

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2020

METHODOLOGIE

TNO innovation
for life



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

W.E. Hoofman (TNO)
G.M.J. Mars (CBS)
J.C.M. Knops (CBS)
L.M.C. van Dam (TNO)
E.M.M. de Vroome (TNO)
M.M.M.J. Ramaekers (CBS)
B.J.M. Janssen (CBS)

TNO | CBS-rapport

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020

Methodologie

TNO innovation
for life



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

METHODOLOGIE

TNO

Work Health Technology
088 866 61 00
www.tno.nl
www.monitorarbeid.nl

CBS

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

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

© 2021 TNO | CBS Leiden, Heerlen

Auteurs:

W.E. Hooftman (TNO)
G.M.J. Mars (CBS)
J.C.M. Knops (CBS)
L.M.C. van Dam (TNO)
E.M.M. de Vroome (TNO)
M.M.M.J. Ramaekers (CBS)
B.J.M. Janssen (CBS)

Met dank aan:

Het Ministerie van SZW: Piet Venema en Evita Bookelmann.

Vormgeving:

Coek Design, Prinsenbeek

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	6				
1.1	De NEA tijdens de COVID-19 pandemie	7		2.2.16	Beroepsziekten	18
1.2	Doel en inhoud van dit rapport	7		2.2.17	Functioneren en inzetbaarheid	18
1.3	Openbaarmaking NEA-resultaten	7		2.2.18	Arbeidsvoorwaarden	19
1.4	Gebruik van de NEA door derden	8		2.2.19	Opleiding en ontwikkeling	19
				2.2.20	Informeel leren	19
				2.2.21	Werk en thuis	20
2	Verantwoording van de vragen	8		2.2.22	Uw verdere loopbaan	20
2.1	Overzicht van NEA-onderwerpen	8		2.2.23	Tevredenheid	20
2.2	Herkomst onderwerpen in de NEA	9		2.2.24	Werving	20
	2.2.1 Demografische gegevens	9		2.2.25	Regio en stedelijkheid	20
	2.2.2 Betaald werk	9				
	2.2.3 Onderwijs	9	3	Dataverzameling en verwerking	25	
	2.2.4 Coronafilter	10	3.1	Benaderontwerp	25	
	2.2.5 Dienstverband	10		3.1.1	Verwachte respons	26
	2.2.6 Uw bedrijf	11		3.1.2	Veldwerkperiode	26
	2.2.7 Uw beroep	12	3.2	Steekproef	26	
	2.2.8 Uw werkomstandigheden	13		3.2.1	Steekproefkader en doelpopulatie	26
	2.2.9 Klanten en collega's	15		3.2.2	Verhuizingsstrategie	27
	2.2.10 Kantooromgevingen	15		3.2.3	Steekproefontwerp	27
	2.2.11 Arbeidsongevallen	16		3.2.4	Steekproefbewerking	28
	2.2.12 Arbo-maatregelen	16	3.3	Veldwerk en respons	29	
	2.2.13 Uw gezondheid	17		3.3.1	Aanpassingen onderzoeksoptzet	29
	2.2.14 Ziekteverzuim	17		3.3.2	Gerealiseerde respons en responsontwikkeling	29
	2.2.15 De laatste keer dat u heeft verzuimd	17		3.3.3	Gewogen respons	30

3.3.4	<i>Bruikbare respons</i>	31
3.3.5	<i>Bruikbare respons per bedrijfstak</i>	31
3.3.6	<i>Gerealiseerde vragenlijstduur</i>	32
3.4	Dataverwerking	32
3.4.1	<i>Inleiding</i>	32
3.4.2	<i>Typeren van bedrijf, beroep en onderwijs</i>	32
3.4.3	<i>Verrijking met registerdata</i>	33
3.5	Vergelijking respons met uitgezette steekproef	34
3.6	Weging	35
3.6.1	<i>Het bepalen van de gewichten</i>	35
3.6.2	<i>De gebruikte stratificaties en achtergrondgegevens</i>	36
3.6.3	<i>De gewichten</i>	36
3.6.4	<i>Weging split-half design</i>	43
3.7	Bescherming persoonsgegevens	44
4	Kwaliteit	45
4.1	Item non-respons	45
4.2	Betrouwbaarheid van de schalen	48
4.3	Combinatiematen	48
	Literatuur	49
A	Wijzigingenoverzicht en referenties	52
B	NEA schermafdrukken internetvragenlijst	56
C	Begeleidende folder, brief en rappelbrief	64
D	Steekproef, verwachte respons en bruikbare respons	69

