%	28,3% $\Delta$	22,7% $\nabla$	22,7% $\nabla$	23,3% $\nabla$	25,5%	23,9% $\nabla$	26,6%	24,0%
- 3 Een enkele keer, langdurig	5,4%	5,3%	5,5%	4,9% $\nabla$	5,3%	6,1% $\Delta$	5,7%	5,0%	5,6%	5,8%	5,2%	6,0%	5,3%	4,2% $\nabla$	4,6%	5,2%	5,8%	4,6%	5,6%	6,6%
- 4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	11,4%	10,3% $\nabla$	12,6% $\Delta$	12,0%	10,9% $\nabla$	12,5% $\Delta$	11,0%	11,0%	12,1%	12,6%	12,3% $\Delta$	11,6%	15,1% $\Delta$	7,7% $\nabla$	8,4% $\nabla$	10,3% $\nabla$	9,7% $\nabla$	9,7% $\nabla$	12,2% $\Delta$	10,7%
- 5 Meerdere keren, langdurig	9,9%	8,0% $\nabla$	12,0% $\Delta$	6,6% $\nabla$	9,2% $\nabla$	15,7% $\blacktriangle$	9,0%	8,4%	11,2% $\Delta$	9,4%	9,5%	10,4%	10,3%	5,7% $\nabla$	8,4% $\nabla$	8,3% $\nabla$	11,1% $\Delta$	11,0% $\Delta$	11,1% $\Delta$	8,1% $\nabla$
- Gemiddelde	2,10	1,99 $\nabla$	2,22 $\Delta$	1,97 $\nabla$	2,05 $\nabla$	2,40 $\blacktriangle$	2,09	2,07	2,18 $\Delta$	2,17 $\Delta$	2,12	2,15	2,26 $\Delta$	1,77 $\blacktriangledown$	1,91 $\nabla$	1,98 $\nabla$	2,11	2,06	2,19 $\Delta$	2,02 $\nabla$
• Burn-outklachten (werkgerelateerde psychische vermoeidheid) [schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [N=41.876] [Range: 1-7]																				
- Gemiddelde	2,13	2,08 $\nabla$	2,17 $\Delta$	1,82 $\blacktriangledown$	2,20 $\Delta$	2,20 $\Delta$	1,57 $\blacktriangledown$	1,87 $\blacktriangledown$	2,13	2,03 $\nabla$	2,01 $\nabla$	1,98 $\nabla$	2,00 $\nabla$	2,17	2,19	2,11	2,12	2,45 $\blacktriangle$	2,26 $\Delta$	2,00 $\nabla$
• Burn-outklachten (werkgerelateerde psychische vermoeidheid) [>3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [N=41.876]																				
- % ja	15,9%	14,9% $\nabla$	17,1% $\Delta$	9,9% $\nabla$	17,2% $\Delta$	17,8% $\Delta$	7,2% $\blacktriangledown$	10,8% $\nabla$	16,3%	13,7% $\nabla$	13,9% $\nabla$	14,0% $\nabla$	13,8% $\nabla$	17,0%	16,2%	16,1%	15,0%	22,1% $\Delta$	17,9% $\Delta$	13,3% $\nabla$
<b>10c1. Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk [N=41.815]</b>																				
- 1 Nooit	47,8%	52,0% $\Delta$	43,2% $\nabla$	70,1% $\blacktriangle$	42,6% $\blacktriangledown$	44,9% $\nabla$	71,1% $\blacktriangle$	64,9% $\blacktriangle$	52,2% $\Delta$	55,9% $\Delta$	58,4% $\blacktriangle$	56,9% $\Delta$	60,3% $\blacktriangle$	41,5% $\nabla$	42,2% $\nabla$	49,5% $\Delta$	43,8% $\nabla$	29,0% $\blacktriangledown$	34,6% $\blacktriangledown$	49,3%
- 2 Enkele keren per jaar	33,8%	31,8% $\nabla$	36,1% $\Delta$	19,1% $\blacktriangledown$	37,4% $\blacktriangle$	35,3% $\Delta$	21,0% $\blacktriangledown$	24,1% $\blacktriangledown$	30,9% $\nabla$	29,8% $\nabla$	27,0% $\nabla$	29,1% $\nabla$	25,0% $\nabla$	37,1% $\Delta$	37,1% $\Delta$	32,6% $\nabla$	37,4% $\Delta$	44,0% $\blacktriangle$	42,4% $\blacktriangle$	34,6%
- 3 Maandelijks	3,8%	3,4% $\nabla$	4,3% $\Delta$	3,1% $\nabla$	4,3% $\Delta$	3,0% $\nabla$	0,5% $\nabla$	2,4%	3,1% $\nabla$	2,4% $\nabla$	2,9% $\nabla$	2,3% $\nabla$	3,8%	5,4% $\Delta$	4,6%	3,7%	3,7%	6,0% $\Delta$	5,2% $\Delta$	2,7% $\nabla$
- 4 Enkele keren per maand	6,9%	6,1% $\nabla$	7,9% $\Delta$	4,1% $\nabla$	7,5% $\Delta$	8,0% $\Delta$	3,2% $\nabla$	3,9% $\nabla$	6,1% $\nabla$	5,7% $\nabla$	5,4% $\nabla$	5,6% $\nabla$	4,6% $\nabla$	8,1%	7,8%	6,4%	7,9% $\Delta$	9,7% $\Delta$	9,0% $\Delta$	8,1%
- 5 Elke week	2,8%	2,4% $\nabla$	3,3% $\Delta$	1,6% $\nabla$	3,2% $\Delta$	2,9%	0,9% $\nabla$	1,0% $\nabla$	2,7%	2,3%	2,1% $\nabla$	1,5% $\nabla$	2,2%	4,1% $\Delta$	2,6%	3,2%	2,7%	4,0% $\Delta$	3,7% $\Delta$	2,2%
- 6 Enkele keren per week	2,9%	2,8% $\nabla$	3,1% $\Delta$	1,3% $\nabla$	3,2% $\Delta$	3,5% $\Delta$	2,2%	2,8%	2,9%	2,6%	2,5% $\nabla$	3,4%	2,4%	2,6%	3,9% $\Delta$	2,5% $\nabla$	2,9%	4,6% $\Delta$	3,2%	1,6% $\nabla$
- 7 Elke dag	1,8%	1,5% $\nabla$	2,1% $\Delta$	0,7% $\nabla$	1,9%	2,6% $\Delta$	1,2%	0,9%	2,2% $\Delta$	1,2% $\nabla$	1,6%	1,3%	1,8%	1,3%	1,8%	2,1%	1,6%	2,6% $\Delta$	1,8%	1,6%
- Gemiddelde	1,99	1,90 $\nabla$	2,10 $\Delta$	1,55 $\blacktriangledown$	2,08 $\Delta$	2,10 $\Delta$	1,53 $\blacktriangledown$	1,64 $\blacktriangledown$	1,94 $\nabla$	1,82 $\nabla$	1,80 $\nabla$	1,81 $\nabla$	1,78 $\nabla$	2,09 $\Delta$	2,11 $\Delta$	1,97	2,03	2,40 $\blacktriangle$	2,22 $\Delta$	1,90 $\nabla$

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie
<b>10c2. Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg</b> [N=41.798]																				
- 1 Nooit	30,0%	28,9%▼	31,2%▲	48,3%▲	25,7%▼	26,7%▼	55,4%▲	42,6%▲	28,9%	29,5%	37,5%▲	35,9%▲	41,8%▲	24,2%▼	23,8%▼	31,8%▲	23,8%▼	18,7%▼	25,0%▼	32,8%▲
- 2 Enkele keren per jaar	33,0%	34,1%▲	31,7%▼	25,1%▼	34,8%▲	33,8%	26,8%▼	27,7%▼	34,1%	34,9%	29,7%▼	31,6%	26,5%▼	35,1%	37,2%▲	32,5%	38,3%▲	33,3%	34,0%▲	34,4%
- 3 Maandelijks	6,8%	7,1%▲	6,5%▼	6,6%	7,6%▲	4,4%▼	1,6%▼	5,4%	6,0%▼	5,4%▼	6,3%	5,1%▼	5,9%	9,3%▲	7,5%	6,6%	7,7%▲	7,9%▲	7,5%▲	7,7%
- 4 Enkele keren per maand	12,3%	12,3%	12,3%	8,6%▼	13,1%▲	13,5%▲	5,9%▼	11,2%	11,7%	12,6%	10,6%▼	11,4%	9,5%▼	13,7%	14,0%▲	12,0%	13,0%	15,4%▲	13,8%▲	12,3%
- 5 Elke week	6,2%	6,0%▼	6,4%▲	5,2%▼	6,7%▲	5,8%	2,6%▼	4,3%	5,7%	5,5%	5,4%▼	4,7%▼	5,9%	7,9%▲	5,9%	5,7%	6,0%	9,3%▲	7,6%▲	4,3%▼
- 6 Enkele keren per week	7,0%	7,2%▲	6,7%▼	3,6%▼	7,3%▲	8,9%▲	4,2%▼	4,6%▼	7,5%	6,9%	6,3%▼	6,5%	6,1%	6,9%	6,5%	6,8%	7,0%	9,1%▲	7,5%	5,5%▼
- 7 Elke dag	4,8%	4,4%▼	5,1%▲	2,6%▼	4,8%	6,8%▲	3,4%	4,3%	6,0%▲	5,1%	4,3%▼	4,9%	4,2%	2,8%▼	5,1%	4,6%	4,4%	6,4%▲	4,6%	3,1%▼
- Gemiddelde	2,72	2,72	2,72	2,19▼	2,81▲	2,92▲	2,00▼	2,38▼	2,78▲	2,71	2,53▼	2,57▼	2,47▼	2,8	2,81▲	2,66▼	2,77	3,16▲	2,86▲	2,49▼
<b>10c3. Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk</b> [N=41.790]																				
- 1 Nooit	47,0%	47,9%▲	46,0%▼	56,5%▲	42,7%▼	50,7%▲	77,0%▲	55,7%▲	48,4%▲	49,8%▲	50,6%▲	54,8%▲	55,4%▲	41,1%▼	40,9%▼	45,8%	44,0%▼	38,3%▼	44,0%▼	49,1%
- 2 Enkele keren per jaar	28,6%	28,1%▼	29,2%▲	21,5%▼	31,2%▲	27,0%▼	14,3%▼	22,5%▼	27,4%▼	27,9%	26,3%▼	23,9%▼	22,8%▼	31,0%▲	32,8%▲	28,9%	31,9%▲	33,5%▲	30,5%▲	28,9%
- 3 Maandelijks	4,9%	5,0%	4,8%	5,8%▲	5,2%▲	3,3%▼	1,3%▼	5,6%	3,8%▼	4,6%	4,6%	4,2%	4,1%	6,4%▲	5,0%	5,1%	5,2%	5,9%▲	5,5%▲	4,7%
- 4 Enkele keren per maand	8,1%	7,9%	8,4%	6,0%▼	8,9%▲	7,6%	3,9%▼	8,0%	7,8%	8,1%	7,2%▼	7,0%▼	6,6%▼	9,1%	9,4%	8,3%	8,9%	9,2%▲	9,1%▲	7,2%
- 5 Elke week	3,9%	3,9%	3,9%	4,8%▲	4,1%▲	2,8%▼	0,9%▼	3,4%	3,6%	2,3%▼	4,3%	3,1%▼	4,3%	5,0%▲	3,5%	4,3%	3,5%	4,6%▲	3,8%	3,9%
- 6 Enkele keren per week	4,1%	4,0%	4,2%	2,7%▼	4,4%▲	4,7%▲	0,9%▼	2,4%▼	4,9%▲	3,9%	3,6%▼	3,7%	3,3%	5,0%	4,6%	4,1%	3,8%	5,1%▲	4,1%	4,0%
- 7 Elke dag	3,3%	3,2%	3,5%	2,8%▼	3,4%	3,8%▲	1,7%▼	2,5%	4,1%▲	3,3%	3,5%	3,3%	3,6%	2,4%	3,8%	3,4%	2,7%▼	3,4%	3,0%	2,2%▼
- Gemiddelde	2,19	2,17▼	2,22▲	2,00▼	2,27▲	2,14▼	1,47▼	1,98▼	2,22	2,10▼	2,13▼	2,04▼	2,06▼	2,31▲	2,31▲	2,22	2,18	2,37▲	2,23▲	2,09▼
<b>10c4. Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken</b> [N=41.735]																				
- 1 Nooit	63,8%	66,5%▲	60,9%▼	71,7%▲	61,4%▼	63,6%	82,8%▲	73,4%▲	68,6%▲	71,6%▲	68,9%▲	72,7%▲	67,2%▲	64,6%	63,5%	66,5%▲	62,2%	48,9%▼	53,2%▼	64,7%
- 2 Enkele keren per jaar	20,3%	19,0%▼	21,9%▲	15,9%▼	21,8%▲	20,0%	9,9%▼	17,1%	17,8%▼	17,5%▼	17,7%▼	14,6%▼	18,4%▼	19,8%	21,3%	18,5%▼	22,2%▲	26,9%▲	26,0%▲	20,9%
- 3 Maandelijks	3,7%	3,6%	3,8%	4,2%▲	4,0%▲	2,7%▼	0,8%▼	1,8%▼	2,9%▼	2,1%▼	3,3%▼	3,0%	3,6%	5,2%▲	3,8%	3,8%	3,8%	5,4%▲	4,6%▲	3,7%
- 4 Enkele keren per maand	5,2%	4,7%▼	5,7%▲	3,8%▼	5,5%▲	5,5%	2,8%▼	3,7%	4,1%▼	3,6%▼	4,3%▼	4,6%	4,6%	5,0%	5,0%	4,7%	5,3%	7,6%▲	7,3%▲	4,3%
- 5 Elke week	2,6%	2,4%▼	2,8%▲	2,1%▼	2,8%▲	2,5%	0,8%▼	1,4%	2,0%▼	1,6%▼	2,4%	1,9%▼	2,4%	2,0%	2,1%	2,4%	2,6%	4,6%▲	3,5%▲	2,6%
- 6 Enkele keren per week	2,3%	2,0%▼	2,6%▲	1,2%▼	2,4%▲	2,9%▲	1,3%	0,7%▼	2,6%	1,7%	1,8%▼	1,7%	1,8%	2,2%	2,3%	1,8%▼	2,2%	3,3%▲	3,2%▲	2,3%
- 7 Elke dag	2,0%	1,8%▼	2,2%▲	1,1%▼	2,0%	2,8%▲	1,5%	1,7%	2,0%	1,9%	1,7%▼	1,5%	2,1%	1,3%	2,0%	2,3%	1,6%	3,4%▲	2,3%	1,5%
- Gemiddelde	1,77	1,71▼	1,84▲	1,57▼	1,82▲	1,83▲	1,39▼	1,52▼	1,69▼	1,59▼	1,66▼	1,59▼	1,70▼	1,72	1,76	1,73▼	1,77	2,15▲	2,01▲	1,72
<b>10c5. Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk</b> [N=41.776]																				
- 1 Nooit	53,6%	54,5%▲	52,5%▼	59,7%▲	51,2%▼	53,9%	78,8%▲	56,1%	53,2%	54,2%	55,7%▲	58,2%▲	52,6%	52,1%	53,7%	53,8%	56,9%▲	45,2%▼	51,3%▼	58,4%▲
- 2 Enkele keren per jaar	28,0%	27,8%	28,2%	23,9%▼	29,7%▲	27,1%	13,4%▼	28,2%	27,1%	27,9%	26,4%▼	25,0%▼	27,0%	29,5%	29,0%	27,6%	27,7%	32,7%▲	29,6%▲	27,2%
- 3 Maandelijks	4,0%	3,9%	4,1%	5,2%▲	4,2%▲	2,7%▼	0,9%▼	5,2%	3,7%	3,7%	3,9%	3,9%	5,1%▲	4,9%	3,6%	4,1%	3,0%▼	4,6%	4,4%	3,5%
- 4 Enkele keren per maand	6,0%	5,8%▼	6,3%▲	5,3%▼	6,2%▲	6,2%	3,4%▼	3,7%▼	6,1%	5,9%	5,9%	5,1%	5,9%	5,5%	5,4%	6,2%	5,4%	8,0%▲	6,5%	4,4%▼
- 5 Elke week	2,8%	2,7%	2,9%	2,6%	2,9%▲	2,6%	1,2%▼	1,7%	3,0%	2,4%	2,7%	2,5%	3,9%▲	3,0%	2,6%	3,0%	2,3%	2,9%	2,8%	2,1%
- 6 Enkele keren per week	3,0%	3,0%	3,1%	1,7%▼	3,2%▲	3,9%▲	1,3%▼	2,9%	3,7%▲	3,9%▲	2,8%	3,2%	2,9%	3,2%	3,2%	2,5%▼	2,8%	3,5%	2,9%	2,5%
- 7 Elke dag	2,6%	2,3%▼	2,9%▲	1,5%▼	2,6%	3,6%▲	1,1%▼	2,3%	3,3%▲	2,1%	2,5%	2,0%	2,7%	1,9%	2,6%	2,8%	1,9%▼	3,1%	2,5%	1,9%
- Gemiddelde	1,96	1,92▼	2,00▲	1,78▼	2,00▲	2,03▲	1,43▼	1,85	2,03▲	1,95	1,92▼	1,87▼	2,01	1,95	1,94	1,96	1,84▼	2,14▲	1,98	1,80▼