1 INLEIDING

In een context van demografische, economische, sociale en technologische ontwikkelingen verandert het werk en de werkomstandigheden van Nederlanders. Ook onverwachte gebeurtenissen kunnen hun weerslag op het werk hebben, zoals de COVID-19 pandemie in 2020. TNO en het CBS monitoren daarom de arbeidssituatie van werkenden in Nederland door middel van een aantal enquêtes. Allereerst met de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) die, al meer dan vijftien jaar, jaarlijks uitgevoerd wordt onder werknemers in Nederland. Naast werknemers maken zelfstandigen een belangrijk – en groeiend – deel uit van de werkzame beroepsbevolking. De arbeidssituatie van zelfstandig ondernemers monitoren TNO en het CBS tweejaarlijks in de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA; Van der Torre e.a., 2019). De NEA en ZEA spelen daarmee een belangrijke rol in de informatievoorziening over de arbeidssituatie van werkend Nederland. Waar de eerste jaargangen van de NEA primair bedoeld waren om arbeidsomstandigheden in Nederland te monitoren, hebben de NEA en de ZEA tegenwoordig een brede focus op arbeid. Hiermee vormen zij een belangrijke aanvulling op de periodieke meting van de arbeidspositie van de Nederlandse bevolking in de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Als aanvulling hierop monitort TNO tweejaarlijks de visie van werkgevers op de arbeidssituatie in de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA; Kraan e.a., 2020).

De NEA volgt inmiddels al meer dan vijftien jaar de veranderingen in het werk en de werkomstandigheden van werknemers in Nederland en de gevol-

gen ervan voor hun gezondheid, duurzame inzetbaarheid, productiviteit en innovatiekracht. Arbeidsomstandigheden, arbeidsongevallen, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden zijn vijf hoofdelementen van de arbeidssituatie van werknemers die in de NEA worden bevraagd. Tevens wordt aandacht besteed aan verzuim, de algemene gezondheidstoestand, functioneren, opleiding, ontwikkeling en de balans tussen werk en privé. De NEA signaleert trends, brengt risicogroepen in kaart en vormt een nationaal referentiebestand voor onderzoek op bedrijfs- en sectorniveau. De resultaten worden gebruikt voor wetenschappelijk onderzoek maar ook door beleidsmakers binnen overheid en bedrijfsleven, alsmede door onderzoekers en HRM- en arboprofessionals.

Het CBS gebruikt de NEA onder meer als primaire bron voor de EU statistiek over arbeidsongevallen in Nederland. Hiermee voldoet Nederland aan de zogeheten ESAW verordening (European Statistics on Accidents at Work; Commissieverordeningnummer 349/2011) van de Europese Commissie. Voor TNO maakt de NEA deel uit van het Meerjarenprogramma (2018 - 2021). Dit programma richt zich op kennisontwikkeling op middellange termijn door het monitoren van de kwaliteit van de arbeid en risicogroepen daarin en het doen van verdiepend onderzoek naar relaties tussen enerzijds werk en werkomstandigheden en anderzijds gezondheid en inzetbaarheid. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is regievoerder van het TNO meerjarenprogramma en levert hiernaast een directe financiële bijdrage aan het veldwerk van de NEA.

Het CBS en TNO zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de invulling en uitvoering van de NEA. In 2020 voerden TNO en het CBS de 16e NEA uit. De steekproeftrekking en onderzoeksprocedure zijn grotendeels ongewijzigd ten opzichte van 2019. Al met al hebben ruim 58 duizend personen de vragenlijst ingevuld.

1.1 DE NEA TIJDENS DE COVID-19 PANDEMIE

De vragenlijst van de NEA 2020 is afgenomen in het vierde kwartaal van 2020 – toen de tweede golf van de COVID-19 pandemie net begon –, maar de vragenlijst is vastgesteld in het tweede kwartaal toen de pandemie Nederland net bereikt had en er nog weinig duidelijk was over mogelijke effecten of hoe lang de pandemie zou duren. Er is daarom besloten om de NEA zo veel mogelijk op de reguliere manier uit te voeren. Referentie periodes van vragen zijn niet veranderd en er zijn geen omstandigheden uitgevraagd die alleen in kader van COVID-19 relevant zijn – denk aan het dragen van mondkapjes op de werkplek. Wel is de vragenlijstrouting aangepast en zijn er een aantal vragen toegevoegd om de werksituatie ten tijde van COVID-19 van de respondenten beter in kaart te brengen en is er een vraag toegevoegd over ziekteverzuim door COVID-19. Deze vragen worden verderop in dit rapport toegelicht.

1.2 DOEL EN INHOUD VAN DIT RAPPORT

Dit rapport is bedoeld als methodologische verantwoording van de NEA 2020. 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 ten slotte in op de kwaliteit en betrouwbaarheid van de NEA 2020-gegevens. De bijlagen bevatten een overzicht van de wijzigingen in de vragenlijst ten opzichte van eerdere jaren – inclusief verwijzingen naar eerdere methodologie rapporten –, screenshots van de vragenlijst, de begeleidende folders en brieven en een vergelijking tussen respons en steekproef. In tegenstelling tot eerdere jaren worden de analysemogelijkheden en globale resultaten apart gepubliceerd.

1.3 OPENBAARMAKING NEA-RESULTATEN

De NEA-resultaten worden via verschillende media publiek gemaakt. In de eerste plaats zijn de uitkomsten te raadplegen via de publicatie '[NEA 2020 Analysemogelijkheden en Globale Resultaten](#)', via de benchmarktool van TNO (www.monitorarbeid.nl) en via StatLine, de elektronische databank van het CBS (www.cbs.nl/statline). StatLine is ook als app en als Open data beschikbaar. Ook zijn de resultaten globaal beschreven in de publicatie '[NEA 2020 Resultaten in Vogelvlucht](#)'.

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. Een overzicht van de CBS-publicaties is te vinden op www.cbs.nl (zoekterm 'NEA'). Gezamenlijke publicaties, zoals dit rapport, zijn op beide websites terug te vinden.

1.4 GEBRUIK VAN DE NEA DOOR DERDEN

TNO en het CBS publiceren afzonderlijk, gezamenlijk en in samenwerking met derden op basis van de NEA. Daarnaast kunnen derden zelf statistisch onderzoek doen met de microdatabestanden. Vanaf april 2022 zullen de NEA 2020-data – onder voorwaarden – aan geautoriseerde instellingen 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

De NEA volgt veranderingen van werk en de werkomstandigheden van Nederlandse werknemers en de gevolgen daarvan voor de gezondheid en duurzame inzetbaarheid om zo tegemoet te komen aan de informatiebehoefte van de overheid, werkgevers, vakbonden, brancheorganisaties, etc. Om trends te kunnen volgen en monitoren is het nodig om de diverse aspecten van de arbeid periodiek uit te vragen. Daarnaast 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. Om deze reden, gecombineerd met het kunnen volgen van trends, is de inhoud van de NEA ieder jaar grotendeels identiek. Dit houdt in dat een groot deel van de vragen ieder jaar gesteld wordt, dit kan gezien worden als de basis/kern van de NEA. Verschillende andere – bestaande – onderwerpen worden als aanvulling op deze basis om het jaar uitgevraagd. Maatschappelijke of technologische ontwikkelingen kunnen daarnaast rechtvaardigen dat nieuwe onderwerpen worden opgenomen of bestaande onderwerpen worden verwijderd. In 2020 gold dat voor een aantal vragen rond de COVID-19 pandemie. In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de onderwerpen die zijn opgenomen in de NEA 2020, hun herkomst en operationalisatie. De keuze van onderwerpen is gezamenlijk bepaald door TNO, het CBS en het ministerie van SZW.

2.1 OVERZICHT VAN NEA-ONDERWERPEN

De NEA 2020 bestaat uit verschillende modules waarin steeds vragen rondom een specifiek thema worden gesteld. De meeste modules waren ook in de NEA 2019 (en voorgaande jaren) opgenomen. Uitzondering hierop zijn 1) de specifieke vragen over de COVID-19 crisis, 2) de nieuwe modules 'Kantooromgevingen' en 'Informeel leren' en 3) de module 'Beroepsziekten'. Deze laatste module wordt tweejaarlijks opgenomen en werd niet in 2019 maar wel in 2018 (en 2016, etc.) gesteld. De module 'Beroepsziekten' wordt daarbij afgewisseld met een module rond chronische aandoeningen die juist niet in 2020 maar wel in 2019 (en 2017, etc.) is opgenomen. Een belangrijke reden om deze modules niet tegelijkertijd op te nemen is om de invulduur van de NEA te beperken. Ook diverse onderwerpen binnen andere modules worden daarom tweejaarlijks uitgevraagd. In tabel 2.1 (op pagina 22-25) geven we een gedetailleerd overzicht van de onderwerpen die in de modules aan bod komen en van welke onderzoeken de vragen in de modules eventueel zijn afgeleid. In Bijlage A staan in een overzicht alle wijzigingen ten opzichte van de NEA 2019 beschreven.