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
10d. Zijn er volgens u (verdere) aanpassingen nodig in uw werkplek of uw werkzaamheden in verband met uw gezondheid? [Zonder voorloopvraag: 'Zijn er aanpassingen verricht'] [meerdere antwoorden mogelijk] [N=41.833]																				
- a. Geen (verdere) aanpassingen nodig	55,3%	57,6% $\Delta$	52,8% $\nabla$	73,7% $\Delta$	50,9% $\nabla$	52,4% $\nabla$	79,3% $\Delta$	71,7% $\Delta$	54,7%	58,5% $\Delta$	63,2% $\Delta$	56,3%	67,1% $\Delta$	56,3%	56,5%	58,1% $\Delta$	50,1% $\nabla$	43,9% $\nabla$	45,3% $\nabla$	59,2% $\Delta$
- b. Aanpassingen in hulpmiddelen of meubilair nodig	18,3%	17,5% $\nabla$	19,1% $\Delta$	10,4% $\nabla$	20,8% $\Delta$	17,1% $\nabla$	8,3% $\nabla$	9,8% $\nabla$	20,8% $\Delta$	15,0% $\nabla$	15,5% $\nabla$	17,7%	9,6% $\nabla$	22,6% $\Delta$	21,1% $\Delta$	19,0%	23,8% $\Delta$	16,3% $\nabla$	20,2% $\Delta$	15,5% $\nabla$
- c. Aanpassingen in werktijden nodig	11,0%	10,9%	11,1%	7,4% $\nabla$	11,5% $\Delta$	13,1% $\Delta$	5,9% $\nabla$	10,6%	9,5% $\nabla$	11,6%	9,7% $\nabla$	16,4% $\Delta$	13,0% $\Delta$	9,2% $\nabla$	7,5% $\nabla$	10,7%	8,6% $\nabla$	11,4%	13,6% $\Delta$	9,7%
- d. Aanpassingen in hoeveelheid werk nodig	20,4%	18,2% $\nabla$	22,8% $\Delta$	9,9% $\nabla$	22,6% $\Delta$	22,9% $\Delta$	8,1% $\nabla$	11,8% $\nabla$	17,5% $\nabla$	19,2%	16,2% $\nabla$	17,4% $\nabla$	15,1% $\nabla$	16,8% $\nabla$	19,1%	18,2% $\nabla$	18,0% $\nabla$	34,8% $\Delta$	28,6% $\Delta$	17,0% $\nabla$
- e. Aanpassingen in functie of takenpakket nodig	11,0%	10,5% $\nabla$	11,5% $\Delta$	4,5% $\nabla$	12,6% $\Delta$	11,5%	3,4% $\nabla$	6,2% $\nabla$	10,3%	7,5% $\nabla$	8,0% $\nabla$	9,1% $\nabla$	6,0% $\nabla$	10,0%	10,2%	9,6% $\nabla$	13,5% $\Delta$	19,6% $\Delta$	14,6% $\Delta$	10,7%
- f. Aanpassingen in opleiding of omscholing nodig	5,6%	6,2% $\Delta$	5,0% $\nabla$	3,1% $\nabla$	7,0% $\Delta$	3,1% $\nabla$	1,0% $\nabla$	3,6% $\nabla$	5,8%	5,5%	4,7% $\nabla$	4,6% $\nabla$	3,9% $\nabla$	7,0% $\Delta$	5,1%	6,2% $\Delta$	7,3% $\Delta$	4,5% $\nabla$	6,4% $\Delta$	5,7%
- g. Aanpassingen in toegankelijkheid tot het gebouw nodig	1,1%	1,2%	1,0%	0,8% $\nabla$	1,3% $\Delta$	1,0%	0,3% $\nabla$	0,2%	1,4%	1,1%	0,8% $\nabla$	1,4%	0,8%	1,3%	0,4% $\nabla$	0,8% $\nabla$	1,2%	1,3%	1,5% $\Delta$	1,2%
- h. Andere aanpassingen nodig	8,0%	7,6% $\nabla$	8,5% $\Delta$	4,0% $\nabla$	8,8% $\Delta$	8,9% $\Delta$	4,9% $\nabla$	7,0%	9,3% $\Delta$	7,0%	6,1% $\nabla$	8,1%	5,9% $\nabla$	5,7% $\nabla$	7,7%	6,7% $\nabla$	10,7% $\Delta$	9,5% $\Delta$	9,8% $\Delta$	8,3%
<b>11. ZIKTEVERZUIJ</b>																				
11a. Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd? [N=41.941]																				
- % ja	44,0%	40,9% $\nabla$	47,5% $\Delta$	38,3% $\nabla$	46,0% $\Delta$	44,0%	26,3% $\nabla$	31,8% $\nabla$	45,2%	40,7% $\nabla$	42,2% $\nabla$	39,3% $\nabla$	32,8% $\nabla$	50,0% $\Delta$	45,6%	41,1% $\nabla$	51,2% $\Delta$	48,6% $\Delta$	47,3% $\Delta$	44,1%
11b. Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd? [N=41.545] [Range: 0-40]																				
- Gemiddelde	1,05	0,90 $\nabla$	1,21 $\Delta$	0,94 $\nabla$	1,06	1,14 $\Delta$	0,81 $\nabla$	0,88	1,01	0,97	1,01	0,88 $\nabla$	0,92 $\nabla$	1,06	0,99	0,92 $\nabla$	1,16 $\Delta$	1,41 $\Delta$	1,12 $\Delta$	1,13
11c. Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd? [N=41.520] [Range: 0-215]																				
- Gemiddelde	6,97	6,36 $\nabla$	7,64 $\Delta$	2,15 $\nabla$	6,94	11,6 $\Delta$	4,17 $\nabla$	4,28 $\nabla$	8,00 $\Delta$	8,18 $\Delta$	5,56 $\nabla$	8,70 $\Delta$	3,97 $\nabla$	5,24 $\nabla$	5,34 $\nabla$	5,85 $\nabla$	9,52 $\Delta$	7,19	8,41 $\Delta$	6,47
- Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [N=41.423] [Range: 0-100]																				
- Gemiddelde	3,98	3,28 $\nabla$	4,75 $\Delta$	1,82 $\nabla$	3,88 $\nabla$	6,38 $\Delta$	2,73 $\nabla$	2,50 $\nabla$	4,09	4,04	3,36 $\nabla$	4,55 $\Delta$	2,67 $\nabla$	2,70 $\nabla$	3,12 $\nabla$	3,17 $\nabla$	5,28 $\Delta$	4,43	5,23 $\Delta$	3,81
<b>12. DE LAATSTE KEER DAT U HEEFT VERZUIMD</b>																				
12a. Met wat voor soort klachten heeft u de laatste keer verzuimd, eventueel langer dan een jaar geleden? [N=41.649]																				
- 1 Rugklachten	5,4%	6,4% $\Delta$	4,3% $\nabla$	2,7% $\nabla$	5,4%	7,7% $\Delta$	4,4%	7,2%	6,7% $\Delta$	8,6% $\Delta$	5,2%	7,5% $\Delta$	4,3% $\nabla$	3,8% $\nabla$	3,8% $\nabla$	5,3%	5,1%	4,1% $\nabla$	4,9% $\nabla$	4,1% $\nabla$
- 2 Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen	4,2%	4,1%	4,3%	2,3% $\nabla$	4,1%	6,3% $\Delta$	3,9%	5,9%	5,6% $\Delta$	6,3% $\Delta$	4,0%	5,0% $\Delta$	3,4%	1,9% $\nabla$	2,4% $\nabla$	3,8%	3,8%	3,0% $\nabla$	4,6%	3,2%
- 3 Klachten heup, benen, knieën, voeten	3,9%	4,5% $\Delta$	3,3% $\nabla$	2,9% $\nabla$	3,3% $\nabla$	6,8% $\Delta$	6,3% $\Delta$	7,3% $\Delta$	5,3% $\Delta$	6,3% $\Delta$	4,0%	7,0% $\Delta$	4,1%	1,4% $\nabla$	1,8% $\nabla$	2,8% $\nabla$	3,8%	2,6% $\nabla$	3,7%	3,3%
- 4 Klachten hart- en vaatstelsel	1,1%	1,5% $\Delta$	0,7% $\nabla$	0,2% $\nabla$	0,7% $\nabla$	2,9% $\Delta$	4,2% $\Delta$	1,3%	1,7% $\Delta$	1,5%	1,1%	1,4%	0,3% $\nabla$	0,7%	0,6%	1,0%	1,3%	1,2%	0,9%	1,0%
- 5 Psychische klachten, overspannenheid, burn-out	4,5%	3,7% $\nabla$	5,4% $\Delta$	1,7% $\nabla$	5,1% $\Delta$	4,9% $\Delta$	2,3% $\nabla$	2,6% $\nabla$	3,9% $\nabla$	3,7%	3,6% $\nabla$	3,3% $\nabla$	2,7% $\nabla$	5,1%	5,6% $\Delta$	4,1%	5,2%	7,0% $\Delta$	5,7% $\Delta$	5,1%
- 6 Vermoeidheid of concentratieproblemen	1,6%	1,4% $\nabla$	1,9% $\Delta$	1,6%	1,7%	1,6%	0,8% $\nabla$	0,7%	1,4%	1,4%	1,2% $\nabla$	1,8%	1,4%	2,1%	1,7%	1,4%	2,4% $\Delta$	2,0%	1,7%	2,5% $\Delta$
- 7 Conflict op het werk	0,4%	0,4%	0,4%	0,1% $\nabla$	0,4%	0,6% $\Delta$	0,2%	0,1%	0,5%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%	0,4%	0,5%
- 8 Klachten luchtwegen	1,7%	1,5% $\nabla$	2,0% $\Delta$	0,7% $\nabla$	1,7%	2,8% $\Delta$	0,9%	0,7%	1,8%	1,1% $\nabla$	1,3% $\nabla$	1,8%	1,1% $\nabla$	1,0% $\nabla$	2,4%	1,3% $\nabla$	2,2%	2,2%	2,5% $\Delta$	1,8%

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK													
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create	
· 9 Klachten buik, maag of darmen	5,8%	5,2%▽	6,6%△	4,7%▽	6,3%△	5,4%	3,8%▽	4,3%	5,8%	5,0%	5,4%	4,6%▽	4,8%▽	6,0%	6,3%	5,5%	6,0%	5,5%	7,8%△	4,4%▽	
· 10 Huidklachten	0,5%	0,5%	0,4%	0,4%	0,4%	0,6%	0,6%	0%	0,7%△	0,6%	0,4%	0,6%	0,4%	0,4%	0,1%▽	0,4%	0,5%	0,5%	0,4%	0,2%	
· 11 Klachten oren of ogen	0,8%	0,8%	0,7%	0,4%▽	0,8%	1,2%△	1,0%	1,0%	1,1%△	1,0%	0,6%	0,8%	0,7%	1,1%	0,7%	0,9%	0,9%	0,5%	0,7%	0,5%	
· 12 Griep of verkoudheid	35,2%	36,3%△	34,0%▽	28,4%▽	39,0%▲	28,7%▽	20,4%▼	27,5%▽	34,9%	34,1%	32,9%▽	29,2%▽	24,9%▼	46,5%▲	43,6%△	37,1%△	41,7%△	39,6%△	32,7%▽	35,8%	
· 13 Hoofdpijn	3,4%	2,7%▽	4,2%△	4,6%△	3,5%	2,3%▽	1,4%▽	2,3%	2,9%▽	2,7%	3,5%	2,4%▽	3,2%	4,1%	4,1%	3,3%	4,2%△	4,5%△	3,4%	3,7%	
· 14 Klachten in verband met zwangerschap	0,9%	0,0%▼	2,0%▲	0,3%▽	1,4%△	0,0%▽	0%▽	0,4%	0,3%▽	0,2%▽	0,6%▽	0,4%▽	0,5%	0,2%▽	0,8%	0,8%	0,6%▽	1,4%△	2,5%△	1,1%	
· 15 Overige klachten	8,3%	7,1%▽	9,6%△	5,9%▽	8,1%▽	11,1%△	8,7%	6,6%	8,4%	7,5%	8,2%	8,5%	6,8%▽	6,5%▽	7,0%	6,6%▽	9,0%	7,9%	10,7%△	8,4%	
· 16 N.v.t., nog nooit verzuimd	22,2%	23,9%△	20,4%▽	43,1%▲	18,1%▼	17,0%▽	40,9%▲	32,1%▲	19,1%▽	19,6%▽	27,7%△	25,3%△	41,0%▲	18,7%▽	18,4%▽	25,3%△	12,8%▼	17,4%▽	17,3%▽	24,4%△	
12b. Aantal werkdagen waarop de laatste keer is verzuimd. [Alleen het aantal dagen waarop normaal gesproken gewerkt zou worden] [N=31.354] [Range: 1–999]																					
- Gemiddelde	13,7	13,4	13,9	3,64▼	12,7▽	23,1▲	16,8	11,8	14,1	15,5	12,2▽	18,7△	10,3▽	8,25▽	10,7▽	12,4	15,7△	12,6	16,0△	12,6	
12c. Heeft u de indruk dat deze klachten [waarmee u de laatste keer heeft verzuimd] het gevolg waren van het werk dat u deed? [N=32.000]																					
· 1 Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk	9,2%	9,9%△	8,4%▽	4,3%▽	9,3%	11,7%△	6,3%▽	12,3%△	10,1%△	14,6%△	8,4%▽	12,9%△	10,0%	6,7%▽	7,4%▽	8,6%	6,4%▽	8,3%	9,7%	7,1%▽	
· 2 Ja, voor een deel gevolg van mijn werk	14,7%	13,8%▽	15,5%△	11,9%▽	14,9%△	15,3%	15,1%	14,9%	13,4%▽	14,8%	14,2%	14,8%	13,5%	11,4%▽	11,1%▽	13,5%▽	14,4%	18,9%△	16,8%△	14,7%	
· 3 Nee, geen gevolg van mijn werk	70,6%	70,4%	70,9%	78,4%△	70,6%	66,0%▽	70,8%	64,5%▽	69,1%▽	64,7%▽	71,6%	65,9%▽	69,9%	78,0%△	78,3%△	72,2%△	74,3%△	67,2%▽	68,9%▽	74,0%△	
· 4 Weet niet	5,6%	5,8%△	5,3%▽	5,4%	5,2%▽	6,9%△	7,8%△	8,3%△	7,5%△	5,9%	5,8%	6,3%	6,6%	4,0%▽	3,2%▽	5,7%	4,9%	5,5%	4,6%▽	4,2%	
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=7.600]																					
· 1 Werkdruk, werkstress	37,1%	34,1%▽	40,3%△	23,6%▼	39,6%△	33,7%▽	39,8%	26,4%▼	29,0%▽	27,7%▼	30,7%▽	27,3%▼	34,0%	54,2%▲	51,8%▲	38,6%	41,3%△	57,4%▲	38,0%	38,0%	
· 2 Emotioneel te zwaar	3,1%	2,2%▽	3,9%△	3,6%	3,0%	2,9%	3,4%	0%	2,3%	0,9%▽	2,5%	1,6%	2,2%	3,4%	5,5%△	1,6%▽	3,8%	4,6%△	4,8%△	3,4%	
· 3 Lichamelijk te zwaar	18,5%	21,8%△	15,2%▽	25,8%▲	16,2%▽	23,6%△	17,5%	26,9%▲	22,6%△	32,0%▲	24,2%△	22,6%△	29,0%▲	1,8%▼	1,3%▼	16,8%	7,9%▼	3,5%▼	21,2%△	14,8%	
· 4 Langdurig dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter computer werken	11,3%	11,5%	11,0%	12,0%	11,2%	11,4%	7,8%	12,4%	15,7%△	12,5%	13,3%△	12,6%	7,3%▽	16,8%△	18,0%▲	13,8%△	12,7%	3,8%▼	5,9%▼	12,8%	
· 5 Te moeilijk werk	0,4%	0,3%	0,4%	0,8%	0,3%	0,3%	0%	2,9%▲	0,2%	0,2%	0,2%	0,4%	0%	0,4%	0,5%	0,8%	0,5%	0,3%	0,6%		
· 6 Problemen met leiding, werkgever	5,8%	5,6%	6,0%	3,0%▽	5,9%	6,6%	4,5%	0,5%▼	6,1%	2,6%▽	6,2%	3,8%	5,0%	7,4%	8,0%	6,7%	7,3%	6,1%	5,1%	9,5%△	
· 7 Problemen met collega's of ondergeschikten	1,7%	1,1%▽	2,4%△	1,9%	1,8%	1,6%	0,8%	1,2%	0,9%▽	1,4%	2,0%	1,1%	1,6%	1,1%	1,9%	1,7%	3,6%△	1,6%	1,9%	1,4%	
· 8 Problemen met klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)	0,6%	0,6%	0,6%	1,5%△	0,5%	0,7%	0%	0%	0,1%▽	0%	0,4%	1,4%△	0,6%	0%	0%	0,2%	0,6%	1,2%	1,3%△	0,8%	
· 9 Gevaarlijk werk/bedrijfsongeval	1,8%	2,9%△	0,7%▽	2,2%	2,0%	1,3%	1,6%	6,7%▲	2,9%△	3,6%△	2,2%	4,3%△	2,7%	0%▽	0%▽	1,0%▽	2,6%	0,2%▽	0,8%▽	1,6%	
· 10 Gevaarlijke stoffen	0,6%	1,0%△	0,2%▽	0,8%	0,6%	0,5%	0%	2,5%▲	1,0%△	0,3%	0,3%	1,3%△	0,7%	0%	0%	0,8%	0,6%	0,4%	0,1%▽	1,0%	
· 11 Iets anders	19,1%	18,8%	19,3%	24,9%△	18,8%	17,5%	24,5%	20,5%	19,2%	18,8%	18,0%	23,7%△	16,9%	15,4%	13,0%▽	18,2%	18,7%	20,8%	20,7%	16,0%	

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie
<b>13. CHRONISCHE ZIEKTE OF AANDOENING</b>																				
13a. Heeft u één of meer van de volgende langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps? [meerder antwoorden mogelijk] [N=41.294]																				
· a. Geen chronische aandoening	63,8%	66,4%Δ	60,9%▽	75,9%▲	65,3%Δ	48,7%▼	55,5%▽	73,6%▲	59,6%▽	63,9%	67,6%Δ	64,7%	71,7%Δ	68,9%Δ	66,7%Δ	66,7%Δ	59,4%▽	59,1%▽	59,5%▽	64,7%
· b. Problemen met armen of handen (ook artritis, reuma, RSI)	5,7%	4,5%▽	7,0%Δ	1,3%▼	5,1%▽	11,2%▲	8,5%Δ	3,8%	7,2%Δ	5,7%	4,6%▽	4,7%	3,7%▽	5,3%	4,6%	5,2%	5,8%	5,6%	7,4%Δ	5,3%
· c. Problemen met benen of voeten (ook artritis, reuma)	5,9%	5,4%▽	6,4%Δ	2,3%▽	4,9%▽	12,4%▲	10,7%▲	3,5%▽	7,9%Δ	6,8%	5,1%▽	6,2%	4,5%▽	3,4%▽	4,4%▽	5,1%▽	6,7%Δ	6,1%	6,8%Δ	5,0%
· d. Problemen met rug en nek (ook artritis, reuma, RSI)	9,6%	8,5%▽	10,7%Δ	3,5%▼	9,3%▽	15,8%▲	11,1%	6,4%▽	11,8%Δ	10,3%	8,2%▽	9,0%	5,4%▽	7,4%▽	9,0%	8,7%▽	11,5%Δ	10,3%	11,1%Δ	8,2%
· e. Migraine of ernstige hoofdpijn	5,6%	3,4%▼	8,0%▲	4,5%▽	6,3%Δ	4,3%▽	2,3%▽	3,2%▽	4,5%▽	4,3%▽	5,3%	4,2%▽	4,9%	5,5%	6,2%	5,1%	5,8%	7,1%Δ	7,1%Δ	7,2%Δ
· f. Hart- of vaatziekte	3,2%	4,1%Δ	2,2%▽	0,5%▽	2,1%▽	8,5%▲	10,5%▲	2,0%	4,5%Δ	3,6%	2,6%▽	4,2%Δ	1,4%▽	2,9%	2,1%▽	2,9%	4,2%Δ	3,3%	3,2%	2,2%▽
· g. Astma, bronchitis, emfyseem	4,6%	4,2%▽	5,0%Δ	4,3%	4,4%▽	5,6%Δ	3,2%▽	2,4%▽	4,8%	4,5%	4,2%	3,7%▽	3,9%	4,0%	4,0%	4,3%	4,8%	5,8%Δ	5,4%Δ	4,2%
· h. Maag- of darmstoornissen	3,6%	3,1%▽	4,1%Δ	2,3%▽	3,7%	4,5%Δ	2,1%▽	2,0%	3,8%	2,1%▽	3,0%▽	3,4%	2,9%	3,3%	4,0%	3,5%	3,9%	4,6%Δ	4,3%Δ	3,7%
· i. Suikerziekte	2,2%	2,7%Δ	1,6%▽	0,5%▽	1,6%▽	5,0%▲	8,0%▲	0,6%▽	3,5%Δ	2,6%	1,6%▽	3,4%Δ	1,5%▽	1,7%	1,6%	1,9%	2,2%	1,9%	2,1%	1,5%
· j. Ernstige huidziekten	0,6%	0,7%Δ	0,5%▽	0,3%▽	0,6%	0,8%Δ	0,8%	0,3%	1,0%Δ	0,8%	0,4%▽	0,8%	0,5%	0,5%	0,6%	0,7%	0,7%	0,6%	0,6%	0,3%
· k. Psychische klachten/aandoeningen	3,8%	3,3%▽	4,5%Δ	3,3%▽	4,1%Δ	3,7%	1,5%▽	2,9%	4,7%Δ	2,1%▽	3,2%▽	3,0%▽	4,0%	3,3%	3,2%	3,6%	4,2%	4,1%	4,8%Δ	4,0%
· l. Gehoorproblemen	2,6%	3,4%Δ	1,8%▽	0,9%▽	2,0%▽	6,0%▲	5,3%Δ	2,6%	4,2%Δ	4,9%Δ	2,0%▽	2,8%	1,5%▽	2,5%	1,8%▽	2,2%▽	3,1%	3,1%	1,9%▽	2,6%
· m. Epilepsie	0,3%	0,4%Δ	0,3%▽	0,2%	0,3%	0,5%	0,5%	0,3%	0,6%Δ	0,3%	0,4%	0,3%	0,2%	0,1%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,3%	0,2%
· n. Levensbedreigende ziekten (bijv. kanker, AIDS)	0,8%	0,8%	0,9%	0,1%▽	0,6%▽	2,1%Δ	2,2%Δ	0,4%	1,0%	0,8%	0,7%	1,0%	0,4%▽	1,1%	0,5%	0,6%▽	1,3%Δ	1,0%	1,0%	0,8%
· o. Problemen met zien	2,2%	2,5%Δ	1,9%▽	2,1%	2,0%▽	3,4%Δ	2,4%	3,1%	2,7%Δ	3,1%Δ	1,9%▽	2,0%	2,1%	3,4%Δ	2,3%	2,3%	2,6%	2,3%	1,8%▽	1,5%
· p. Andere chronische aandoening	6,5%	5,5%▽	7,6%Δ	5,2%▽	6,4%	8,2%Δ	5,2%	4,9%	6,5%	5,5%	6,3%	5,6%	6,4%	4,0%▽	5,9%	6,1%	7,7%Δ	7,4%Δ	7,6%Δ	5,7%
13b. Wordt u door uw ziekte, aandoening of handicap belemmerd bij het uitvoeren van uw werk? [N=14.789]																				
· 1 Niet belemmerd	48,6%	52,2%Δ	45,2%▽	53,3%Δ	49,3%Δ	43,5%▽	62,0%▲	47,4%	46,0%▽	48,0%	48,8%	52,1%Δ	46,2%	56,3%Δ	52,4%	54,0%Δ	48,6%	48,5%	44,7%▽	48,2%
· 2 Licht belemmerd	42,6%	39,3%▽	45,6%Δ	41,8%	42,3%	44,4%Δ	34,9%▽	39,9%	43,6%	41,5%	42,3%	38,7%▽	44,5%	36,9%▽	39,6%	38,5%▽	42,2%	43,6%	46,9%Δ	43,1%
· 3 Sterk belemmerd	8,8%	8,5%	9,1%	4,9%▽	8,4%▽	12,1%Δ	3,0%▼	12,7%	10,4%Δ	10,6%	8,9%	9,1%	9,3%	6,8%	8,0%	7,5%▽	9,3%	7,9%	8,4%	8,7%
· Belemmerd bij het uitvoeren van het werk door langdurige ziekte, aandoening of handicap [N=41.146]																				
· 0 Niet belemmerd	81,5%	84,1%Δ	78,7%▽	88,8%▲	82,5%Δ	71,2%▼	83,2%	86,1%Δ	78,3%▽	81,3%	83,5%Δ	83,2%Δ	84,9%Δ	86,4%Δ	84,3%Δ	84,8%Δ	79,3%▽	79,1%▽	77,8%▽	81,7%
· 1 Licht belemmerd	15,3%	13,1%▽	17,7%Δ	10,0%▽	14,6%▽	22,6%▲	15,4%	10,6%▽	17,5%Δ	14,9%	13,6%▽	13,6%▽	12,5%▽	11,5%▽	13,1%▽	12,7%▽	17,0%Δ	17,7%Δ	18,9%Δ	15,2%
· 2 Sterk belemmerd	3,2%	2,8%▽	3,6%Δ	1,2%▽	2,9%▽	6,2%▲	1,3%▽	3,4%	4,2%Δ	3,8%	2,9%	3,2%	2,6%	2,1%▽	2,6%	2,5%▽	3,7%	3,2%	3,4%	3,1%
13c. Is uw ziekte, aandoening of handicap het gevolg van het werk dat u deed? [N=14.839]																				
· 1 Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk	7,5%	8,8%Δ	6,2%▽	1,9%▼	7,5%	9,7%Δ	6,7%	12,4%Δ	8,5%	14,1%▲	6,3%▽	12,2%Δ	7,0%	5,7%	5,8%	7,5%	7,2%	5,9%▽	6,3%▽	5,2%
· 2 Ja, voor een deel gevolg van mijn werk	17,6%	18,6%Δ	16,7%▽	8,5%▼	18,4%Δ	19,9%Δ	13,1%▽	17,4%	20,3%Δ	18,0%	16,7%	17,5%	15,9%	18,4%	19,7%	15,6%▽	17,3%	15,9%	18,7%	15,7%
· 3 Nee, geen gevolg van mijn werk	66,4%	62,7%▽	69,8%Δ	84,0%▲	66,4%	59,0%▼	67,8%	64,0%	59,6%▽	58,1%▽	68,6%Δ	60,3%▽	70,2%	67,1%	69,8%	68,8%Δ	66,7%	70,1%Δ	67,6%	71,2%Δ
· 4 Weet niet	8,6%	9,8%Δ	7,3%▽	5,6%▽	7,7%▽	11,4%Δ	12,5%Δ	6,2%	11,6%Δ	9,7%	8,4%	10,0%	7,0%	8,8%	4,7%▽	8,0%	8,8%	8,1%	7,4%▽	7,9%

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie
<b>14. FUNCTIONEREN EN INZETBAARHEID</b>																				
• Employability [schaal: 1=laag - 4=hoog; 4 items] [N=41.598] [Range: 1-4]																				
- Gemiddelde	2,94	2,99△	2,89▽	3,12▲	2,99▲	2,64▼	2,79▼	2,92	2,88▽	2,92	2,97△	2,90▽	3,01△	3,18▲	3,05△	2,99△	2,94	2,92▽	2,86▽	2,95
• Employability [>=2.5 op schaal 1=laag - 4=hoog; 4 items] [N=41.598]																				
% (zeer) hoog [>=2.5]	85,7%	86,7%△	84,7%▽	93,7%▲	88,2%△	70,6%▼	78,4%▼	84,3%	81,7%▽	84,5%	86,8%△	83,6%▽	88,5%△	92,8%▲	89,4%△	86,9%△	86,5%	84,9%	84,6%▽	86,6%
14a1. Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt [N=41.809]																				
- 1 Helemaal niet mee eens	3,0%	3,1%	2,8%	3,4%△	2,5%▽	4,0%△	5,8%△	4,7%△	3,3%	4,3%△	3,3%△	3,4%	3,9%△	1,2%▽	2,2%	3,5%△	2,0%▽	1,8%▽	2,6%	2,0%▽
- 2 Niet mee eens	7,9%	6,9%▽	9,2%△	4,6%▽	7,1%▽	14,1%▲	6,0%▽	7,9%	10,1%△	10,1%△	7,7%	8,3%	8,4%	2,3%▼	3,2%▽	6,1%▽	6,1%▽	6,1%▽	11,7%△	5,6%▽
- 3 Mee eens	45,1%	42,3%▽	48,3%△	43,8%△	44,2%▽	49,3%△	46,0%	50,0%△	47,0%△	49,6%△	46,1%	46,8%	46,7%	32,9%▼	36,9%▽	40,8%▽	44,4%	42,9%▽	49,9%△	42,6%
- 4 Helemaal mee eens	44,0%	47,8%△	39,8%▽	48,2%△	46,1%△	32,6%▼	42,2%	37,3%▽	39,7%▽	35,9%▽	42,9%▽	41,6%▽	41,0%▽	63,5%▲	57,6%▲	49,7%△	47,5%△	49,1%△	35,8%▽	49,8%△
- Gemiddelde	3,30	3,35△	3,25▽	3,37△	3,34△	3,10▼	3,25▽	3,20▽	3,23▽	3,17▽	3,28▽	3,27▽	3,25▽	3,59▲	3,50▲	3,37△	3,37△	3,39△	3,19▽	3,40△
14a2. Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt [N=41.689]																				
- 1 Helemaal niet mee eens	2,8%	2,9%△	2,6%▽	3,3%△	2,3%▽	3,5%△	5,3%△	3,8%	3,0%	3,8%△	3,2%△	3,2%	4,1%△	1,3%▽	2,0%	3,1%	2,0%▽	2,3%	2,1%▽	1,7%▽
- 2 Niet mee eens	7,9%	7,2%▽	8,8%△	3,2%▼	8,3%△	11,4%△	4,2%▽	4,8%▽	8,6%△	7,1%	6,1%▽	6,0%▽	5,3%▽	6,2%▽	8,0%	7,0%▽	7,5%	12,6%△	10,7%△	7,4%
- 3 Mee eens	52,7%	49,9%▽	56,7%△	44,9%▽	53,6%△	56,8%△	47,0%▽	50,2%	53,6%	56,5%△	49,4%▽	50,5%▽	48,6%▽	46,7%▽	48,3%▽	49,1%▽	55,2%△	54,4%	60,1%△	50,2%
- 4 Helemaal mee eens	36,6%	40,0%△	32,9%▽	48,6%▲	35,8%▽	28,3%▼	43,5%△	41,2%△	34,7%▽	32,6%▽	41,4%△	40,3%△	42,0%△	45,8%△	41,7%△	40,8%△	35,4%	30,8%▽	27,0%▼	40,7%△
- Gemiddelde	3,23	3,27△	3,19▽	3,39▲	3,23	3,10▼	3,29△	3,29	3,20▽	3,18▽	3,29△	3,28△	3,28△	3,37▲	3,30△	3,28△	3,24	3,14▽	3,12▽	3,30△
14a3. Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever [N=41.368]																				
- 1 Helemaal niet mee eens	14,1%	13,6%▽	14,7%△	9,2%▽	13,2%▽	21,0%▲	22,0%▲	15,9%	15,1%△	14,1%	14,7%	18,1%△	13,1%	8,2%▽	12,5%	15,4%△	9,0%▽	14,2%	13,7%	18,3%△
- 2 Niet mee eens	33,9%	33,4%▽	34,4%△	28,3%▽	33,4%▽	40,8%△	33,1%	33,3%	35,4%△	35,6%	32,9%	34,9%	29,0%▽	31,4%▽	32,5%	32,7%▽	33,4%	34,8%	35,9%△	35,2%
- 3 Mee eens	37,9%	37,3%▽	38,6%△	43,6%△	39,0%△	29,6%▼	29,0%▽	38,9%	37,1%	38,2%	37,2%	34,6%▽	40,4%△	40,1%	35,8%	35,8%▽	43,0%△	38,2%	39,8%△	31,8%▽
- 4 Helemaal mee eens	14,1%	15,6%△	12,4%▽	18,9%△	14,4%△	8,6%▽	15,9%	11,9%	12,5%▽	12,1%▽	15,1%△	12,4%▽	17,5%△	20,3%△	19,1%△	16,1%△	14,6%	12,8%▽	10,6%▽	14,7%
- Gemiddelde	2,52	2,55△	2,49▽	2,72▲	2,55△	2,26▼	2,39▽	2,47	2,47▽	2,48	2,53	2,41▽	2,62△	2,73▲	2,62△	2,53	2,63△	2,50	2,47▽	2,43▽
14a4. Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever [N=41.282]																				
- 1 Helemaal niet mee eens	10,0%	9,9%	10,2%	4,7%▼	6,5%▼	25,8%▲	28,3%▲	9,7%	13,5%△	9,1%	9,0%▽	13,9%△	7,9%▽	5,0%▽	7,7%▽	9,5%	12,0%△	9,9%	9,4%	9,8%
- 2 Niet mee eens	25,5%	23,0%▽	28,2%△	13,3%▼	23,3%▽	43,3%▲	34,5%▲	26,0%	27,2%△	19,6%▽	23,1%▽	25,4%	17,8%▽	18,3%▽	25,8%	21,8%▽	35,1%▲	29,7%△	28,0%△	29,3%△
- 3 Mee eens	46,9%	46,1%▽	47,7%△	56,8%▲	51,1%▲	24,7%▼	26,8%▼	47,4%	42,8%▽	49,1%	49,4%△	44,1%▽	52,0%△	45,6%	46,4%	48,0%	42,2%▽	45,1%	48,7%△	45,2%
- 4 Helemaal mee eens	17,6%	21,0%△	13,9%▽	25,2%▲	19,2%△	6,1%▼	10,4%▽	17,0%	16,5%▽	22,2%△	18,5%△	16,7%	22,3%△	31,1%▲	20,1%△	20,7%△	10,7%▽	15,3%▽	13,9%▽	15,7%
- Gemiddelde	2,72	2,78△	2,65▽	3,02▲	2,83▲	2,11▼	2,19▼	2,72	2,62▽	2,84△	2,77△	2,63▽	2,89▲	3,03▲	2,79△	2,80△	2,52▼	2,66▽	2,67▽	2,67▽

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK													
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create	
14a5. Ik zou bij mijn huidige werkgever blijven werken, ook als ik ergens anders hetzelfde werk voor hetzelfde salaris zou kunnen gaan doen [N=41.560]																					
· 1 Helemaal niet mee eens	7,8%	7,3%▽	8,3%△	7,1%▽	7,8%	8,2%	9,5%	8,8%	8,6%△	7,4%	8,5%△	8,2%	9,0%△	6,7%	8,9%	8,6%△	6,5%▽	6,3%▽	6,6%▽	6,9%	
· 2 Niet mee eens	15,3%	14,7%▽	16,1%△	13,9%▽	16,6%△	12,8%▽	6,7%▼	12,0%▽	14,9%	11,3%▽	15,6%	13,3%▽	14,9%	15,6%	16,3%	15,9%	16,6%△	16,0%	15,4%	17,6%△	
· 3 Mee eens	44,5%	43,4%▽	45,7%△	42,5%▽	44,4%	47,1%△	41,3%	43,8%	46,1%△	43,8%	42,6%▽	42,3%▽	39,8%▽	42,9%	41,5%▽	41,4%▽	48,0%△	46,3%	49,7%△	41,2%▽	
· 4 Helemaal mee eens	32,4%	34,6%△	29,9%▽	36,6%△	31,2%▽	31,8%	42,5%▲	35,4%	30,3%▽	37,5%△	33,4%△	36,2%△	36,3%△	34,8%△	33,3%	34,1%△	29,0%▽	31,5%	28,2%▽	34,3%	
- Gemiddelde	3,01	3,05△	2,97▽	3,09△	2,99▽	3,03	3,17△	3,06	2,98▽	3,11△	3,01	3,06△	3,03	3,06	2,99	3,01	2,99	3,03	3,00	3,03	
<b>15. ARBEIDSVOORWAARDEN</b>																					
15a1. Interessant werk [belangrijkheid] [N=41.669]																					
· 1 Niet belangrijk	3,2%	3,1%	3,3%	4,9%△	2,4%▽	3,9%△	8,9%▲	9,3%▲	4,0%△	2,2%▽	5,3%△	4,7%△	6,1%△	0,4%▽	0,9%▽	3,3%	0,7%▽	0,9%▽	1,9%▽	2,5%	
· 2 Belangrijk	46,7%	45,1%▽	48,5%△	50,0%△	44,1%▽	53,1%△	51,6%△	56,0%△	49,8%△	53,2%△	53,1%△	56,1%△	56,5%▲	29,7%▼	36,8%▼	43,3%▽	39,1%▽	36,4%▼	47,1%	41,5%▽	
· 3 Heel belangrijk	50,1%	51,8%△	48,3%▽	45,0%▽	53,6%△	42,9%▽	39,5%▼	34,7%▼	46,1%▽	44,6%▽	41,6%▼	39,2%▼	37,4%▼	69,9%▲	62,3%▲	53,3%△	60,2%▲	62,7%▲	51,0%	55,9%△	
15a2. Mogelijkheid om te leren [belangrijkheid] [N=41.438]																					
· 1 Niet belangrijk	11,7%	11,9%	11,4%	8,0%▽	9,6%▽	20,6%▲	32,0%▲	20,0%▲	14,1%△	13,2%△	15,2%△	20,8%▲	12,1%	4,6%▼	7,6%▽	11,1%	8,1%▽	7,4%▽	8,8%▽	10,9%	
· 2 Belangrijk	53,1%	53,7%△	52,4%▽	48,1%▽	52,6%▽	59,8%△	49,1%▽	57,8%△	56,2%△	59,5%△	53,6%	55,1%	50,8%▽	44,5%▽	50,3%▽	50,1%▽	53,3%	49,6%▽	55,1%△	50,0%▽	
· 3 Heel belangrijk	35,2%	34,3%▽	36,2%△	44,0%▲	37,8%△	19,6%▼	18,9%▼	22,2%▼	29,7%▽	27,3%▽	31,1%▽	24,1%▼	37,1%	50,8%▲	42,1%△	38,8%△	38,6%△	43,0%△	36,1%	39,1%△	
15a3. Goede leidinggevenden [belangrijkheid] [N=41.497]																					
· 1 Niet belangrijk	3,8%	4,8%△	2,7%▽	2,6%▽	3,4%▽	5,2%△	13,8%▲	6,1%△	3,7%	3,6%	4,1%	5,3%△	3,4%	4,2%	4,7%	4,4%△	3,7%	3,1%▽	2,8%▽	2,8%	
· 2 Belangrijk	50,3%	53,0%△	47,3%▽	45,0%▽	50,7%△	52,3%△	58,0%△	54,4%	51,9%△	59,2%△	47,7%▽	54,5%△	47,1%▽	50,6%	49,5%	50,9%	52,1%△	43,5%▽	50,1%	50,9%	
· 3 Heel belangrijk	45,9%	42,2%▽	50,0%△	52,3%△	45,9%	42,5%▽	28,2%▼	39,5%▽	44,4%▽	37,2%▽	48,1%△	40,1%▽	49,5%△	45,2%	45,8%	44,7%▽	44,1%▽	53,4%△	47,0%△	46,3%	
15a4. Goed salaris [belangrijkheid] [N=41.639]																					
· 1 Niet belangrijk	3,9%	3,5%▽	4,3%△	3,2%▽	3,6%▽	4,4%△	12,9%▲	5,0%	3,0%▽	1,7%▽	3,8%	4,0%	4,4%	3,3%	2,7%▽	4,0%	3,8%	5,5%△	4,2%	6,1%△	
· 2 Belangrijk	55,9%	52,6%▽	59,6%△	48,2%▽	55,8%	62,5%△	60,8%△	60,0%	54,3%▽	53,4%▽	52,0%▽	50,9%▽	50,5%▽	52,8%▽	54,6%	54,6%▽	60,4%△	62,0%△	61,7%△	58,2%	
· 3 Heel belangrijk	40,2%	43,8%△	36,2%▽	48,6%▲	40,6%△	33,0%▽	26,3%▼	35,0%▽	42,7%△	44,9%△	44,2%△	45,1%△	45,1%△	43,9%△	42,7%△	41,4%△	35,7%▽	32,6%▽	34,1%▽	35,7%▽	
15a5. Goede werkzekerheid [belangrijkheid] [N=41.526]																					
· 1 Niet belangrijk	5,6%	6,3%△	4,7%▽	5,6%	5,4%	4,7%▽	16,7%▲	6,5%	4,9%▽	4,8%	5,3%	5,0%	5,4%	8,5%△	7,5%△	7,6%△	4,3%▽	5,6%	4,1%▽	7,2%△	
· 2 Belangrijk	52,4%	50,4%▽	54,6%△	51,5%	51,9%▽	54,5%△	55,4%	58,1%△	51,1%	51,7%	50,6%▽	47,5%▽	51,6%	54,0%	54,5%	53,1%	51,3%	53,2%	55,0%△	54,7%	
· 3 Heel belangrijk	42,0%	43,3%△	40,7%▽	42,9%	42,6%△	40,8%▽	27,9%▼	35,4%▽	43,9%△	43,5%	44,0%△	47,5%△	43,0%	37,5%▽	38,1%▽	39,3%▽	44,3%△	41,2%	40,9%▽	38,1%▽	
15a6. Mogelijkheid om in deeltijd te werken [belangrijkheid] [N=41.447]																					
· 1 Niet belangrijk	33,4%	47,0%▲	18,4%▼	32,0%▽	34,1%△	32,3%▽	33,6%	44,8%▲	46,4%▲	51,4%▲	35,3%△	41,3%△	32,4%	43,8%▲	34,1%	33,7%	30,7%▽	21,6%▼	18,8%▼	28,1%▽	
· 2 Belangrijk	42,9%	38,9%▽	47,4%△	48,9%△	41,1%▽	44,3%△	44,1%	39,2%	38,3%▽	35,0%▽	44,4%△	39,1%▽	46,5%△	36,7%▽	40,8%	43,0%	43,6%	43,2%	48,6%△	43,2%	
· 3 Heel belangrijk	23,6%	14,0%▼	34,3%▲	19,1%▽	24,8%△	23,4%	22,3%	15,9%▽	15,3%▼	13,6%▼	20,3%▽	19,6%▽	21,2%▽	19,5%▽	25,0%	23,2%	25,6%△	35,2%▲	32,7%▲	28,7%△	
15a7. Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [belangrijkheid] [N=41.425]																					
· 1 Niet belangrijk	32,2%	35,8%△	28,1%▽	34,7%△	31,4%▽	32,7%	33,2%	41,7%▲	40,6%▲	45,2%▲	33,9%△	38,5%△	34,7%△	19,9%▼	18,0%▼	28,5%▽	21,1%▼	34,6%△	30,8%▽	27,2%▽	
· 2 Belangrijk	47,5%	45,8%▽	49,3%△	47,1%	47,5%	48,0%	45,6%	44,9%	44,0%▽	41,6%▽	48,0%	44,6%▽	46,8%	51,0%△	50,0%△	48,1%	49,6%△	46,0%	49,6%△	50,5%△	
· 3 Heel belangrijk	20,4%	18,4%▽	22,5%△	18,2%▽	21,1%△	19,4%▽	21,3%	13,4%▽	15,3%▽	13,2%▽	18,1%▽	16,9%▽	18,5%▽	29,1%▲	32,0%▲	23,4%△	29,3%▲	19,4%	19,6%	22,2%	



## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
<b>15a8. Mogelijkheid om thuis te werken [belangrijkheid] [N=41.282]</b>																				
- 1 Niet belangrijk	56,2%	56,0%	56,5%	68,8%▲	52,2%▼	58,8%△	67,4%▲	75,3%▲	62,2%△	63,7%△	62,7%△	67,6%▲	71,1%▲	27,2%▼	30,6%▼	48,3%▼	38,1%▼	47,7%▼	64,9%▲	51,7%▼
- 2 Belangrijk	30,5%	31,1%△	29,7%▼	24,5%▼	32,7%△	28,4%▼	22,2%▼	19,2%▼	28,1%▼	26,9%▼	27,8%▼	23,4%▼	21,2%▼	44,1%▲	41,3%▲	34,6%△	40,3%▲	36,6%△	25,3%▼	33,2%△
- 3 Heel belangrijk	13,3%	12,8%▼	13,8%△	6,7%▼	15,1%△	12,7%	10,4%▼	5,5%▼	9,7%▼	9,4%▼	9,4%▼	9,1%▼	7,6%▼	28,6%▲	28,0%▲	17,1%△	21,6%▲	15,7%△	9,8%▼	15,1%△
<b>15a9. Reistijd/afstand naar het werk [belangrijkheid] [N=41.540]</b>																				
- 1 Niet belangrijk	13,7%	16,8%△	10,3%▼	16,0%△	12,1%▼	15,8%△	30,9%▲	16,7%	15,2%△	18,5%△	15,6%△	20,7%▲	15,2%	10,2%▼	9,6%▼	13,5%	10,9%▼	10,1%▼	11,0%▼	15,5%
- 2 Belangrijk	57,3%	56,0%▼	58,8%△	61,0%△	56,9%▼	56,5%	49,4%▼	61,4%	56,7%	55,2%	57,3%	53,2%▼	60,0%△	55,8%	53,2%▼	55,9%▼	54,0%▼	59,6%△	61,7%△	55,7%
- 3 Heel belangrijk	29,0%	27,2%▼	30,9%△	23,0%▼	31,0%△	27,6%▼	19,8%▼	21,8%▼	28,1%	26,3%▼	27,1%▼	26,1%▼	24,8%▼	34,0%△	37,2%△	30,5%△	35,1%△	30,3%	27,4%▼	28,8%
<b>15a10. Een vast contract [belangrijkheid] [N=41.563]</b>																				
- 1 Niet belangrijk	9,6%	10,1%△	9,1%▼	19,7%▲	7,7%▼	5,6%▼	28,2%▲	13,3%△	6,8%▼	7,1%▼	11,5%△	8,1%▼	19,5%▲	12,1%△	12,4%△	12,6%△	5,4%▼	7,7%▼	6,2%▼	12,8%△
- 2 Belangrijk	42,9%	41,1%▼	44,9%△	47,5%△	42,6%	40,9%▼	36,2%▼	45,4%	40,4%▼	42,6%	43,6%	37,3%▼	45,8%△	44,5%	46,5%△	45,2%△	40,8%▼	41,3%	43,1%	45,0%
- 3 Heel belangrijk	47,5%	48,8%△	46,0%▼	32,7%▼	49,7%△	53,5%△	35,7%▼	41,2%▼	52,8%△	50,3%△	44,9%▼	54,6%△	34,7%▼	43,4%▼	41,2%▼	42,2%▼	53,8%△	51,0%△	50,8%△	42,3%▼
<b>15a11. Het bestaan van vakbonden [belangrijkheid] [N=41.361]</b>																				
- 1 Niet belangrijk	41,2%	44,7%△	37,4%▼	38,6%▼	44,5%△	31,0%▼	44,5%	47,3%△	36,6%▼	36,2%▼	42,0%	34,0%▼	38,0%▼	65,6%▲	59,6%▲	52,7%▲	37,8%▼	38,7%▼	30,9%▼	45,9%△
- 2 Belangrijk	43,0%	39,2%▼	47,3%△	48,2%△	41,3%▼	45,5%△	36,1%▼	43,5%	43,6%	45,1%	43,9%	43,8%	46,6%△	27,8%▼	32,0%▼	35,0%▼	46,8%△	44,3%	50,8%△	39,6%▼
- 3 Heel belangrijk	15,7%	16,1%	15,4%	13,1%▼	14,2%▼	23,5%▲	19,4%△	9,3%▼	19,8%△	18,7%△	14,2%▼	22,1%△	15,3%	6,6%▼	8,4%▼	12,3%▼	15,4%	17,0%	18,3%△	14,5%
<b>15a12. Het bestaan van CAO's (collectieve arbeidsovereenkomsten) [belangrijkheid] [N=41.416]</b>																				
- 1 Niet belangrijk	19,3%	23,0%△	15,2%▼	17,3%▼	21,8%△	11,6%▼	23,0%△	20,6%	15,7%▼	12,5%▼	19,7%	13,2%▼	16,8%▼	50,6%▲	34,3%▲	32,7%▲	14,6%▼	14,5%▼	8,6%▼	22,0%△
- 2 Belangrijk	49,8%	46,9%▼	53,0%△	55,2%△	49,5%	46,7%▼	46,4%▼	56,9%△	48,5%▼	52,7%△	51,6%△	45,7%▼	53,3%△	37,7%▼	45,2%▼	45,2%▼	53,7%△	51,1%	52,8%△	52,1%
- 3 Heel belangrijk	30,8%	30,1%▼	31,7%△	27,5%▼	28,7%▼	41,8%▲	30,6%	22,6%▼	35,8%△	34,9%△	28,7%▼	41,1%▲	29,9%	11,6%▼	20,5%▼	22,1%▼	31,6%	34,4%△	38,6%▲	26,0%▼
<b>15a13. Het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen (zoals ondernemingsraad (OR) of medezeggenschapsraad (MR)) [belangrijkheid] [N=41.291]</b>																				
- 1 Niet belangrijk	32,2%	35,3%△	28,8%▼	34,6%△	35,0%△	19,7%▼	32,5%	43,8%▲	27,1%▼	33,4%	36,4%△	27,8%▼	36,8%△	51,8%▲	42,5%▲	41,0%▲	26,4%▼	23,9%▼	22,1%▼	37,3%△
- 2 Belangrijk	49,3%	46,2%▼	52,8%△	51,2%△	48,5%▼	51,2%△	44,6%▼	48,5%	49,3%	50,4%	47,8%▼	47,0%▼	48,0%	38,6%▼	42,8%▼	45,2%▼	54,2%△	54,0%△	55,4%△	46,5%▼
- 3 Heel belangrijk	18,5%	18,5%	18,4%	14,1%▼	16,5%▼	29,1%▲	22,9%△	7,7%▼	23,6%△	16,2%▼	15,8%▼	25,2%△	15,2%▼	9,6%▼	14,7%▼	13,8%▼	19,5%	22,2%△	22,5%△	16,2%▼
<b>15a14. Het bestaan van een pensioenregeling [belangrijkheid] [N=41.478]</b>																				
- 1 Niet belangrijk	8,9%	9,4%△	8,3%▼	18,4%▲	7,8%▼	3,7%▼	15,6%▲	11,6%△	6,1%▼	5,3%▼	11,0%△	6,1%▼	16,2%▲	15,0%▲	10,9%△	12,2%△	5,5%▼	7,7%▼	5,4%▼	11,0%△
- 2 Belangrijk	43,0%	39,8%▼	46,5%△	48,5%△	45,3%△	30,9%▼	29,4%▼	43,9%	39,4%▼	39,3%▼	42,9%	35,5%▼	45,7%△	48,8%△	44,1%	45,2%△	40,6%▼	41,9%	45,4%△	48,1%△
- 3 Heel belangrijk	48,1%	50,8%△	45,1%▼	33,1%▼	46,8%▼	65,4%▲	55,0%△	44,5%	54,5%△	55,4%△	46,1%▼	58,5%▲	38,1%▼	36,2%▼	45,0%▼	42,6%▼	53,9%△	50,4%△	49,2%	40,9%▼
<b>15b1. Interessant werk [tevredenheid] [N=41.773]</b>																				
- 1 Niet tevreden	8,8%	8,6%▼	9,1%△	16,8%▲	8,3%▼	4,9%▼	1,7%▼	11,7%△	8,5%	4,4%▼	14,1%▲	10,3%△	13,8%△	6,5%▼	8,4%	10,2%△	7,4%▼	4,5%▼	5,0%▼	7,2%▼
- 2 Tevreden	60,0%	59,6%	60,5%	61,1%	58,5%▼	64,6%△	61,7%	65,3%△	63,7%△	69,0%△	64,5%△	64,1%△	67,1%△	49,6%▼	54,9%▼	57,2%▼	54,2%▼	52,1%▼	59,2%	55,0%▼
- 3 Heel tevreden	31,1%	31,8%△	30,4%▼	22,1%▼	33,2%△	30,5%	36,5%△	22,9%▼	27,8%▼	26,6%▼	21,3%▼	25,6%▼	19,1%▼	44,0%▲	36,7%△	32,5%△	38,5%△	43,4%▲	35,8%△	37,9%△

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
<b>15b2. Mogelijkheid om te leren [tevredenheid] [N=41.470]</b>																				
· 1 Niet tevreden	18,0%	18,1%	17,9%	22,0%△	19,0%△	12,0%▽	5,7%▼	20,1%	18,9%	14,5%▽	24,4%▲	20,7%△	24,2%△	17,0%	11,3%▽	19,5%△	12,9%▽	9,7%▼	15,3%▽	17,6%
· 2 Tevreden	60,5%	60,8%	60,3%	56,0%▽	58,0%▽	72,4%▲	75,5%▲	63,1%	63,0%△	68,6%△	60,8%	65,0%△	58,0%▽	52,0%▽	56,3%▽	57,5%▽	63,1%△	57,3%▽	61,3%	58,7%
· 3 Heel tevreden	21,5%	21,1%	21,8%	22,0%	23,0%△	15,5%▽	18,8%	16,8%▽	18,1%▽	16,9%▽	14,7%▽	14,3%▽	17,8%▽	31,0%▲	32,4%▲	23,0%△	24,0%△	33,0%▲	23,4%△	23,7%△
<b>15b3. Goede leidinggeevenden [tevredenheid] [N=41.528]</b>																				
· 1 Niet tevreden	20,1%	19,8%	20,4%	10,5%▼	22,2%△	22,0%△	10,1%▼	14,7%▽	21,5%△	15,7%▽	19,9%	21,3%	16,1%▽	19,6%	20,9%	19,3%	21,9%△	19,6%	21,6%△	19,9%
· 2 Tevreden	58,9%	59,8%△	57,9%▽	59,2%	57,8%▽	61,6%△	68,2%△	64,2%△	59,6%	66,4%△	59,2%	61,4%△	59,4%	53,7%▽	54,4%▽	58,2%	59,8%	55,5%▽	59,2%	55,2%▽
· 3 Heel tevreden	21,0%	20,4%▽	21,7%△	30,3%▲	20,0%▽	16,4%▽	21,7%	21,0%	18,9%▽	17,9%▽	20,9%	17,3%▽	24,6%△	26,7%△	24,7%△	22,6%△	18,3%▽	24,9%△	19,2%▽	25,0%△
<b>15b4. Goed salaris [tevredenheid] [N=41.686]</b>																				
· 1 Niet tevreden	22,5%	21,1%▽	24,0%△	21,1%▽	23,6%△	20,5%▽	12,7%▼	20,4%	17,7%▽	19,5%▽	24,3%△	23,2%	30,6%▲	19,7%▽	13,6%▼	23,9%△	17,8%▽	28,1%△	23,6%△	22,8%
· 2 Tevreden	61,8%	62,1%	61,5%	60,4%▽	61,2%▽	64,5%△	67,9%△	64,3%	64,5%△	68,1%△	62,0%	58,4%▽	55,3%▽	60,5%	59,1%▽	58,7%▽	65,6%△	58,5%▽	64,0%△	61,3%
· 3 Heel tevreden	15,7%	16,8%△	14,5%▽	18,5%△	15,1%▽	15,0%	19,4%△	15,3%	17,8%△	12,4%▽	13,8%▽	18,4%△	14,0%▽	19,8%△	27,3%▲	17,3%△	16,5%	13,4%▽	12,5%▽	15,9%
<b>15b5. Goede werkzekerheid [tevredenheid] [N=41.556]</b>																				
· 1 Niet tevreden	11,5%	10,8%▽	12,4%△	11,8%	11,8%△	11,0%	4,8%▼	8,2%▽	10,9%	7,5%▽	10,6%▽	12,7%	12,1%	12,8%	18,3%▲	13,5%△	10,0%▽	9,5%▽	11,3%	14,1%△
· 2 Tevreden	64,9%	64,4%▽	65,4%△	65,6%	63,9%▽	67,2%△	70,8%△	69,7%△	66,0%	71,3%△	68,2%△	63,7%	66,6%	58,2%▽	58,2%▽	63,0%▽	59,8%▽	61,0%▽	67,5%△	61,1%▽
· 3 Heel tevreden	23,6%	24,9%△	22,2%▽	22,5%▽	24,3%△	21,7%▽	24,4%	22,1%	23,1%	21,2%▽	21,2%▽	23,6%	21,3%▽	28,9%△	23,5%	23,5%	30,2%△	29,5%△	21,2%▽	24,8%
<b>15b6. Mogelijkheid om in deeltijd te werken [tevredenheid] [N=41.074]</b>																				
· 1 Niet tevreden	13,5%	17,1%▲	9,5%▼	10,9%▽	14,5%△	12,7%▽	7,2%▽	12,2%	21,2%▲	21,5%▲	16,8%△	17,5%△	13,3%	12,5%	9,4%▽	13,4%	7,6%▽	7,5%▽	8,3%▽	9,7%▽
· 2 Tevreden	65,7%	65,8%	65,5%	66,9%△	64,4%▽	69,0%△	69,5%△	68,6%	63,4%▽	66,9%	66,7%△	65,1%	66,7%	62,4%▽	64,3%	64,0%▽	66,0%	62,6%▽	69,7%△	62,5%▽
· 3 Heel tevreden	20,9%	17,1%▽	25,0%△	22,2%△	21,1%	18,3%▽	23,4%	19,2%	15,4%▽	11,7%▼	16,5%▽	17,4%▽	20,0%	25,1%△	26,3%△	22,5%△	26,4%△	29,9%▲	22,0%△	27,8%△
<b>15b7. Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [tevredenheid] [N=40.943]</b>																				
· 1 Niet tevreden	19,3%	18,5%▽	20,2%△	17,0%▽	20,5%△	18,2%▽	9,3%▼	16,1%	22,3%△	19,5%	22,4%△	23,9%△	19,3%	12,3%▽	11,9%▽	16,9%▽	10,6%▼	21,0%△	22,3%△	13,8%▽
· 2 Tevreden	59,7%	59,7%	59,7%	61,2%△	58,1%▽	63,6%△	66,9%△	64,8%△	59,8%	65,9%△	61,3%△	59,0%	61,4%	52,6%▽	54,2%▽	57,7%▽	57,9%▽	60,1%	61,2%△	57,5%
· 3 Heel tevreden	21,0%	21,8%△	20,1%▽	21,8%	21,4%△	18,3%▽	23,8%△	19,1%	17,9%▽	14,6%▽	16,3%▽	17,1%▽	19,3%	35,1%▲	33,9%▲	25,4%△	31,6%▲	18,8%▽	16,4%▽	28,7%△
<b>15b8. Mogelijkheid om thuis te werken [tevredenheid] [N=40.016]</b>																				
· 1 Niet tevreden	23,1%	22,8%	23,5%	28,5%△	22,9%	19,8%▽	14,5%▼	22,9%	25,9%△	21,8%	29,8%△	29,8%△	29,4%△	14,7%▼	14,9%▼	22,5%	15,0%▼	16,8%▽	22,4%	17,7%▽
· 2 Tevreden	58,5%	58,1%	58,9%	57,6%	57,5%▽	62,4%△	67,4%△	64,2%△	58,2%	65,1%△	57,3%▽	56,8%	58,0%	51,6%▽	49,8%▽	54,9%▽	56,0%▽	64,7%△	63,7%△	58,0%
· 3 Heel tevreden	18,4%	19,1%△	17,6%▽	13,9%▽	19,6%△	17,8%	18,1%	12,9%▽	15,9%▽	13,1%▽	12,9%▽	13,4%▽	12,5%▽	33,7%▲	35,3%▲	22,6%△	28,9%▲	18,5%	13,9%▽	24,3%△
<b>15b9. Reistijd/afstand naar het werk [tevredenheid] [N=41.471]</b>																				
· 1 Niet tevreden	10,3%	11,3%△	9,3%▽	6,4%▽	11,6%△	9,6%▽	4,7%▽	7,9%	10,0%	12,1%△	8,4%▽	9,6%	6,7%▽	16,0%△	15,4%△	12,7%△	13,2%△	8,8%▽	8,3%▽	11,9%
· 2 Tevreden	57,6%	58,2%△	56,9%▽	57,0%	56,0%▽	63,0%△	67,5%▲	56,8%	59,6%△	66,9%△	57,4%	63,4%△	59,0%	50,1%▽	50,5%▽	55,4%▽	54,1%▽	53,1%▽	61,0%△	53,5%▽
· 3 Heel tevreden	32,1%	30,5%▽	33,7%△	36,6%△	32,3%	27,4%▽	27,8%▽	35,3%	30,4%▽	20,9%▼	34,2%△	27,0%▽	34,3%△	33,9%	34,1%	31,9%	32,7%	38,0%△	30,7%▽	34,6%△

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
<b>15b10. Uw dienstverband/contractvorm (vast, tijdelijk, uitzendkracht, e.d.) [tevredenheid] [N=41.402]</b>																				
- 1 Niet tevreden	8,2%	7,7%▽	8,7%△	10,4%△	8,5%△	5,7%▽	3,2%▽	10,3%	8,0%	5,4%▽	8,0%	9,2%	9,8%△	5,3%▽	5,9%▽	11,4%△	7,1%▽	8,1%	6,9%▽	9,9%△
- 2 Tevreden	53,1%	52,9%	53,3%	64,7%▲	49,5%▼	55,0%△	63,8%▲	55,9%	52,9%	60,9%△	57,3%△	53,2%	63,2%▲	44,4%▽	46,2%▽	50,9%▽	46,3%▽	46,7%▽	55,0%△	51,1%
- 3 Heel tevreden	38,7%	39,3%△	38,1%▽	24,9%▼	42,0%△	39,3%	33,0%▽	33,9%▽	39,2%	33,6%▽	34,7%▽	37,6%	27,0%▼	50,2%▲	48,0%△	37,7%	46,6%△	45,2%△	38,1%	39,0%
<b>15b11. Vertegenwoordiging van uw belangen door vakbonden [tevredenheid] [N=40.142]</b>																				
- 1 Niet tevreden	18,2%	20,0%△	16,1%▽	14,1%▽	18,9%△	19,1%△	16,0%	14,6%▽	16,2%▽	15,1%▽	20,2%△	20,2%△	23,6%△	23,0%△	18,8%	23,2%△	17,0%	15,4%▽	12,0%▽	22,2%△
- 2 Tevreden	71,5%	69,1%▽	74,2%△	75,6%△	71,3%	68,9%▽	69,0%	74,3%	71,9%	76,0%△	71,2%	66,6%▽	67,8%▽	67,1%▽	69,6%	67,1%▽	72,0%	71,5%	78,3%△	67,4%▽
- 3 Heel tevreden	10,3%	10,9%△	9,7%▽	10,3%	9,8%▽	12,0%△	15,0%△	11,1%	11,9%△	8,9%	8,6%▽	13,2%△	8,6%▽	10,0%	11,6%	9,7%	10,9%	13,1%△	9,7%	10,4%
<b>15b12. De CAO (collectieve arbeidsovereenkomst) voor uw bedrijf [tevredenheid] [N=40.719]</b>																				
- 1 Niet tevreden	17,1%	18,4%△	15,7%▽	12,7%▽	18,4%△	17,0%	12,1%▽	12,0%▽	13,2%▽	12,9%▽	18,6%△	19,1%△	26,2%▲	22,5%△	17,4%	21,6%△	17,6%	16,9%	11,6%▽	18,2%
- 2 Tevreden	69,8%	68,0%▽	71,9%△	74,2%△	69,2%▽	68,4%▽	69,1%	76,7%△	71,6%△	74,8%△	70,7%	64,3%▽	63,6%▽	66,2%▽	66,5%▽	66,6%▽	68,3%	68,4%	75,4%△	67,1%▽
- 3 Heel tevreden	13,0%	13,6%△	12,4%▽	13,1%	12,4%▽	14,6%△	18,8%△	11,4%	15,2%△	12,2%	10,7%▽	16,6%△	10,2%▽	11,3%	16,1%△	11,8%▽	14,0%	14,6%△	13,0%	14,7%
<b>15b13. Vertegenwoordiging van uw belangen door personeelsvertegenwoordiging (zoals ondernemingsraad (OR) of medezeggenschapsraad (MR)) [tevredenheid] [N=40.244]</b>																				
- 1 Niet tevreden	18,7%	20,1%△	17,1%▽	14,9%▽	19,6%△	19,3%	13,8%▽	18,4%	18,5%	16,9%	22,6%△	20,7%△	24,5%△	21,2%△	17,6%	22,5%△	16,1%▽	12,4%▽	13,0%▽	21,1%△
- 2 Tevreden	70,6%	68,7%▽	72,8%△	75,1%△	70,2%▽	68,4%▽	70,8%	71,0%	68,9%▽	74,5%△	69,2%▽	66,7%▽	66,8%▽	67,9%▽	68,6%	67,0%▽	72,5%△	75,1%△	76,9%△	65,8%▽
- 3 Heel tevreden	10,7%	11,2%△	10,1%▽	10,0%	10,3%▽	12,3%△	15,3%△	10,7%	12,6%△	8,6%▽	8,2%▽	12,5%△	8,7%▽	10,9%	13,8%△	10,5%	11,4%	12,6%△	10,1%	13,1%△
<b>15b14. Uw pensioenregeling [tevredenheid] [N=41.173]</b>																				
- 1 Niet tevreden	14,0%	15,6%△	12,2%▽	14,1%	13,8%	14,8%△	11,7%	10,5%▽	13,6%	14,3%	14,5%	15,0%	18,5%△	18,9%△	11,0%▽	18,4%△	13,9%	11,5%▽	8,8%▽	18,0%△
- 2 Tevreden	70,3%	67,1%▽	73,8%△	74,8%△	70,8%△	65,1%▽	62,8%▽	74,9%△	68,2%▽	71,9%	72,7%△	66,2%▽	71,6%	66,2%▽	63,5%▽	65,9%▽	66,6%▽	71,8%	77,4%△	65,5%▽
- 3 Heel tevreden	15,7%	17,3%△	13,9%▽	11,0%▽	15,4%▽	20,0%△	25,4%▲	14,6%	18,3%△	13,9%▽	12,7%▽	18,8%△	14,9%	25,6%▲	15,7%	19,5%△	16,8%	13,9%▽	16,4%	
<b>15c. Heeft uw bedrijf een OR, MR of andere personeelsvertegenwoordiging? [N=41.885]</b>																				
- 1 Ja	58,7%	57,0%▽	60,5%△	25,0%▼	62,9%▲	73,3%▲	50,7%▽	25,0%▼	64,0%△	49,0%▼	34,5%▼	59,1%	17,0%▼	51,1%▽	70,3%▲	46,5%▼	93,8%▲	86,3%▲	81,0%▲	45,2%▼
- 2 Nee	25,1%	28,1%△	21,9%▽	23,7%▽	26,0%△	21,5%▽	38,5%▲	51,5%▲	23,4%▽	38,5%▲	36,8%▲	25,8%	42,8%▲	33,9%▲	23,4%	34,4%▲	1,9%▼	6,0%▼	10,2%▼	37,5%▲
- 3 Weet ik niet	16,2%	15,0%▽	17,6%△	51,3%▲	11,1%▼	5,2%▼	10,8%▽	23,5%▲	12,5%▽	12,5%▽	28,7%▲	15,1%	40,2%▲	15,0%	6,3%▼	19,1%△	4,3%▼	7,7%▼	8,8%▼	17,2%
<b>16. OPLEIDING EN ONTWIKKELING</b>																				
<b>16a1. Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd? [N=41.805]</b>																				
- % ja	18,6%	19,7%△	17,4%▽	19,0%	20,7%△	12,2%▼	6,6%▼	11,3%▽	17,9%	14,4%▽	17,1%▽	13,0%▽	19,8%	27,2%▲	26,2%▲	19,3%	27,3%▲	17,2%▽	17,1%▽	16,4%▽
<b>16a2. Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid? [N=41.638]</b>																				
- % ja	41,0%	42,3%△	39,6%▽	34,6%▽	44,4%▲	36,6%▽	17,8%▼	38,0%	43,3%△	40,0%	39,4%▽	33,0%▽	35,8%▽	51,4%▲	46,3%△	39,4%▽	46,4%△	40,2%	41,0%	42,5%

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK													
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie	
16a3. Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt? [N=41.573]																					
- % ja	15,5%	17,8% $\Delta$	12,9% $\nabla$	18,7% $\Delta$	17,7% $\Delta$	5,8% $\nabla$	3,2% $\nabla$	17,9%	15,5%	15,5%	15,2%	12,5% $\nabla$	21,0% $\Delta$	25,1% $\blacktriangle$	20,6% $\Delta$	17,4% $\Delta$	16,7% $\Delta$	14,0% $\nabla$	9,9% $\nabla$	16,0%	
16a4. Bent u in de laatste 2 jaar teruggegaan van een hogere functie naar een lagere? [N=41.585]																					
- % ja	3,7%	3,9%	3,6%	2,3% $\nabla$	3,6%	5,3% $\Delta$	4,2%	3,1%	4,3% $\Delta$	3,6%	3,0% $\nabla$	3,2%	4,2%	3,8%	3,5%	3,9%	3,9%	3,2%	4,3% $\Delta$	3,8%	
16b. Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk? [N=41.539]																					
· 1 Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	5,6%	5,6%	5,7%	7,0% $\Delta$	5,6%	4,6% $\nabla$	3,0% $\nabla$	7,1%	6,7% $\Delta$	5,5%	5,9%	3,6% $\nabla$	5,8%	7,4% $\Delta$	4,7%	6,2% $\Delta$	5,9%	4,7% $\nabla$	4,7% $\nabla$	5,2%	
· 2 Het sluit goed aan	60,9%	60,0% $\nabla$	61,9% $\Delta$	43,5% $\nabla$	63,2% $\Delta$	67,7% $\Delta$	60,4%	57,1%	61,4%	70,8% $\blacktriangle$	51,8% $\nabla$	51,6% $\nabla$	45,8% $\nabla$	64,8% $\Delta$	65,7% $\Delta$	60,7%	63,7% $\Delta$	67,3% $\Delta$	69,5% $\blacktriangle$	59,8%	
· 3 Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	33,5%	34,4% $\Delta$	32,4% $\nabla$	49,5% $\blacktriangle$	31,1% $\nabla$	27,7% $\nabla$	36,7% $\Delta$	35,8%	31,8% $\nabla$	23,7% $\nabla$	42,3% $\blacktriangle$	44,8% $\blacktriangle$	48,5% $\blacktriangle$	27,8% $\nabla$	29,6% $\nabla$	33,1%	30,4% $\nabla$	28,0% $\nabla$	25,7% $\nabla$	35,0%	
16c. Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden? [N=41.480]																					
· 1 Nee	25,5%	26,1% $\Delta$	24,8% $\nabla$	30,2% $\Delta$	23,8% $\nabla$	26,7% $\Delta$	33,0% $\Delta$	34,1% $\Delta$	27,8% $\Delta$	23,2% $\nabla$	33,9% $\blacktriangle$	38,0% $\blacktriangle$	34,4% $\blacktriangle$	19,0% $\nabla$	16,3% $\nabla$	26,6% $\Delta$	17,5% $\nabla$	13,8% $\nabla$	19,7% $\nabla$	25,3%	
· 2 Ja, in beperkte mate	50,9%	51,8% $\Delta$	49,9% $\nabla$	45,6% $\nabla$	51,6% $\Delta$	53,3% $\Delta$	47,1% $\nabla$	44,3% $\nabla$	51,7%	54,7% $\Delta$	48,3% $\nabla$	47,0% $\nabla$	46,7% $\nabla$	53,3%	49,8%	49,2% $\nabla$	56,0% $\Delta$	53,5% $\Delta$	52,6% $\Delta$	50,9%	
· 3 Ja, in grote mate	23,6%	22,1% $\nabla$	25,3% $\Delta$	24,2%	24,6% $\Delta$	20,0% $\nabla$	19,9% $\nabla$	21,6%	20,5% $\nabla$	22,1%	17,8% $\nabla$	15,0% $\nabla$	18,8% $\nabla$	27,7% $\Delta$	33,9% $\blacktriangle$	24,2%	26,5% $\Delta$	32,7% $\blacktriangle$	27,8% $\Delta$	23,8%	
16d. Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk? [N=41.723]																					
- % ja	50,8%	50,9%	50,6%	32,8% $\nabla$	56,2% $\blacktriangle$	49,4% $\nabla$	27,1% $\nabla$	30,4% $\nabla$	42,8% $\nabla$	52,1%	35,6% $\nabla$	50,5%	24,1% $\nabla$	53,3% $\Delta$	71,1% $\blacktriangle$	46,8% $\nabla$	66,2% $\blacktriangle$	67,5% $\blacktriangle$	66,3% $\blacktriangle$	47,2% $\nabla$	
16e. Wat was het belangrijkste doel van deze opleiding of cursus? [N=20.903]																					
· 1 Mijn huidige werk beter kunnen doen	64,6%	62,8% $\nabla$	66,6% $\Delta$	62,9%	64,9%	64,4%	62,5%	66,0%	64,7%	63,1%	68,3% $\Delta$	66,0%	63,3%	55,0% $\nabla$	49,7% $\nabla$	64,5%	62,7%	65,3%	68,2% $\Delta$	66,7%	
· 2 Om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan	22,2%	23,5% $\Delta$	20,7% $\nabla$	14,5% $\nabla$	21,5% $\nabla$	28,8% $\Delta$	33,7% $\blacktriangle$	17,9%	20,1% $\nabla$	25,6% $\Delta$	20,1% $\nabla$	22,3%	15,6% $\nabla$	25,5% $\Delta$	28,2% $\Delta$	22,5%	23,9% $\Delta$	24,2% $\Delta$	20,9% $\nabla$	19,6%	
· 3 Mijn kansen op werk in de toekomst vergroten	13,2%	13,7% $\Delta$	12,7% $\nabla$	22,6% $\blacktriangle$	13,6% $\Delta$	6,8% $\nabla$	3,8% $\nabla$	16,0%	15,2% $\Delta$	11,3%	11,6% $\nabla$	11,7%	21,1% $\blacktriangle$	19,5% $\Delta$	22,1% $\blacktriangle$	13,0%	13,4%	10,6% $\nabla$	10,9% $\nabla$	13,8%	
16f. Heeft u op dit moment behoefte aan een opleiding of cursus? (meerdere antwoorden mogelijk) [N=41.773]																					
· a. Nee, geen behoefte aan een opleiding of cursus	53,6%	52,8% $\nabla$	54,5% $\Delta$	62,6% $\blacktriangle$	46,1% $\nabla$	68,7% $\blacktriangle$	92,5% $\blacktriangle$	61,3% $\Delta$	56,5% $\Delta$	56,7% $\Delta$	61,1% $\Delta$	62,8% $\Delta$	62,5% $\Delta$	38,2% $\nabla$	44,6% $\nabla$	51,6% $\nabla$	44,6% $\nabla$	50,4% $\nabla$	50,0% $\nabla$	49,9% $\nabla$	
· b. Ja, om mijn huidige werk beter te kunnen doen	17,5%	17,5%	17,6%	10,6% $\nabla$	20,4% $\blacktriangle$	14,7% $\nabla$	3,6% $\nabla$	9,4% $\nabla$	15,8% $\nabla$	17,1%	12,1% $\nabla$	11,2% $\nabla$	8,8% $\nabla$	25,8% $\blacktriangle$	17,5%	18,5% $\Delta$	21,6% $\Delta$	23,1% $\Delta$	22,7% $\Delta$	19,1%	
· c. Ja, om toekomstige veranderingen in mijn huidige baan aan te kunnen	17,4%	19,7% $\Delta$	14,7% $\nabla$	9,0% $\nabla$	20,8% $\blacktriangle$	13,7% $\nabla$	2,6% $\nabla$	12,0% $\nabla$	17,3%	19,3% $\Delta$	12,2% $\nabla$	13,5% $\nabla$	8,8% $\nabla$	32,5% $\blacktriangle$	24,2% $\Delta$	17,9%	22,6% $\Delta$	19,4% $\Delta$	18,2% $\Delta$	16,5%	
· d. Ja, om mijn kansen op werk in de toekomst te vergroten	24,7%	25,3% $\Delta$	24,0% $\nabla$	26,7% $\Delta$	29,2% $\blacktriangle$	8,9% $\nabla$	1,8% $\nabla$	24,7%	23,6%	19,1% $\nabla$	23,3% $\nabla$	22,5% $\nabla$	27,5% $\Delta$	32,8% $\Delta$	34,6% $\blacktriangle$	27,6% $\Delta$	27,4% $\Delta$	19,7% $\nabla$	22,2% $\nabla$	27,7% $\Delta$	
· Kwantificatieveroudering [schaal: 1=laag - 5=hoog; 3 items] [N=41.591] [Range: 1-5]																					
- Gemiddelde	2,84	2,86 $\Delta$	2,82 $\nabla$	2,59 $\nabla$	2,91 $\blacktriangle$	2,82	2,66 $\nabla$	2,74 $\nabla$	2,91 $\Delta$	2,87	2,77 $\nabla$	2,84	2,72 $\nabla$	2,98 $\Delta$	2,89 $\Delta$	2,87 $\Delta$	2,92 $\Delta$	2,76 $\nabla$	2,82	2,80	
· Kwantificatieveroudering [ $\geq 3,5$ op schaal 1=laag - 5=hoog; 3 items] [N=41.591]																					
- % hoog [ $\geq 3,5$ ]	21,7%	22,7% $\Delta$	20,6% $\nabla$	13,9% $\nabla$	23,9% $\Delta$	20,8% $\nabla$	18,3% $\nabla$	18,8%	24,8% $\Delta$	23,2%	20,3% $\nabla$	21,3%	19,7% $\nabla$	25,7% $\Delta$	24,7% $\Delta$	23,3% $\Delta$	23,6% $\Delta$	17,4% $\nabla$	19,8% $\nabla$	20,7%	

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create
<b>16g1. Ik gebruik bepaalde kennis of vaardigheden niet vaak genoeg waardoor ik ze vergeet of verlies [N=41.571]</b>																				
- 1 Helemaal mee eens	6,4%	6,5%	6,2%	5,4%▽	6,8%△	5,5%▽	6,5%	5,9%	7,4%△	6,1%	6,1%	6,5%	6,8%	6,1%	5,7%	7,3%△	7,2%△	4,1%▽	5,8%▽	6,0%
- 2 Mee eens	28,4%	28,1%	28,6%	19,0%▼	31,6%▲	25,7%▽	18,3%▼	23,2%▽	28,1%	29,4%	24,6%▽	25,3%▽	22,2%▽	33,1%△	34,9%△	27,9%	32,8%△	28,7%	31,4%△	26,0%
- 3 Niet mee eens, niet mee oneens	26,9%	26,7%	27,0%	27,4%	26,5%▽	28,1%△	24,7%	28,4%	27,4%	26,8%	27,7%	29,3%△	25,8%	26,9%	24,6%▽	27,2%	26,3%	26,2%	25,5%▽	28,9%
- 4 Niet mee eens	28,6%	28,5%	28,7%	31,3%△	27,3%▽	30,5%△	35,2%△	30,9%	28,5%	29,2%	28,4%	28,2%	29,9%	26,6%	26,4%	27,8%	27,8%	31,5%△	29,1%	28,0%
- 5 Helemaal niet mee eens	9,8%	10,2%△	9,4%▽	16,8%▲	7,8%▽	10,3%	15,4%△	11,5%	8,5%▽	8,5%	13,2%△	10,7%	15,4%△	7,3%▽	8,4%▽	9,8%	5,9%▽	9,4%	8,1%▽	11,0%
- Gemiddelde	3,07	3,08	3,07	3,35▲	2,98▼	3,14△	3,35▲	3,19△	3,03▽	3,05	3,18△	3,11	3,25△	2,96▽	2,97▽	3,05	2,92▽	3,13△	3,02▽	3,12
<b>16g2. Ik mis 'nieuwe' kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in mijn werk [N=41.474]</b>																				
- 1 Helemaal mee eens	4,3%	4,4%	4,2%	4,0%	4,6%△	3,9%	3,0%▽	4,0%	4,9%△	4,4%	4,8%△	3,8%	5,3%△	5,4%	3,2%▽	4,9%△	3,8%	3,0%▽	3,8%▽	3,6%
- 2 Mee eens	20,6%	21,1%△	19,9%▽	13,4%▼	22,6%△	20,2%	13,9%▽	15,7%▽	21,7%△	23,6%△	18,5%▽	17,4%▽	18,3%▽	27,1%△	19,8%	21,7%△	21,1%	20,9%	20,7%	19,9%
- 3 Niet mee eens, niet mee oneens	28,2%	28,7%△	27,7%▽	26,4%▽	28,6%△	28,7%	25,4%	29,7%	29,3%	29,7%	28,0%	29,3%	26,9%	28,1%	27,4%	28,2%	30,1%△	26,2%▽	27,4%	28,7%
- 4 Niet mee eens	36,4%	34,9%▽	38,1%△	36,6%	35,8%▽	37,7%△	42,1%△	35,5%	35,0%▽	34,2%▽	34,9%▽	37,1%	32,3%▽	31,1%▽	39,0%△	34,5%▽	37,9%	40,1%△	40,5%△	36,4%
- 5 Helemaal niet mee eens	10,5%	10,9%△	10,0%▽	19,6%▲	8,4%▽	9,4%▽	15,6%△	15,1%△	9,1%▽	8,1%▽	13,8%△	12,5%△	17,2%▲	8,4%▽	10,6%	10,8%	7,1%▽	9,7%	7,6%▽	11,3%
- Gemiddelde	3,28	3,27▽	3,30△	3,55▲	3,21▽	3,28	3,54▲	3,42△	3,22▽	3,18▽	3,34△	3,37△	3,38△	3,10▽	3,34△	3,25▽	3,23▽	3,33△	3,27	3,32
<b>16g3. Ik beschik over kennis of vaardigheden die ik door verandering van werkgever/bedrijf niet meer nodig heb [N=41.402]</b>																				
- 1 Helemaal mee eens	6,7%	7,2%△	6,1%▽	4,9%▽	6,8%	7,4%△	9,1%△	5,7%	8,4%△	5,7%	6,6%	9,3%△	7,3%	6,8%	7,4%	7,2%	6,2%	5,1%▽	5,3%▽	5,5%
- 2 Mee eens	23,5%	25,1%△	21,7%▽	17,5%▽	24,7%△	24,2%	23,9%	22,1%	25,9%△	23,3%	22,0%▽	25,2%	21,4%▽	29,6%△	29,0%△	24,1%	26,4%△	21,6%▽	20,1%▽	23,7%
- 3 Niet mee eens, niet mee oneens	29,0%	28,6%	29,3%	31,2%△	28,9%	27,7%▽	23,8%▽	31,1%	29,3%	28,4%	30,4%△	31,0%△	29,3%	28,0%	27,4%	29,6%	26,6%▽	26,9%▽	28,3%	30,0%
- 4 Niet mee eens	31,6%	29,6%▽	33,7%△	30,8%	31,7%	31,6%	30,7%	31,0%	28,5%▽	35,0%△	29,6%▽	26,4%▽	28,2%▽	28,6%▽	27,3%▽	29,6%▽	34,2%△	35,5%△	38,0%△	30,8%
- 5 Helemaal niet mee eens	9,3%	9,5%	9,1%	15,6%▲	7,8%▽	9,1%	12,4%△	10,2%	7,9%▽	7,6%▽	11,5%△	8,2%	13,8%△	7,0%▽	9,0%	9,5%	6,7%▽	11,0%△	8,3%▽	10,0%
- Gemiddelde	3,13	3,09▽	3,18△	3,35▲	3,09▽	3,11▽	3,14	3,18	3,02▽	3,15	3,17△	2,99▽	3,20△	2,99▽	3,02▽	3,10▽	3,09▽	3,26△	3,24△	3,16
<b>17. WERK EN THUIS</b>																				
- Werk-privé en/of privé-werk disbalans [schaal: 1=nooit - 4=zeer vaak; 2 items] [N=41.662] [Range: 1-4]																				
- Gemiddelde	1,44	1,45△	1,42▽	1,30▼	1,49▲	1,39▽	1,26▼	1,35▽	1,40▽	1,37▽	1,37▽	1,49△	1,47△	1,49△	1,47△	1,44	1,46△	1,52△	1,45△	1,45
- Werk-privé en/of privé-werk disbalans [2 items; ten minste één 'ja (zeer) vaak'] [N=41.819]																				
- % (zeer) vaak	9,8%	10,4%△	9,2%▽	6,7%▽	11,3%△	7,8%▽	3,7%▼	8,6%	8,8%▽	6,9%▽	8,1%▽	15,8%▲	15,3%△	10,6%	8,5%	10,2%	9,1%	11,2%△	9,4%	9,1%
<b>17a1. Mist u of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk? [N=41.777]</b>																				
- 1 Nee, nooit	52,5%	52,0%	53,0%	66,1%▲	47,8%▼	55,6%△	70,1%▲	62,5%▲	57,2%△	59,0%△	58,8%△	48,9%▽	50,3%▽	48,8%▽	49,3%▽	53,3%	50,5%▽	42,5%▼	48,3%▽	49,1%▽
- 2 Ja, een enkele keer	38,2%	38,1%	38,2%	27,7%▼	41,4%△	36,9%▽	26,3%▼	29,1%▽	34,4%▽	34,4%▽	33,7%▽	35,6%▽	35,0%▽	41,5%△	42,8%△	37,1%	40,9%△	47,0%△	42,5%△	42,3%△
- 3 Ja, vaak	7,6%	7,9%△	7,2%▽	5,0%▽	8,7%△	6,1%▽	2,8%▽	7,2%	6,6%▽	5,3%▽	5,8%▽	12,0%△	11,7%△	8,5%	6,1%▽	7,9%	7,0%	8,7%△	7,7%	7,5%
- 4 Ja, zeer vaak	1,8%	1,9%△	1,6%▽	1,2%▽	2,1%△	1,3%▽	0,8%▽	1,1%	1,7%	1,2%	1,7%	3,6%△	2,9%△	1,3%	1,9%	1,7%	1,8%	1,5%	1,1%	1,1%
- Gemiddelde	1,59	1,60△	1,57▽	1,41▼	1,65▲	1,53▽	1,34▼	1,47▽	1,53▽	1,49▽	1,51▽	1,70△	1,67△	1,62△	1,61	1,58	1,60	1,70△	1,62△	1,61

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK													
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- create	
17a2. Mist u of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden? [N=41.705]																					
- 1 Nee, nooit	73,9%	71,8%▽	76,2%△	82,6%▲	70,8%▼	76,6%△	82,9%▲	79,7%△	74,6%	76,4%△	78,2%△	76,1%△	76,1%△	66,8%▽	68,8%▽	72,2%▽	69,8%▽	68,1%▽	74,8%△	73,5%	
- 2 Ja, een enkele keer	24,0%	25,8%△	22,0%▽	15,8%▼	26,8%△	21,6%▽	16,5%▽	17,7%▽	23,2%	21,9%▽	19,9%▽	20,7%▽	20,7%▽	30,7%△	29,1%△	25,3%△	28,4%△	29,6%△	23,5%	24,7%	
- 3 Ja, vaak	1,7%	2,0%△	1,4%▽	1,2%▽	1,9%△	1,4%	0,3%▽	2,0%	1,8%	1,4%	1,3%▽	2,5%△	2,6%△	2,3%	1,2%	1,9%	1,5%	2,0%	1,2%▽	1,6%	
- 4 Ja, zeer vaak	0,5%	0,5%	0,4%	0,3%	0,5%△	0,4%	0,3%	0,6%	0,4%	0,3%	0,5%	0,7%	0,7%	0,3%	0,9%△	0,6%	0,4%	0,3%	0,4%	0,2%	
- Gemiddelde	1,29	1,31△	1,26▽	1,19▼	1,32△	1,26▽	1,18▼	1,23▽	1,28	1,26▽	1,24▽	1,28	1,28	1,36△	1,34△	1,31△	1,32△	1,35△	1,27▽	1,28	
<b>18. UW VERDERE LOOPBAAN</b>																					
18a1. Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [N=41.476]																					
- % ja	19,1%	20,0%△	18,2%▽	16,8%▽	19,3%	21,3%△	11,2%▼	14,1%▽	20,5%△	13,9%▽	18,4%	20,2%	14,3%▽	23,5%△	37,4%▲	22,3%△	16,7%▽	14,6%▽	16,5%▽	21,7%△	
18a2. Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [N=41.497]																					
- % ja	20,0%	20,1%	19,9%	12,7%▼	21,3%△	23,3%△	5,7%▼	13,9%▽	22,3%△	15,5%▽	18,3%▽	21,9%△	13,7%▽	25,2%△	30,0%▲	23,0%△	18,8%	15,8%▽	18,7%▽	22,7%△	
18a3. Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever? [N=41.553]																					
- % ja	46,9%	46,8%	47,1%	48,3%△	52,9%▲	28,4%▼	6,2%▼	41,8%▽	41,7%▽	42,0%▽	49,4%△	42,5%▽	53,2%△	56,8%▲	54,2%△	50,5%△	45,8%	44,9%▽	44,6%▽	45,4%	
18a4. Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden? [N=41.415]																					
- % ja	24,3%	23,8%▽	24,9%△	23,0%▽	27,9%▲	14,6%▼	4,7%▼	18,7%▽	21,6%▽	19,6%▽	22,8%▽	23,9%	30,1%△	28,0%△	27,4%△	28,9%△	25,2%	22,5%▽	22,4%▽	27,0%△	
18a5. Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken? [N=40.853]																					
- % ja	60,1%	61,3%△	58,9%▽	33,1%▼	65,8%▲	64,4%△	46,2%▼	58,0%	67,5%△	71,1%▲	51,3%▼	65,9%△	35,5%▼	55,7%▽	63,5%△	57,4%▽	67,7%△	62,0%△	65,2%△	57,6%	
18b. Leef tijd in jaren tot waarop ik door wil gaan met werken [N=26.165] [Range: 15-99]																					
- Gemiddelde	62,6	62,9△	62,1▽	53,9▼	63,1△	65,0▲	69,3▲	61,6	63,2△	62,9	59,9▼	63,6△	56,0▼	63,6△	63,4△	63,0△	63,7△	64,3▲	63,6△	63,0	
18b. Weet niet tot op welke leeftijd ik door wil gaan met werken [N=41.075]																					
- % aangekruist	36,3%	29,1%▼	44,4%▲	49,2%▲	37,2%△	22,7%▼	29,2%▽	45,7%△	32,2%▽	27,1%▼	40,6%△	33,0%▽	48,7%▲	31,5%▽	26,9%▼	37,4%	27,1%▼	36,6%	40,2%△	37,0%	
18c. Leef tijd in jaren tot waarop ik - lichamenlijk en geestelijk - in staat denk te zijn het huidige werk voort te zetten [N=25.020] [Range: 15-99]																					
- Gemiddelde	62,3	63,1△	61,3▽	55,7▼	62,4△	65,2▲	70,5▲	61,8	62,5	62,1	60,8▽	63,6△	55,3▼	64,6▲	64,9▲	63,1△	63,8△	63,5△	61,7▽	63,0△	
18c. Weet niet tot op welke leeftijd ik in staat denk te zijn het huidige werk voort te zetten [N=41.147]																					
- % aangekruist	39,2%	32,7%▼	46,4%▲	52,4%▲	37,8%▽	33,0%▽	39,2%	48,5%△	36,6%▽	31,6%▽	45,0%△	37,7%	49,1%▲	32,1%▽	28,5%▼	39,4%	33,4%▽	37,5%▽	41,3%△	38,5%	

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie
18d. Onder welke omstandigheden zou u tot een hogere leeftijd willen doorwerken dan u nu wilt? [Alleen internet en 45+] [meerdere antwoorden mogelijk] [N=18.078]																				
· a. Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	24,8%	24,3%	25,4%	--	29,1%▲	20,8%▽	10,2%▽	28,8%	25,1%	27,2%	24,9%	20,7%▽	36,2%▲	17,4%▽	19,3%▽	21,7%▽	16,9%▼	24,4%	33,1%▲	22,4%
· b. Minder uren of minder dagen per week werken	48,8%	53,6%▲	43,0%▼	--	53,7%▲	44,6%▽	28,0%▼	56,4%	49,2%	52,7%△	48,7%	43,1%▽	41,4%▽	58,9%▲	58,1%△	48,9%	50,5%	52,7%△	43,8%▽	47,4%
· c. Omscholing/bijtscholing	6,3%	6,1%	6,5%	--	8,5%▲	3,8%▽	1,8%▽	5,2%	5,8%	5,2%	6,0%	4,4%▽	6,3%	9,9%△	5,6%	6,8%	6,2%	5,1%	7,4%△	7,7%
· d. Meer uitdaging of voldoening in het werk	10,8%	10,7%	10,9%	--	13,4%△	7,9%▽	4,7%▼	6,7%	9,9%	6,8%▽	10,2%	8,5%▽	10,3%	18,4%▲	13,6%△	13,2%△	12,4%△	11,9%	9,1%▽	12,1%
· e. Als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt	27,4%	27,9%	26,9%	--	29,1%△	26,7%	15,1%▼	20,6%	26,2%	26,7%	25,5%▽	27,3%	21,7%▽	32,9%△	31,0%△	27,6%	31,6%△	29,4%	26,8%	24,1%
· f. Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	10,7%	10,7%	10,7%	--	11,6%△	9,4%▽	12,4%	8,1%	9,2%▽	7,3%▽	10,0%	7,0%▽	10,3%	15,9%△	16,3%△	11,1%	9,5%	14,4%△	11,1%	13,2%
· g. Familie/vrienden die ondersteunen dat ik langer doorwerk	6,9%	7,5%△	6,2%▽	--	7,8%△	5,5%▽	8,3%	5,3%	6,1%	4,7%▽	6,6%	4,4%▽	6,3%	8,4%	9,5%△	8,3%△	7,4%	9,3%△	6,1%▽	8,3%
· h. Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	6,4%	4,0%▼	9,4%▲	--	7,6%△	5,3%▽	2,4%▽	6,7%	4,5%▽	4,6%▽	5,5%	3,6%▽	5,1%	5,2%	7,7%	5,8%	7,7%△	8,5%△	9,1%△	6,2%
· i. Betere gezondheid	13,8%	14,1%	13,5%	--	14,2%	14,0%	9,0%▽	15,4%	15,0%	13,3%	12,6%	13,2%	21,6%▲	12,7%	10,8%▽	13,7%	12,7%	13,9%	15,2%△	11,0%▽
· j. Andere omstandigheden	2,9%	2,5%▽	3,3%△	--	2,8%	3,0%	2,8%	2,7%	2,6%	1,7%▽	2,0%▽	1,0%▽	2,7%	2,7%	2,4%	3,3%	3,3%	4,4%△	4,0%△	3,8%
· k. Weet ik niet	11,6%	9,5%▽	14,1%△	--	11,9%	9,7%▽	25,3%▲	15,1%	10,6%	9,1%▽	14,1%△	14,7%△	17,3%△	8,5%▽	8,4%▽	14,7%△	7,7%▽	9,0%▽	11,1%	15,5%△
· l. N.v.t.; ik wil hoe dan ook niet langer doorwerken	23,9%	25,0%△	22,6%▽	--	18,0%▼	31,2%▲	29,1%△	14,7%▼	27,4%△	28,4%△	23,8%	25,9%	20,4%	21,4%	20,6%▽	20,5%▽	27,1%△	21,6%▽	23,4%	20,4%▽
18e. Onder welke omstandigheden zou u in staat zijn om tot een hogere leeftijd door te werken dan u nu verwacht te kunnen? [Alleen internet en 45+] [meerdere antwoorden mogelijk] [N=18.015]																				
· a. Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	31,9%	31,9%	31,9%	--	36,7%▲	27,9%▽	12,3%▼	36,9%	33,5%	36,5%△	32,4%	26,9%▽	39,6%△	26,0%▽	25,2%▽	27,1%▽	22,8%▼	32,1%	40,8%▲	27,9%▽
· b. Minder uren of minder dagen per week werken	54,6%	59,6%▲	48,5%▼	--	58,1%△	52,6%▽	31,2%▼	61,9%	55,2%	58,2%△	55,0%	50,5%▽	43,5%▼	61,1%△	64,8%▲	52,1%▽	58,7%△	59,6%△	49,6%▽	52,1%
· c. Omscholing/bijtscholing	6,9%	7,2%	6,6%	--	9,2%▲	4,5%▽	1,3%▼	7,2%	6,4%	5,4%	6,8%	4,7%▽	4,7%	13,5%▲	7,5%	7,5%	7,0%	7,0%	7,2%	7,8%
· d. Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	13,0%	13,0%	13,0%	--	14,0%△	11,8%▽	12,6%	9,5%	11,5%▽	9,3%▽	11,7%▽	8,2%▽	9,6%	18,8%△	17,1%△	13,4%	13,4%	17,4%△	13,7%	16,4%△
· e. Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	8,4%	5,3%▼	12,1%▲	--	9,7%△	7,0%▽	5,2%▽	7,5%	5,9%▽	4,5%▽	6,9%▽	4,5%▽	6,5%	7,1%	10,6%△	8,2%	9,4%	11,4%△	12,0%△	9,1%
· f. Betere gezondheid	16,7%	16,5%	16,8%	--	16,7%	17,3%△	10,8%▽	18,1%	18,1%△	16,0%	16,4%	16,2%	23,6%△	13,7%	11,3%▽	15,7%	16,7%	16,4%	18,1%△	12,9%▽
· g. Andere omstandigheden	3,2%	2,8%▽	3,7%△	--	2,9%▽	3,5%△	3,7%	3,4%	2,6%	1,5%▽	2,0%▽	1,9%▽	2,7%	2,4%	3,3%	2,7%	5,0%△	4,2%△	4,2%△	4,4%
· h. Weet ik niet	20,0%	17,4%▽	23,2%△	--	19,9%	18,2%▽	36,6%▲	18,2%	17,7%▽	17,2%▽	22,3%△	24,8%△	23,1%	21,8%	17,9%	23,9%△	19,0%	17,6%▽	17,7%▽	23,1%
· i. N.v.t.; ik ben hoe dan ook niet in staat tot langer doorwerken	11,8%	12,7%△	10,7%▽	--	8,2%▼	16,1%▲	16,4%△	8,0%	15,0%△	15,4%△	11,0%	12,9%	14,4%	8,3%▽	8,6%▽	10,7%	12,0%	8,7%▽	11,7%	9,9%

## RESULTATEN

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK													
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-74	Land- bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan- cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder- wijs	Zorg	Re- creatie	
<b>19. TEVREDENHEID</b>																					
<b>19a. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden? [N=41.799]</b>																					
- 1 Zeer ontevreden	4,1%	4,2%	3,9%	4,5%△	3,8%▽	4,2%	8,7%▲	5,0%	4,8%△	4,7%	4,4%	4,6%	4,8%	3,7%	3,4%	4,3%	3,4%▽	3,5%	3,1%▽	4,5%	
- 2 Ontevreden	6,1%	5,7%▽	6,6%△	3,4%▽	6,9%△	5,8%	1,8%▽	5,9%	5,4%▽	4,5%▽	6,0%	6,1%	6,6%	4,9%	4,9%▽	5,8%	4,9%▽	8,2%△	7,3%△	6,6%	
- 3 Niet ontevreden/niet tevreden	17,6%	16,9%▽	18,4%△	15,8%▽	18,2%△	18,3%	7,5%▼	15,2%	18,0%	17,4%	18,0%	21,0%△	20,3%△	14,1%▽	13,1%▽	16,8%	14,4%▽	17,9%	19,4%△	14,9%▽	
- 4 Tevreden	58,0%	58,1%	57,8%	59,4%△	57,7%	58,1%	53,0%▽	57,3%	58,1%	61,9%△	57,7%	55,2%▽	54,0%▽	56,3%	57,6%	55,7%▽	63,0%△	57,1%	60,0%△	56,1%	
- 5 Zeer tevreden	14,3%	15,2%△	13,3%▽	16,8%△	13,4%▽	13,5%▽	29,0%▲	16,6%	13,8%	11,5%▽	13,9%	13,1%	14,4%	21,0%▲	21,0%△	17,4%△	14,3%	13,4%	10,2%▽	17,9%△	
- Gemiddelde	3,72	3,74△	3,70▽	3,81△	3,70▽	3,71	3,92▲	3,75	3,71	3,71	3,71	3,66▽	3,67▽	3,86△	3,88△	3,76△	3,80△	3,69▽	3,67▽	3,76	
<b>19b. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk? [N=41.750]</b>																					
- 1 Zeer ontevreden	3,8%	3,9%	3,6%	4,5%△	3,5%▽	3,4%	7,8%▲	4,7%	4,1%	3,7%	4,3%△	4,2%	4,4%	3,2%	3,6%	4,1%	3,4%	2,8%▽	3,0%▽	3,9%	
- 2 Ontevreden	4,7%	4,6%	4,7%	3,3%▽	5,3%△	3,8%▽	1,1%▽	4,2%	4,6%	2,9%▽	4,8%	4,9%	5,1%	5,1%	6,1%△	5,3%△	4,0%	4,6%	4,3%	4,6%	
- 3 Niet ontevreden/niet tevreden	15,6%	15,7%	15,5%	16,2%	15,7%	15,6%	6,1%▼	14,2%	17,0%△	15,9%	18,2%△	16,7%	17,8%△	13,6%▽	14,2%	15,5%	13,2%▽	13,3%▽	14,0%▽	13,0%▽	
- 4 Tevreden	58,5%	58,3%	58,6%	57,8%	58,7%	59,0%	52,0%▽	57,0%	58,8%	62,2%△	57,4%▽	57,1%	56,1%▽	57,1%	55,2%▽	56,2%▽	60,4%△	59,4%	61,8%△	55,3%▽	
- 5 Zeer tevreden	17,6%	17,6%	17,5%	18,1%	16,8%▽	18,1%	32,9%▲	19,9%	15,5%▽	15,3%▽	15,2%▽	17,0%	16,7%	20,9%△	20,9%△	18,9%△	19,0%△	20,0%△	16,9%	23,2%△	
- Gemiddelde	3,81	3,81	3,82	3,82	3,80▽	3,84△	4,01▲	3,83	3,77▽	3,83	3,74▽	3,78	3,76▽	3,87△	3,84	3,81	3,88△	3,89△	3,86△	3,89△	

- Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$ -test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Het contrast is subgroep vs 'rest' (gewogen deviatiecontrast). ▲ en ▼:  $p < 0,05$ , significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig), en Cohen's d is ten minste 0,20. Open pijltjes △ en ▽: eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20. Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum. : meest 'afwijkende' significante percentage of gemiddelde, gebaseerd op Cohen's d.



# 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.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2003). Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS); Gezondheid 2004. Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, RIVM en VeiligheidNL (2015). Leefstijlmonitor 2015. <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen/microdatabestanden/lsm-2015>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2018). Enquête beroepsbevolking (EBB); Korte onderzoeksbeschrijving. <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksbeschrijvingen/enquete-beroepsbevolking-ebb->
- Cohen, J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. New York: Academic Press, 1977.
- Emmerik, M.L. van; Vroome, E.M.M. de; Kraan, K.O.; Bossche, S.N.J. van den (2017) Werkgevers Enquête Arbeid 2016: Methodologie en beschrijvende resultaten, TNO Leiden
- Eurostat (2001). Europese statistiek van arbeidsongevallen (ESAO). Methodiek. Uitgave 2001. Luxemburg: Europese Commissie – Directoraat Generaal Werkgelegenheid en Sociale Zaken.
- Eurostat (2012). Europese statistieken inzake arbeidsongevallen (ESAO); beknopte methodiek editie 2012. Eurostat Methodologies and working papers. Luxemburg: Europese Commissie.
- 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 Informatie-maatschappij; werknemersvragenlijst, bestemd voor werknemers van organisaties die deelnemen aan het SZW-Werkgeverspanel 1998. Hoofddorp: TNO.

- Gründemann, R.W.M., Smulders P.G.W. & C.R. de Winter (1993). VAG-Vragenlijst Arbeid en Gezondheid; Handleiding. Lisse: Swets Test Services.
- 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 Motivation (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.J., 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.
- Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., Vroome, E.E.M. de, Janssen, B.J.M. Michiels, J.E.M. & Bossche, S.N.J. van den (2016) Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2015: Methodologie en globale resultaten. Leiden | Heerlen: TNO | CBS.
- Hooftman W.E., Mars G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., Michiels J.J.M., Pleijers A.J.S.F. & Bossche, S.N.J. van den (2017). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016: Methodologie en globale resultaten. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.
- Hooftman, W.E., Vroome, E.E.M. de, & Bossche, S.N.J. van den (2016) Trendanalyses op basis van de NEA: een beschouwing van de NEA designwijzigingen per 2014. Leiden 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.

- Kuypers L. (2013). Seksuele oriëntatie en werk; Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Lautenbach, H, Torre, W. van der, Vroome, E.M.M. de, Janssen, B.J.M., Wouters, B. & Bossche S.N.J. van den (2017). Zelfstandigen Enquête Arbeid 2017, Methodologie en globale resultaten. Heerlen/Leiden: CBS/TNO.
- 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.
- Mars, G., Michiels, J. en Willems, R. (2016). Follow-up analyse methodebreuk Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden – Bedrijfsongevallen Nederland (NEA-BON) 2014. CBS Heerlen.
- 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.
- Sloten, G.C. van, Nauta, A. & Oeij, P.R.A. (2005) Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau : AVON monitor 2004. Den Haag TNO
- Smulders, P.G.W., Andries, F & Otten, F.W.J. (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.
- 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

In deze bijlage geven we een overzicht van de wijzigingen in de NEA 2017-vragenlijst. Van de achttien modules in de NEA 2016-vragenlijst komen er zeventien terug in de 2017-vragenlijst. De module Beroepsziekten wordt niet jaarlijks opgenomen en is daarom verwijderd en vervangen door de, eveneens tweejaarlijks opgenomen module Chronische aandoeningen die voor het laatst in 2015 is uitgevraagd. Daarnaast is ook eerder in 2015 opgenomen module veilig en gezond werken weer in de NEA 2017 opgenomen.

MODULE	OPGENOMEN IN VRAGENLIJST				VERANDERINGEN TEN OPZICHTE VAN DE VORIGE METING
	2014	2015	2016	2017	
Persoonsgegevens	✓	✓	✓	✓	Ongewijzigd
Uw dienstverband	✓	✓	✓	✓	Ongewijzigd
Uw beroep	✓	✓	✓	✓	Ongewijzigd
Uw bedrijf	✓	✓	✓	✓	Ongewijzigd
Uw werkomstandigheden	✓	✓	✓	✓	Toegevoegd: • Sedentair gedrag Vervallen: • Innovatief vermogen • Gevarieerd werk
Klanten en collega's	✓	✓	✓	✓	Toegevoegd: • Discriminatie • Seksuele aantrekking
Arbeidsongevallen	✓	✓	✓	✓	Ongewijzigd
Arbo-maatregelen	✓	✓	✓	✓	Ongewijzigd
Veilig en gezond werken		✓		✓	Volledige module toegevoegd

## BIJLAGEN

MODULE	OPGENOMEN IN VRAGENLIJST				VERANDERINGEN TEN OPZICHTE VAN DE VORIGE METING
	2014	2015	2016	2017	
Uw gezondheid	✓	✓	✓	✓	Vervallen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deelname preventief onderzoek</li> <li>• Mogelijkheid bedrijfsarts raadplegen</li> <li>• Zelf beslissen over raadplegen bedrijfsarts</li> </ul> Toegevoegd: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klachten aan het bewegingsapparaat</li> <li>• Aanpassingen aan de werkplek</li> </ul>
Ziekteverzuim	✓	✓	✓	✓	Ongewijzigd
De laatste keer dat u heeft verzuimd	✓	✓	✓	✓	Vervallen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verzuimcontrole</li> <li>• Contact met een arts</li> </ul>
Chronische ziekte of aandoening		✓		✓	Volledige module toegevoegd
Beroepsziekten	✓		✓		Volledige module vervallen
Functioneren en inzetbaarheid	✓	✓	✓	✓	Vervallen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• In-role performance</li> <li>• Veranderingen op het werk</li> </ul>
Arbeidsvoorwaarden	✓	✓	✓	✓	Ongewijzigd
Opleiding en ontwikkeling	✓	✓	✓	✓	Ongewijzigd
Werk en thuis	✓	✓	✓	✓	Vervallen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal uur huishoudelijke taken en zorgtaken</li> </ul>
Uw verdere loopbaan	✓	✓	✓	✓	Toegevoegd: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Omstandigheden rond het langer doorwerken</li> </ul>
Tevredenheid	✓	✓	✓	✓	Ongewijzigd

# B NEA PAPIEREN VRAGENLIJST EN SCHERMAFDrukKEN INTERNETVRAGENLIJST

- Schermafdrucken internetvragenlijst: pagina 94 tot en met 101
- Papieren vragenlijst: pagina 102 tot en met 113

Onderzoek NEA 2017 - Internet Explorer

**Onderzoek NEA 2017**  
Periode 201728

**Welkom bij de enquête**

**Invullen vragenlijst**  
Met de knop **Help** onderaan het scherm krijgt u extra informatie over het werken met deze online vragenlijst.

**Bladeren**  
De vragenlijst bestaat uit een aantal schermen; blader zo nodig via de knoppen **Vorige** en **Volgende**.

**Extra toelichting**  
Indien aanwezig verschijnt via de knop **?** extra toelichting bij de vraag.

**Vraag niet van toepassing**  
Is een vraag voor u niet van toepassing, laat deze dan leeg indien deze niet verplicht is. U krijgt automatisch een melding als u per ongeluk een verplichte vraag leeg laat.

**Onderbreken**  
U kunt het invullen halverwege onderbreken met de knop die u in de menubalk onderaan het scherm vindt. Bij het onderbreken worden de al ingevulde antwoorden automatisch opgeslagen zodat u later weer verder kunt gaan met invullen.

**Verzenden van de vragenlijst**  
Klaar? Verzond door klikken op knop **Verzenden** (verschijnt rechts onderaan in beeld). Aansluitend kunt u de ontvangstbevestiging afdrukken voor uw administratie.  
Stuur uw ingevulde vragenlijst vóór de retourdatum (indien van toepassing) terug naar het CBS.

**Privacy**  
U kunt er bij onderzoeken van het CBS zeker van zijn dat uw privacy is gewaarborgd. Het is wettelijk vastgelegd dat de gegevens die het CBS verzamelt, alleen voor statistische doeleinden worden gebruikt. Geen enkele instelling kan toegang opeisen tot de gegevens die het CBS verzamelt. Bovendien zijn nooit persoonlijke gegevens te herkennen of af te leiden in de statistische informatie die het CBS naar buiten brengt.

**Vragen**  
Bij vragen kunt u contact opnemen met het CBS Contact Center:  
Telefoon (op werkdagen):  
- (045) 570 64 00 voor inhoudelijke vragen (tussen 9-17 uur)  
- (045) 570 66 27 voor technische vragen (tussen 10-12 en 14-16 uur)  
E-mail: [contactcenter@cbs.nl](mailto:contactcenter@cbs.nl)

**Alvast bedankt voor uw medewerking!**

Retour

HEERLEN Vuurwerklaan 11 6412EX

Gebuyersnummer:  
0015 - 403 - 820

Centraal Bureau voor de Statistiek

**Volgende** **Laatste**

**?** Help **X** Onderbreken **intro**

Onderzoek NEA 2017 - Internet Explorer


## Onderzoek NEA 2017

### Periode 201728

Retour

HEERLEN Vuurwerklaan 11 6412EX

Gebruikersnummer:  
0015 - 403 - 820



**Werkt u in ploegdienst of wisseldienst?**  
Met ploegdienst bedoelen we dat er gewerkt wordt in 2 of meer verschillende ploegen.

Ja, gewoonlijk

Ja, soms

Nee

Geen antwoord

**Heeft u wel eens diensten waarbij u bereikbaar, beschikbaar of oproepbaar moet zijn?**

Ja, regelmatig

Ja, soms

Nee

Centraal Bureau voor de Statistiek

Help Onderbreken

Main.DienstV.PloegenD

« Eerste « Vorige

Volgende » Laatste »

Onderzoek NEA 2017 - Internet Explorer

## Onderzoek NEA 2017

### Periode 201728

Retour

HEERLEN Vuurwerklaan 11 6412EX

Gebruikersnummer:  
0015 - 403 - 820

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

« Eerste   « Vorige   Volgende »   Laatste »

Centraal Bureau voor de Statistiek   ? Help   X Onderbreken   Main.Bedryf.VerBedr



Onderzoek NEA 2017 - Internet Explorer

## Onderzoek NEA 2017

### Periode 201728

De volgende vragen gaan over uw beroep.

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.


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

Retour

HEERLEN Vuurwerklaan 11 6412EX

Gebruikersnummer:  
0015 - 403 - 820



 Centraal Bureau voor de Statistiek

[? Help](#) [X Onderbreken](#)

[Eerste](#) [Vorige](#) [Volgende](#) [Laatste](#)

Main.Beroep.Beroep

Onderzoek NEA 2017 - Internet Explorer

## Onderzoek NEA 2017

Periode 201728

Retour

HEERLEN Vuurwerklaan 11 6412EX

Gebruikersnummer:  
0015 - 403 - 820

	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
Werkt u met water of waterige oplossingen?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Krijgt u tijdens uw werk stoffen op uw huid? Zoals lijm, verf, schoonmaakmiddelen, geneesmiddelen of bestrijdingsmiddelen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ademt u tijdens het werk stoffen in? Zoals damp van oplosmiddel, uitlaatgas, lasrook, graanstof of stof van steen en beton.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Komt u in contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Centraal Bureau voor de Statistiek

Help Onderbreken

Main.WerkOmst.Stoffen\_a

« Eerste < Vorige Volgende > Laatste »

Onderzoek NEA 2017 - Internet Explorer

## Onderzoek NEA 2017

### Periode 201728

**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

**Hoeveel tijd brengt u gemiddeld zittend door op een werkdag?**  
S.v.p. afronden op hele uren.

**Tijdens uw werk (inclusief thuiswerken)**  uur per dag  
Bijvoorbeeld achter een bureau, in de productie of op/n een voertuig.


**Tijdens uw woon-werkverkeer**  uur per dag  
Bijvoorbeeld in de auto of het openbaar vervoer.  
Zitten op de fiets hoeft u niet mee te tellen.


**Tijdens uw vrije tijd (woon-werkverkeer hoeft u niet mee te tellen)**  uur per dag

Retour

HEERLEN Vuurwerklaan 11 6412EX

Gebruikersnummer:  
0015 - 403 - 820



 Centraal Bureau voor de Statistiek

Help Onderbreken

Volgende Laatste

Main.WerkOmst.Beeldsch\_a

Onderzoek NEA 2017 - Internet Explorer

## Onderzoek NEA 2017

Periode 201728

Retour

HEERLEN Vuurwerklaan 11 6412EX

Gebruikersnummer:  
0015 - 403 - 820



Centraal Bureau voor de Statistiek

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

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

« Eerste   « Vorige   Volgende »   Laatste »

? Help   X Onderbreken

Main.KlantColl.Discrim

Onderzoek NEA 2017 - Internet Explorer

## Onderzoek NEA 2017

### Periode 201728

Retour

HEERLEN Vuurwerklaan 11 6412EX

Gebruikersnummer:  
0015 - 403 - 820

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

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

Weet niet

Centraal Bureau voor de Statistiek

Help Onderbreken

Volgende Laatste

Main.LaatVerz.DagLaat\_a

# Nationale Enquête Arbeids- omstandigheden voor Werknemers 2017



© 2017

## Algemene informatie

- Invultijd: circa 25 minuten
- Gegevens blijven anoniem
- Gebruik een balpen
- Zet in het hokje van uw keuze een kruis
- Corrigeren: maak het foute hokje 'zwart'  en zet een kruis in het goede hokje
- Bij het invullen van getallen s.v.p. binnen de hokjes schrijven
- Gebruik bijgevoegde antwoordenvolp 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 [zich](#) 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 → [Ga naar 20; Afsluiting](#)
- d Volgt u op dit moment een opleiding met een duur van 6 maanden of langer?  Ja → [Ga naar 1f](#)  
 Nee
- e Heeft u in de afgelopen 4 weken een opleiding met een duur van 6 maanden of langer gevolgd of beëindigd?  Ja  
 Nee

- f 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.

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Geen opleiding gevolgd → <a href="#">Ga naar 2; Uw dienstverband</a> | <input type="checkbox"/> Een andere mbo-opleiding (mts, meao, middenstanddiploma, pdb, mba) |
| <input type="checkbox"/> Voortgezet gewoon lager onderwijs                                    | <input type="checkbox"/> Een hbo-opleiding (hts, heao, kweekschool)                         |
| <input type="checkbox"/> lbo of vso (lts, leao, vbo, huishoudschool, ambachtsschool)          | <input type="checkbox"/> Een verkorte hbo-opleiding   |
| <input type="checkbox"/> Vmbo of lwoo (inclusief theoretische leerweg)                        | <input type="checkbox"/> Een post-hbo of associate degree                                   |
| <input type="checkbox"/> Mavo (ulo, mulo)   | <input type="checkbox"/> Een universitaire propedeuse                                       |
| <input type="checkbox"/> Havo (mms)   | <input type="checkbox"/> Een universitaire bachelor   |
| <input type="checkbox"/> Vwo, gymnasium of atheneum (hbs, lyceum)                             | <input type="checkbox"/> Een universitaire bachelor   |
| <input type="checkbox"/> Een mbo-opleiding op niveau 1  | <input type="checkbox"/> Master, doctoraal, postdoctoraal of promotieonderzoek              |

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

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

## 2 Dienstverband

- a Hebben uw betaalde werkzaamheden als werknemer betrekking op één baan of op meer dan één baan?  Eén baan als werknemer  
 Meerdere banen als werknemer
- Ook banen met een klein aantal uren tellen mee.

- b Bent u naast uw werk als werknemer ook werkzaam als zelfstandige?  Ja  
 Nee

Bijvoorbeeld in een eigen bedrijf of als ZZP'er.  
Indien u bij uw eigen bedrijf op de toonlijst staat, vul dan 'nee' in.

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?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> De afwisseling in werkzaamheden of contacten              | <input type="checkbox"/> Om de lange termijn aan het werk kunnen blijven          |
| <input type="checkbox"/> Meer uren kunnen maken om financieel rond te kunnen komen | <input type="checkbox"/> Om de zekerheid van inkomen (uit loondienst) te behouden |
| <input type="checkbox"/> Geld verdienen voor iets extra's                          | <input type="checkbox"/> Anders, namelijk:  |
| <input type="checkbox"/> Mezelf kunnen ontwikkelen op meerdere gebieden            | <input type="text"/>  |

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 Participatiewet of geen van deze?  Oproepkracht of invalkracht → [Ga naar 2i](#)  
 Uitzendkracht → [Ga naar 2i](#)  
 WSW (Wet Sociale Werkvoorziening) of Participatiewet → [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 of als u werkzaam bent als oproepracht, 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 2i**  
 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.  
 Overturen niet meerekenen.

	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee
<b>o1</b> Werkt u wel eens 's avonds, dat wil zeggen tussen 7 uur 's avonds en 12 uur 's nachts?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>o2</b> Werkt u wel eens 's nachts, dat wil zeggen tussen 12 uur 's nachts en 6 uur 's morgens?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>o3</b> Werkt u wel eens op zaterdag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>o4</b> Werkt u wel eens op zondag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vragenlijst NEA 2017 pagina 5

**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 meerekenen, 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

Vragenlijst NEA 2017 pagina 6



### 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.

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Productiebedrijf / Fabriek            | <input type="checkbox"/> Onderwijsinstelling    |
| <input type="checkbox"/> Bouwbedrijf                           | <input type="checkbox"/> Overheidsinstelling    |
| <input type="checkbox"/> Transport- of vervoersbedrijf         | <input type="checkbox"/> Financiële instelling  |
| <input type="checkbox"/> (Web)Winkel / Groothandel / Markkraam | <input type="checkbox"/> ICT-bedrijf            |
| <input type="checkbox"/> Horecagelegenheid                     | <input type="checkbox"/> Particulier huishouden |
| <input type="checkbox"/> Gezondheids- of zorginstelling        | <input type="checkbox"/> Anders                 |

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

Probeer in de omschrijving zo specifiek mogelijk te zijn.

<b>Dus niet:</b>	<b>Maar liever:</b>
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.

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 tot en met 4   | <input type="checkbox"/> 100 tot en met 249 |
| <input type="checkbox"/> 5 tot en met 9   | <input type="checkbox"/> 250 tot en met 499 |
| <input type="checkbox"/> 10 tot en met 19 | <input type="checkbox"/> 500 tot en met 999 |
| <input type="checkbox"/> 20 tot en met 49 | <input type="checkbox"/> 1.000 of meer      |
| <input type="checkbox"/> 50 tot en met 99 |   |

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

Meerdere antwoorden mogelijk.

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Een grote reorganisatie               | <input type="checkbox"/> Fusie met een ander bedrijf                               |
| <input type="checkbox"/> Overname door een andere organisatie  | <input type="checkbox"/> Uitbesteding van ondersteunende diensten                  |
| <input type="checkbox"/> Overname van een andere organisatie   | <input type="checkbox"/> Verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland |
| <input type="checkbox"/> Inkrimping zonder gedwongen ontslagen | <input type="checkbox"/> Automatisering van bedrijfsactiviteiten                   |
| <input type="checkbox"/> Inkrimping met gedwongen ontslagen    | <input type="checkbox"/> 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.

<b>Dus niet:</b>	<b>Maar liever:</b>
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 persoonlijke 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.

<b>Dus niet:</b>	<b>Maar liever:</b>
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 Sc1

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

c1 Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten, bijvoorbeeld bij tillen, daven, trekken of sjuuwen of gebruikt u in uw werk gereedschappen of apparaten waarbij u veel kracht moet zetten?

Ja, regelmatig     Ja, soms     Nee

c2 Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt?

Ja, regelmatig     Ja, soms     Nee

c3 Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?

Ja, regelmatig     Ja, soms     Nee

c4 Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?

Ja, regelmatig     Ja, soms     Nee

c5 Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?

Ja, regelmatig     Ja, soms     Nee

d1 Werkt u met water of waterige oplossingen?

Nooit     Soms     Vaak     Altijd

d2 Krijgt u tijdens uw werk stoffen op uw huid?

Nooit     Soms     Vaak     Altijd

Zoals lijm, verf, schoonmaakmiddelen, geneesmiddelen of bestrijdingsmiddelen.

d3 Ademt u tijdens het werk stoffen in?

Nooit     Soms     Vaak     Altijd

Zoals damp van oplosmiddel, uitlaatgas, lasrook, graanstof of stof van steen en beton.

d4 Komt u in contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal?

Nooit     Soms     Vaak     Altijd

e1 Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?

Ja, regelmatig     Ja, soms     Nee

e2 Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?

Ja, regelmatig     Ja, soms     Nee

e3 Kunt u zelf uw werktempo regelen?

Ja, regelmatig     Ja, soms     Nee

e4 Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?

Ja, regelmatig     Ja, soms     Nee

e5 Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?

Ja, regelmatig     Ja, soms     Nee

e6 Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt?

Ja, regelmatig     Ja, soms     Nee

f1 Moet u erg snel werken?

Nooit     Soms     Vaak     Altijd

f2 Moet u heel veel werk doen?

Nooit     Soms     Vaak     Altijd

f3 Moet u extra hard werken?

Nooit     Soms     Vaak     Altijd

g1 Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?

Nooit     Soms     Vaak     Altijd

g2 Is uw werk emotioneel veeleisend?

Nooit     Soms     Vaak     Altijd

g3 Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?

Nooit     Soms     Vaak     Altijd

h1 Vereist uw werk intensief nadenken?

Nooit     Soms     Vaak     Altijd

h2 Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?

Nooit     Soms     Vaak     Altijd

h3 Vergt uw werk veel aandacht van u?

Nooit     Soms     Vaak     Altijd

i Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk?

uur per dag

Een beeldscherm kan bijvoorbeeld zijn een desktop, laptop, notebook, tablet of smartphone.  
S.v.p. afronden op hele uren.

j Hoeveel tijd brengt u gemiddeld zittend door op een werkdag?

S.v.p. afronden op hele uren.

1) Tijdens uw werk (inclusief thuiswerk)

uur per dag

Bijvoorbeeld achter een bureau, in de productie of op/in een voertuig.

2) Tijdens uw woon-werk verkeer

uur per dag

Bijvoorbeeld in de auto of het openbaar vervoer.  
Zitten op de fiets hoeft u niet mee te tellen.

3) Tijdens uw vrije tijd (woon-werkverkeer hoeft u niet mee te tellen).

uur per dag

## 6 Klanten en collega's



Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de onderstaande uitspraken?

a1 Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers

Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens	Niet van toepassing
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

a2 Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

a3 Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

a4 Mijn collega's zijn vriendelijk

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Heeft u in de afgelopen 12 maanden een conflict gehad met:

b1 Eén of meer directe collega's?

Nee	Ja, kortdurend	Ja, langdurig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b2 Uw direct leidinggevende?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

b3 Uw werkgever?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kunt u aangeven in welke mate u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met:

c1 Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?

Nee, nooit	Ja, een enkele keer	Ja, vaak	Ja, zeer vaak
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

c2 Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

c3 Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

c4 Intimidatie door leidinggevenden of collega's?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

c5 Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

c6 Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

c7 Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

c8 Pesten door leidinggevenden of collega's?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

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

Meerdere antwoorden mogelijk.

<input type="checkbox"/>	Nee
<input type="checkbox"/>	Ja, vanwege mijn geslacht
<input type="checkbox"/>	Ja, vanwege mijn huidskleur
<input type="checkbox"/>	Ja, vanwege mijn geloofsovertuiging
<input type="checkbox"/>	Ja, vanwege mijn seksuele geaardheid/voorkeur
<input type="checkbox"/>	Ja, vanwege mijn leeftijd
<input type="checkbox"/>	Ja, vanwege een andere reden, namelijk:

e Tot wie voelt u zich seksueel aangetrokken?

<input type="checkbox"/>	Alleen tot vrouwen
<input type="checkbox"/>	Vooral tot vrouwen
<input type="checkbox"/>	Evenveel tot vrouwen als tot mannen
<input type="checkbox"/>	Vooral tot mannen
<input type="checkbox"/>	Alleen tot mannen
<input type="checkbox"/>	Weet ik niet/anders
<input type="checkbox"/>	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 waar door u lichamelijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen.

<input type="checkbox"/>	Ja
<input type="checkbox"/>	Nee → Ga naar 8; Arbo-maatregelen

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

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?

<input type="checkbox"/>	Ja namelijk	<input type="text"/>	aantal ongeval(len)
<input type="checkbox"/>	Nee		

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

<input type="checkbox"/>	Ja namelijk	<input type="text"/>	aantal ongeval(len)
<input type="checkbox"/>	Nee		


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

<input type="checkbox"/>	Ja namelijk	<input type="text"/>	aantal ongeval(len)
<input type="checkbox"/>	Nee → Ga naar 7p		

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?

<input type="checkbox"/>	4, 5 of 6 dagen
<input type="checkbox"/>	7 t/m 13 dagen
<input type="checkbox"/>	14 t/m 20 dagen
<input type="checkbox"/>	21 dagen tot 1 maand
<input type="checkbox"/>	1 of 2 maanden
<input type="checkbox"/>	3, 4 of 5 maanden
<input type="checkbox"/>	6 maanden of langer

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.



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  
 - Ondersweg 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 van laden/tossen  
 Op of in een bouwterrein, bouwwerk, steengroeve of bovengrondse mijn  
 Op of in een locatie voor landbouw, veeteelt, veepestel of een bosgebied, tuin of dierenruimte  
 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 (bouwterreinen 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 blauwe plek of wond, zoals een snij-, prik-, steek-, schaaf- of bijtwond  
 Brandwonden of letsel door chemische verbranding  
 Botbreek(en)  
 Het 'uit de kom' schieten van gewrichten of lichaamsdelen  
 Spiersien of lichaamsdelen geknust, verstuikt, verrekt of gescheurd  
 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 onderdempeling of ergens onder worden bedolven

Letsel door lawaai, trillingen of verschillen in druk  
 Letsel door te hoge of te lage temperaturen, bijvoorbeeld zonnestek, bevoiezing 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

Vragenlijst NEA 2017 pagina 13

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

Hoofd of gezicht  
 Hersenen  
 Hals of nekvervels  
 Rug of rugvervels  
 Sleutelbeen  
 Schouder  
 Arm of elleboog  
 Pols  
 Eén of meerdere vingers  
 Hand

Romp, ribben, buik of organen  
 Knie  
 Been  
 Enkel  
 Eén of meerdere tenen  
 Voet  
 Heup of bekken  
 Het gehele lichaam of meerdere plaatsen van het lichaam  
 Anders

---

l 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

---

m Hoe ontstond het letsel?  
[Kruis alleen de belangrijkste oorzaak aan.](#)

Ergens aan gesneden, gestoten  
 Door een voorwerp geraakt  
 Een beknetting  
 Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)  
 Uitglijden, struikelen of andere val  
 Bedreigd, gebeten, geschopt door mens of dier

Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai  
 Fysieke overbelasting, bijv. zwaar tillen, verkeerde beweging  
 Psychische overbelasting, bijv. door intimidatie of stress  
 Verkeersongeval op de openbare weg  
 Anders

---

n 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

---

o 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

Vragenlijst NEA 2017 pagina 14



p 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 tussentijdse vrije dagen en weekenddagen.  
De dag van het ongeval telt niet mee.

q Op welke datum vond dit ongeval plaats?  
Als u het antwoord niet precies weet, wilt u dan schatten.

r Wat voor soort letsel of verwonding heeft u als gevolg van dit ongeval opgelopen?  
Kruis bij meerdere letsels alleen het meest ernstige letsel aan.

<input type="checkbox"/> Een blauwe plek of wond, zoals een snij-, prik-, steek-, schaaf- of bijtwond	<input type="checkbox"/> Letsel door lawaai, trillingen of verschillen in druk
<input type="checkbox"/> Brandwonden of letsel door chemische verbranding	<input type="checkbox"/> Letsel door te hoge of te lage temperaturen, bijvoorbeeld zonnestek, beveziging of onderkoeling
<input type="checkbox"/> Botbreek(en)	<input type="checkbox"/> Letsel door een elektrische schok
<input type="checkbox"/> Het 'uit de kom' schieten van gewrichten of lichaamsdelen	<input type="checkbox"/> Letsel door straling
<input type="checkbox"/> Spieren of lichaamsdelen gekneusd, verstuikt, verrek of gescheurd	<input type="checkbox"/> In shock raken door een verwonding of letsel
<input type="checkbox"/> Verlies van één of meerdere lichaamsdelen, ogen of oren	<input type="checkbox"/> In shock raken door een traumatische ervaring
<input type="checkbox"/> Vergiftiging of infectie	<input type="checkbox"/> Psychische schade
<input type="checkbox"/> Een inwendige verwonding of hersenschudding	<input type="checkbox"/> Meerdere even ernstige letsels
<input type="checkbox"/> Letsel door een tijdelijk tekort aan lucht, verstikking	<input type="checkbox"/> Anders
<input type="checkbox"/> Letsel door onderdompeling of ergens onder worden bedolven	

s Hoe ontstond het letsel?  
Kruis alleen de belangrijkste oorzaak aan.

<input type="checkbox"/> Ergens aan gesneden, gestoten	<input type="checkbox"/> Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai
<input type="checkbox"/> Door een voorwerp geraakt	<input type="checkbox"/> Fysieke overbelasting, bijv. zwaar tillen, verkeerde beweging
<input type="checkbox"/> Een beknetting	<input type="checkbox"/> Psychische overbelasting, bijv. door intimidatie of stress
<input type="checkbox"/> Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)	<input type="checkbox"/> Verkeersongeval op de openbare weg
<input type="checkbox"/> Uitglijden, struikelen of andere val	<input type="checkbox"/> Anders
<input type="checkbox"/> Bedreigd, gebeten, geschopt door mens of dier	

t Heeft u medische hulp gehad als gevolg van het ongeval?  
Meerdere antwoorden mogelijk.

<input type="checkbox"/> Ja, op het werk	<input type="checkbox"/> Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, waar ik minstens één nacht verbleef
<input type="checkbox"/> Ja, op de (spoedeisende) eerstehulpafdeling van het ziekenhuis	
<input type="checkbox"/> Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, maar hoefde niet een nacht te blijven	<input type="checkbox"/> Ja, ergens anders
	<input type="checkbox"/> Nee, geen medische hulp gehad

Vragenlijst NEA 2017 pagina 15

## 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	Wet nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	Wet nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen
a1 Werkdruk, werkstress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a2 Emotioneel zwaar werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a3 Langdurig beeldschermwerk <i>Een beeldscherm kan bijvoorbeeld zijn een desktop, laptop, tablet of smartphone.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a4 Lichamelijk zwaar werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a5 Geluid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a6 Intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a7 Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a8 Gevaarlijke stoffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a9 Veiligheid, bedrijfsongevallen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a10 Virussen, bacteriën, schimmels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a2 Op mijn werk houdt men zich aan de regels over veilig en gezond werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a3 Mijn leidinggevende(n) doet er alles aan om onveilig en ongezond werk te voorkomen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a4 Ik spreek collega's er op aan als ze onveilig of ongezond werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a5 Ik krijg het te horen wanneer ik zelf onveilig of ongezond werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b Is er op uw werk iemand die u kunt aanspreken over onveilig of ongezond werk?

Ja  
 Nee  
 Weet niet

Vragenlijst NEA 2017 pagina 16

## 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:

- b1 Nek  
 b2 Schouders  
 b3 Armen/ellebogen  
 b4 Polsen/handen  
 b5 Rug  
 b6 Heupen/benen/knieën/voeten

	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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b2 Schouders	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b3 Armen/ellebogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b4 Polsen/handen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b5 Rug	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b6 Heupen/benen/knieën/voeten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is?

- 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

	Nooit	Enkele keren per jaar	Maandelijks	Enkele keren per maand	Elke week	Enkele keren per week	Elke dag
c1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

d 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

## 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?

dagen

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

## 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.

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

b Hoeveel werkdagen heeft u deze laatste keer verzuimd?

dagen

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

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.

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Werkdruk, werkstress  | <input type="checkbox"/> Problemen met leiding, werkgever                                     |
| <input type="checkbox"/> Emotioneel te zwaar   | <input type="checkbox"/> Problemen met collega's of ondergeschikten                           |
| <input type="checkbox"/> Lichamelijk te zwaar  | <input type="checkbox"/> Problemen met klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.) |
| <input type="checkbox"/> Langdurig dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter computer werken | <input type="checkbox"/> Gevaarlijk werk/bedrijfsongeval                                      |
| <input type="checkbox"/> Te moeilijk werk  | <input type="checkbox"/> Gevaarlijke stoffen  |
|  | <input type="checkbox"/> 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.

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

- 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

Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens
------------------------	---------------	----------	-------------------

- |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 15 Arbeidsvoorwaarden

Hoe belangrijk vindt u de volgende aspecten van een baan?

	Niet belangrijk	Belangrijk	Heet belangrijk
a1 Interessant werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a2 Mogelijkheid om te leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a3 Goede leidinggevenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a4 Goed salaris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a5 Goede werkzekerheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a6 Mogelijkheid om in deeltijd te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a7 Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a8 Mogelijkheid om thuis te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a9 Reistijd/afstand naar het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a10 Een vast contract	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a11 Het bestaan van vakbonden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a12 Het bestaan van cao's (collectieve arbeidsovereenkomsten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a13 Het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen (zoals ondernemingsraad (OR) of medezeggenschapsraad (MR))	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a14 Het bestaan van een pensioenregeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hoe tevreden bent u over deze aspecten in uw huidige baan?	Niet tevreden	Tevreden	Heel tevreden
b1 Interessant werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b2 Mogelijkheid om te leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b3 Goede leidinggevenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b4 Goed salaris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b5 Goede werkzekerheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b6 Mogelijkheid om in deeltijd te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b7 Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b8 Mogelijkheid om thuis te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b9 Reistijd/afstand naar het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b10 Uw dienstverband/contractvorm (vast, tijdelijk, uitzendkracht, e.d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b11 Verteenwoordiging van uw belangen door vakbonden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b12 De cao (collectieve arbeidsovereenkomst) voor uw bedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b13 Verteenwoordiging van uw belangen door personeelsvertegenwoordiging (zoals ondernemingsraad (OR) of medezeggenschapsraad (MR))	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b14 Uw pensioenregeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

c Heeft uw bedrijf een OR (ondernemingsraad), MR (medezeggenschapsraad) of andere personeelsvertegenwoordiging?

Ja  
 Nee  
 Weet ik niet

Vragenlijst NEA 2017 pagina 21

## 16 Opleiding en ontwikkeling

	Ja	Nee			
a1 Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
a2 Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
a3 Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
a4 Bent u in de laatste 2 jaar teruggegaan van een hogere functie naar een lagere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
b Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk?	<input type="checkbox"/> Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk <input type="checkbox"/> Het sluit goed aan <input type="checkbox"/> Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk				
c Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden?	<input type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> Ja, in beperkte mate <input type="checkbox"/> Ja, in grote mate				
d Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?	<input type="checkbox"/> Nee → Ga naar 16f <input type="checkbox"/> Ja				
e Wat was het belangrijkste doel van deze opleiding of cursus?	<input type="checkbox"/> Mijn huidige werk beter kunnen doen <input type="checkbox"/> Om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan <input type="checkbox"/> Mijn kansen op werk in de toekomst vergroten				
f Heeft u op dit moment behoefte aan een opleiding of cursus? Meerdere antwoorden mogelijk.	<input type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> Ja, om mijn huidige werk beter te kunnen doen <input type="checkbox"/> Ja, om toekomstige veranderingen in mijn huidige baan aan te kunnen <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g2 Ik mis 'nieuwe' kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g3 Ik beschik over kennis of vaardigheden die ik door verandering van werkgever/bedrijf niet meer nodig heb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vragenlijst NEA 2017 pagina 22



## 17 Werk en thuis



- a1 Mist u of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?
- a2 Mist u of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden?

	Nee, nooit	Ja, een enkele keer	Ja, vaak	Ja, zeer vaak
a1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 18 Uw verdere loopbaan

- 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?

	Ja	Nee
a1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 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.

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

- 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.

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Lichter werk (fysiek en/of psychisch)                       | <input type="checkbox"/> Beter gezondheid  |
| <input type="checkbox"/> Minder uren of minder dagen per week werken                 | <input type="checkbox"/> Andere omstandigheden, namelijk: <input type="text"/>                       |
| <input type="checkbox"/> Omscholing/bijtscholing                                     | <input type="checkbox"/> Weet ik niet  |
| <input type="checkbox"/> Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk | <input type="checkbox"/> Niet van toepassing; ik ben hoe dan ook niet in staat tot langer doorwerken |
| <input type="checkbox"/> Minder zorgtaken voor familie of andere naasten             |  |

## 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 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.


- a 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

- b In de brief over deze vragenlijst staat dat u met het invullen en versturen van de vragenlijst VVV Cadeaubonnen ter waarde van 250 euro kunt winnen. Sommige mensen ontvangen liever geen prijs. Als dit voor u het geval is, kunt u dat hiernaast aangeven.

- Ja, ik wil de VVV Cadeaubonnen ter waarde van 250 euro winnen  
 Nee, ik wil geen prijs winnen

Hartelijk dank voor uw medewerking!

## **C BEGELEIDENDE FOLDER, BRIEF EN RAPPELBRIEF**

- Begeleidende folder: pagina 115 en 116
- Aanschrijfbrief: pagina 117
- Rappelbrief: pagina 118 en 119



**Nationale  
Enquête  
Arbeids-  
omstandigheden**



### Waar gaat het onderzoek over?

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalig periodiek onderzoek in Nederland naar de arbeidssituatie van werknemers. Het CBS en 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!



**30,5%**

moet vaak extra hard werken om iets af te krijgen

### Hoe doet u mee?

In de brief vindt u een internetadres met inloggegevens. Hiermee krijgt u toegang tot de NEA-vragenlijst 2017. 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 gebruikmaken 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 2017

Uitgebreide informatie over de meest recente uitkomsten van het CBS vindt u op [www.CBS.nl](http://www.CBS.nl)





Centraal Bureau voor de Statistiek  
Postbus 34500 | 2490 HA Den Haag  
Postbus 4481 | 6401 CZ Heerlen  
www.cbs.nl

ons kenmerk DVZ-2017-S-H0826/NEA  
onderwerp CBS-onderzoek  
datum

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 dertiende keer de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) gehouden. Het CBS en TNO voeren dit onderzoek uit in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Natuurlijk kunnen niet alle inwoners van Nederland gevraagd worden. Daarom selecteert het CBS willekeurig een klein aantal personen. 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 bij het maken van beleid over arbeidsomstandigheden rekening worden gehouden met 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 euro<sup>1</sup>.

U vindt de vragenlijst op het volgende internetadres:

Om uw gegevens te beschermen gebruiken we een beveiligde website. Het is belangrijk dat u het internetadres in de adresbalk bovenaan uw scherm typt. *Doe dit niet in Google of een andere zoekmachine.*

Uw gebruikersnummer:  
Uw toegangscode:

<sup>1</sup> Aan het eind van de vragenlijst krijgt u direct te zien of u de cadeaubonnen krijgt toegestuurd. Mocht u geen prijs stellen op deze cadeaubonnen, dan kunt u dat in de vragenlijst aangeven.

Z.O.Z.

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. Heeft u vragen? Bel ons gerust op (045) 570 64 00. Wij zijn bereikbaar van maandag tot en met vrijdag tussen 9.00 en 17.00 uur. U kunt ook naar [contactcenter@cbs.nl](mailto:contactcenter@cbs.nl) mailen. Of neem een kijkje op [www.cbs.nl/werknemers](http://www.cbs.nl/werknemers).

U doet ons een groot plezier als u een van de komende dagen de vragen beantwoordt.

Ik dank u alvast hartelijk voor uw tijd en medewerking.

Met vriendelijke groet,

Mevrouw dr. A. Boeijen  
Hoofddirecteur Dataverzameling

Uw gegevens zijn bij al onze onderzoeken veilig. Dit is een verplichting van het CBS die in de wet is bepaald. Het CBS heeft verschillende maatregelen getroffen om uw gegevens te beschermen. Zo zorgt de wet ervoor dat uw gegevens alleen voor statistische doelen worden gebruikt. Geen enkele instelling kan toegang eisen tot de gegevens die het CBS verzamelt. In de statistische informatie van het CBS zijn persoonlijke gegevens nooit te herkennen.

Het CBS verzamelt zelf gegevens maar krijgt ook veel bestanden van andere instellingen. Hierin staan bijvoorbeeld gegevens over bevolking, inkomens en werksituatie. Die informatie voegen we samen. Het CBS, TNO en SZW maken met die informatie statistieken over de arbeidsomstandigheden in Nederland. Zo werken we zo zuinig mogelijk.



Centraal Bureau voor de Statistiek  
Postbus 24500 | 2490 HA Den Haag  
Postbus 4481 | 6401 CZ Heerlen  
www.cbs.nl

ons kenmerk DVZ-2017-S-H0828/NEA  
onderwerp CBS-onderzoek  
datum

Ongeveer twee weken geleden hebben wij u in een brief uitgenodigd om deel te nemen aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Dit onderzoek gaat over hoe mensen in Nederland hun werk ervaren en wordt uitgevoerd door het CBS en TNO in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

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.

Als dank voor deelname maakt u kans op cadeaubonnen ter waarde van 250 euro<sup>1</sup>.

U vindt de vragenlijst op het volgende internetadres:

Om uw gegevens te beschermen gebruiken we een beveiligde website. Het is belangrijk dat u het internetadres in de adresbalk bovenaan uw scherm typt. *Doe dit niet in Google of een andere zoekmachine.*

Uw gebruikersnummer:  
Uw toegangscode:

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.

Bij al onze onderzoeken is uw privacy volledig gewaarborgd. Onderaan deze brief leest u daar meer over.

<sup>1</sup> Aan het eind van de vragenlijst krijgt u direct te zien of u de cadeaubonnen krijgt toegestuurd. Mocht u geen prijs stellen op deze cadeaubonnen, dan kunt u dat in de vragenlijst aangeven.

Z.O.Z.

Heeft u vragen? Bel ons gerust op (045) 570 64 00. Wij zijn bereikbaar van maandag tot en met vrijdag tussen 9.00 en 17.00 uur. U kunt ook naar [contactcenter@cbs.nl](mailto:contactcenter@cbs.nl) mailen. Of neem een kijkje op [www.cbs.nl/werknemers](http://www.cbs.nl/werknemers).

U doet ons een groot plezier als u een van de komende dagen de vragen beantwoordt.

Ik dank u alvast hartelijk voor uw tijd en medewerking.

Met vriendelijke groet,

Mevrouw dr. A. Boeijen  
Hoofddirecteur Dataverzameling

Uw gegevens zijn bij al onze onderzoeken veilig. Dit is een verplichting van het CBS die in de wet is bepaald. Het CBS heeft verschillende maatregelen getroffen om uw gegevens te beschermen. Zo zorgt de wet ervoor dat uw gegevens alleen voor statistische doelen worden gebruikt. Geen enkele instelling kan toegang eisen tot de gegevens die het CBS verzamelt. In de statistische informatie van het CBS zijn persoonlijke gegevens nooit te herkennen.

Het CBS verzamelt zelf gegevens maar krijgt ook veel bestanden van andere instellingen. Hierin staan bijvoorbeeld gegevens over bevolking, inkomens en werksituatie. Die informatie voegen we samen. Het CBS, TNO en SZW maken met die informatie statistieken over de arbeidsomstandigheden in Nederland. Zo werken we zo zuinig mogelijk.

Hierlange afleveren \*



**Ja, ik wil**  
**de schriftelijke vragenlijst**  
**thuis ontvangen**




Re\_id-50-00 Re\_id-50-00

**Cijfers voor iedereen**  
Voor CBS is het belangrijk dat zoveel mogelijk mensen aan het onderzoek meedoen. Ook als u niet over Internet beschikt, zijn uw gegevens voor ons van groot belang om goede cijfers te maken. Daarom is er ook een schriftelijke vragenlijst beschikbaar. Stuur u ons dit aangehechte antwoordformulier, dan sturen wij u direct deze korte vragenlijst toe. U kunt gebruikmaken van de retourenvelop (een postzegel is niet nodig).

**Vragen**  
Heeft u vragen, bel ons gerust op (045) 570 64 00. Wij zijn bereikbaar van maandag tot en met vrijdag tussen 9.00 en 17.00 uur.

Dine/SSE



Wilt u dit formulier (zonder het voorblad) terugzenden in de bijgesloten portvrije retourenvelop

# D STEEKPROEF, VERWACHTE RESPONS EN BRUIKBARE RESPONS

TABEL D.1 Bedrijfstakken volgens de SBI40-indeling met de bijbehorende steekproefomvang, verwachte bruikbare respons en gerealiseerde respons

	STEEKPROEF- OMVANG	VERWACHTE BRUIKBARE RESPONS	TOTALE RESPONS	AANDEEL CAWI IN RESPONS
	N	n	n	Fractie
Landbouw, bosbouw en visserij	1.634	456	503	0,93
Winning van delfstoffen	631	210	230	0,97
Vervaardiging van voedingsmiddelen	2.221	696	719	0,92
Vervaardiging van textiel, kleding en leer	707	210	205	0,92
Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	911	266	301	0,92
Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	625	210	221	0,99
Vervaardiging van chemische producten	609	245	252	0,97
Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	490	210	187	0,96
Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten	901	289	274	0,92
Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal (geen machines en apparaten)	1.977	576	616	0,89
Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	496	210	197	0,97
Vervaardiging van elektrische apparatuur	521	210	197	0,96
Vervaardiging van overige machines en apparaten	1.255	456	455	0,96
Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	618	210	199	0,94
Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	3.320	945	963	0,8
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	548	210	208	0,98
Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	656	210	203	0,94
Bouwnijverheid	6.292	1.673	1790	0,91



## BIJLAGEN

	STEEKPROEF- OMVANG	VERWACHTE BRUIKBARE RESPONS	TOTALE RESPONS	AANDEEL CAWI IN RESPONS
	N	n	n	Fractie
Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	2.404	622	625	0,95
Groothandel en handelsbemiddeling	9.108	2.588	2687	0,94
Detailhandel (niet in auto's)	15.391	4.031	4339	0,95
Vervoer en opslag	6.611	1.969	2033	0,92
Logiesverstrekking en eet- en drinkgelegenheden	9.558	2.005	2085	0,94
Uitgeverijen; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	797	253	263	0,99
Telecommunicatie	671	210	233	0,98
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	2.934	1.004	1048	1
Financiële instellingen	4.877	1.489	1642	0,97
Verhuur van en handel in onroerend goed	1.075	355	359	0,93
Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings (geen financiële); architecten en ingenieurs	5.849	2.025	2141	0,98
Speur- en ontwikkelingswerk	480	210	236	1
Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	1.481	402	452	0,97
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	20.725	4.573	4999	0,92
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	6.999	2.729	2871	0,96
Onderwijs	6.929	2.824	2999	0,97
Gezondheidszorg	7.444	2.865	3033	0,95
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	7.147	2.430	2502	0,91
Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	4.935	1.577	1692	0,89
Cultuur, sport en recreatie	1.957	616	620	0,95
Overige dienstverlening	2.213	695	716	0,95
Huishoudens als werkgever	3	0	1	1
<b>Totaal</b>	<b>144.000</b>	<b>42.965</b>	<b>45.296</b>	<b>0,94</b>

**TABEL D.2** Samenstelling van de respons (NEA) en de steekproef (uit steekproefkader: Polisadministratie): naar geslacht

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Mannen	21.803	52	78.256	54	-2
Vrouwen	20.194	48	65.744	46	2
<b>Totaal</b>	<b>41.997</b>	<b>100</b>	<b>144.000</b>	<b>100</b>	

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

**TABEL D.3** Samenstelling van de respons (NEA) en de steekproef (uit steekproefkader: Polisadministratie): naar geslacht en leeftijd

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
<b>Mannen</b>					
15 tot 25 jaar	2.881	13	15.376	20	-6
25 tot 35 jaar	3.571	16	15.956	20	-4
35 tot 45 jaar	4.046	19	14.654	19	0
45 tot 55 jaar	5.253	24	17.063	22	2
55 tot 65 jaar	5.415	25	13.134	17	8
65 tot 75 jaar	637	3	2.073	3	0
<b>Totaal mannen</b>	<b>21.803</b>	<b>100</b>	<b>78.256</b>	<b>100</b>	
<b>Vrouwen</b>					
15 tot 25 jaar	3.619	18	14.818	23	-5
25 tot 35 jaar	3.812	19	13.857	21	-2
35 tot 45 jaar	3.701	18	12.462	19	-1
45 tot 55 jaar	4.689	23	14.043	21	2
55 tot 65 jaar	4.117	20	9.703	15	6
65 tot 75 jaar	256	1	861	1	0
<b>Totaal vrouwen</b>	<b>20.194</b>	<b>100</b>	<b>65.744</b>	<b>100</b>	

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

**TABEL D.4** Samenstelling van de respons (NEA) en de steekproef (uit steekproefkader: Polisadministratie): naar geslacht en migratieachtergrond (generatie)

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
<b>Mannen</b>					
Nederland	18.559	85	60.579	77	8
Westers, 1e generatie	582	3	3.120	4	-1
Westers, 2e generatie	961	4	3.440	4	0
Niet Westers, 1e generatie	1.101	5	6.980	9	-4
Niet Westers, 2e generatie	600	3	4.137	5	-3
<b>Totaal mannen</b>	<b>21.803</b>	<b>100</b>	<b>78.256</b>	<b>100</b>	
<b>Vrouwen</b>					
Nederland	17.023	84	50.339	77	8
Westers, 1e generatie	764	4	3.272	5	-1
Westers, 2e generatie	882	4	3.048	5	0
Niet Westers, 1e generatie	906	4	5.087	8	-3
Niet Westers, 2e generatie	619	3	3.998	6	-3
<b>Totaal vrouwen</b>	<b>20.194</b>	<b>100</b>	<b>65.744</b>	<b>100</b>	

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

**TABEL D.5** Samenstelling van de respons (NEA) gewogen met startgewichten, en de geschatte EBB-verdeling\*: naar geslacht en onderwijsniveau

	NEA RESPONS		EBB/ POLISADMINISTRATIE*		VERSCHIL
	N (x1000)	%	N (x1000)	%	%-PUNT
<b>Mannen</b>					
Basisonderwijs	180	5	269	7	-2
Mavo/vmbo	509	14	657	17	-3
Havo/vwo/mbo	1.492	41	1.619	42	-2
Hbo	925	25	777	20	5
Wo	574	16	501	13	3
<b>Totaal mannen</b>	<b>3.680</b>	<b>100</b>	<b>3.823</b>	<b>100</b>	
<b>Vrouwen</b>					
Basisonderwijs	116	3	195	6	-2
Mavo/vmbo	456	13	537	16	-3
Havo/vwo/mbo	1.448	40	1.458	42	-2
Hbo	1.011	28	801	23	5
Wo	555	15	453	13	2
<b>Totaal vrouwen</b>	<b>3.586</b>	<b>100</b>	<b>3.444</b>	<b>100</b>	

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 D.6 Samenstelling van de respons (NEA) en de steekproef (uit steekproefkader: Polisadministratie): naar bedrijfstak

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Landbouw, bosbouw en visserij	462	1,1	1.634	1,1	0,0
Winning van delfstoffen	218	0,5	631	0,4	0,1
Vervaardiging van voedingsmiddelen	685	1,6	2.221	1,5	0,1
Vervaardiging van textiel, kleding en leer	192	0,5	707	0,5	0,0
Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	285	0,7	911	0,6	0,0
Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	218	0,5	625	0,4	0,1
Vervaardiging van chemische producten	242	0,6	609	0,4	0,2
Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	181	0,4	490	0,3	0,1
Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten	264	0,6	901	0,6	0,0
Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal (geen machines en apparaten)	579	1,4	1.977	1,4	0,0
Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	190	0,5	496	0,3	0,1
Vervaardiging van elektrische apparatuur	185	0,4	521	0,4	0,1
Vervaardiging van overige machines en apparaten	436	1,0	1.255	0,9	0,2
Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	188	0,4	618	0,4	0,0
Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	890	2,1	3.320	2,3	-0,2
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	200	0,5	548	0,4	0,1
Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	193	0,5	656	0,5	0,0
Bouwnijverheid	1.682	4,0	6.292	4,4	-0,4
Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	586	1,4	2.404	1,7	-0,3
Groothandel en handelsbemiddeling	2.494	5,9	9.108	6,3	-0,4
Detailhandel (niet in auto's)	3.937	9,4	15.391	10,7	-1,3
Vervoer en opslag	1.907	4,5	6.611	4,6	-0,1
Logiesverstrekking en eet- en drinkgelegenheden	1.869	4,5	9.558	6,6	-2,2
Uitgeverijen; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	244	0,6	797	0,6	0,0
Telecommunicatie	223	0,5	671	0,5	0,1

## BIJLAGEN

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	973	2,3	2.934	2,0	0,3
Financiële instellingen	1.414	3,4	4.877	3,4	0,0
Verhuur van en handel in onroerend goed	328	0,8	1.075	0,7	0,0
Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings (geen financiële); architecten en ingenieurs	1.961	4,7	5.849	4,1	0,6
Speur- en ontwikkelingswerk	229	0,5	480	0,3	0,2
Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	415	1,0	1.481	1,0	0,0
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	4.424	10,5	20.725	14,4	-3,9
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	2.764	6,6	6.999	4,9	1,7
Onderwijs	2.840	6,8	6.929	4,8	2,0
Gezondheidszorg	2.897	6,9	7.444	5,2	1,7
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	2.368	5,6	7.147	5,0	0,7
Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	1.597	3,8	4.935	3,4	0,4
Cultuur, sport en recreatie	577	1,4	1.957	1,4	0,0
Overige dienstverlening	660	1,6	2.213	1,5	0,0
Huishoudens als werkgever	0	0,0	3	0,0	0,0
<b>Totaal</b>	<b>41.997</b>	<b>100</b>	<b>144.000</b>	<b>100</b>	

**TABEL D.7** Samenstelling van de respons (NEA) en de steekproef (uit steekproefkader: Polisadministratie): naar stedelijkheid

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Zeer sterk stedelijk	8.959	21	35.290	25	-3
Sterk stedelijk	12.843	31	43.997	31	0
Matig stedelijk	7.391	18	23.922	17	1
Weinig stedelijk	9.133	22	29.054	20	2
Niet stedelijk	3.671	9	11.737	8	1
<b>Totaal</b>	<b>41.997</b>	<b>100</b>	<b>144.000</b>	<b>100</b>	

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

**TABEL D.8** Samenstelling van de respons (NEA) en de steekproef (uit steekproefkader: Polisadministratie): naar de 4 grote steden en de 12 provincies (exclusief de 4 grote steden)

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Amsterdam	1.632	4	7.666	5	-1
Rotterdam	1.156	3	5.530	4	-1
Den Haag	1.009	2	4.325	3	-1
Utrecht (stad)	944	2	3.162	2	0
Groningen	1.388	3	4.564	3	0
Friesland	1.519	4	4.944	3	0
Drenthe	1.219	3	3.854	3	0
Overijssel	2.980	7	9.717	7	0
Flevoland	856	2	3.575	2	0
Gelderland	5.215	12	16.799	12	1
Utrecht (prov)	2.477	6	7.899	5	0
Noord-Holland	4.628	11	16.536	11	0
Zuid-Holland	6.443	15	21.631	15	0
Zeeland	875	2	3.042	2	0
Noord-Brabant	6.689	16	21.777	15	1
Limburg	2.967	7	8.979	6	1
<b>Totaal</b>	<b>41.997</b>	<b>100</b>	<b>144.000</b>	<b>100</b>	

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

Eind 2017 voerden TNO en het CBS de dertiende Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit. Ruim 45.000 werknemers vulden de NEA 2017 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 chronische aandoeningen, 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 CBS Microdata Services 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 dertiende meting van de NEA en biedt een overzicht van de eerste resultaten.