Aangezien de NEA 2020 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. In 2020 is er aanvullend gebruik gemaakt van de routing, door verschillende modules aan een deel van de respondenten voor te

leggen (ook wel een split-half design). Het gaat in dit geval om de modules ‘Kantooromgevingen’ en ‘Informeel leren’. Daarnaast krijgen respondenten die vanwege de COVID-19 pandemie – en de daarbij horende maatregelen – geen werk uit kunnen voeren de modules ‘Kantooromgevingen’ en ‘Werkomstandigheden’ niet voorgelegd. Met behulp van routing slaan zij deze modules over.

De geschatte gemiddelde invulduur van de gehele NEA vragenlijst is ruim 30 minuten. In Bijlage B zijn enkele schermafdrucken van de vragenlijst opgenomen, evenals een link naar de volledige documentatie van vraagteksten en routing.

2.2 HERKOMST ONDERWERPEN IN DE NEA

In deze paragraaf bespreken we de herkomst van de vragen uit de NEA 2020 in detail.

2.2.1 Demografische gegevens

Aan het begin van de internetvragenlijst wordt vastgesteld of de vragenlijst door de juiste persoon wordt ingevuld. Dit wordt gedaan door het geslacht en de geboortedatum uit de steekproefgegevens – afkomstig uit de Basis Registratie Personen (BRP) – te verifiëren. Het betreft een vraagstelling die het CBS standaard toepast in persoonsenquêtes. 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.

Naast bovengenoemde kenmerken uit de vragenlijst is informatie over andere demografische kenmerken van de respondenten 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 demografische gegevens: 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 3.4.3.

2.2.2 Betaald werk

Naast de controle op geslacht en leeftijd wordt geverifieerd of de respondent op het moment van invullen betaald werk als werknemer heeft. Dit is een standaard vraagstelling 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 excluseren. In dat geval worden respondenten de vragenlijst uit geleid.

2.2.3 Onderwijs

Het hoogst behaalde onderwijsniveau wordt vastgesteld met behulp van een standaard onderwijsvraagstelling van het CBS en wordt automatisch getypeerd (zie paragraaf 3.4.2). Er 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, havo, vwo onderbouw, mbo1;
- havo, vwo, mbo2-4;
- hbo-, wo- bachelor;
- hbo-, wo- master, doctor.

De standaard onderwijsvraagstelling wordt verder gebruikt om te meten of op het moment van enquêteren onderwijs wordt gevolgd. Dit is met name relevant bij de beschrijving van jonge werknemers.

2.2.4 Coronafilter

In de NEA 2020 is een volledige module toegevoegd naar aanleiding van de COVID-19 pandemie en de (mogelijke) invloed daarvan op het werk. Deze toelichtende module begint met een tweetal vragen over de invloed van COVID-19 op het uitoefenen van het werk. Allereerst de vraag “Hebben coronamaatregelen op dit moment invloed op het uitoefenen van uw werk?”, waarbij respondenten kunnen kiezen uit de volgende antwoordopties:

- Ja, ik werk momenteel niet omdat ik (of iemand in mijn gezin) tot een risicogroep voor corona behoor
- Ja, mijn werk ligt stil / mag niet worden uitgevoerd
- Ja, mijn werkomstandigheden zijn veranderd (bijv. thuiswerken, minder werk)
- Nee

Hiermee worden mensen die op het moment van afname (vrijwel) niet werken om het blok werkomstandigheden heen geleid om zo de respondent-belasting te verminderen. De respondenten die aangeven dat de werkomstandigheden veranderd zijn wordt een open vervolgvraag voorgelegd, waarin ze kunnen aangeven hoe deze werkomstandigheden veranderd zijn.

Vervolgens wordt er uitgelegd dat het belangrijk is dat men de vragen over de arbeidsomstandigheden beantwoordt op basis van de huidige situatie (in het najaar van 2020). Dit om te voorkomen dat respondenten terugdenken aan de tijd voorafgaand aan de COVID-19 pandemie.

2.2.5 Dienstverband

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

- het hebben van meerdere banen;
- positie in de werkkring (aard van de arbeidsrelatie);
- arbeidsduur;
- aantal dagen werkzaam in de week;
- werken buiten kantoortijden;
- overwerk;
- thuiswerk;
- telewerk;
- anciënniteit (aantal jaren werkzaam in huidige functie of bij huidige werkgever).

De onderwerpen zijn dezelfde als in 2019. 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 is 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 werkkring (aard van de arbeidsrelatie) zijn overgenomen van de Enquête Beroepsbevolking (EBB; CBS, 2019). Op basis hiervan kan onderscheid gemaakt worden tussen vaste en flexibele arbeidsrelaties. Flexibele arbeidsrelaties worden verder onderverdeeld in:

- werknemer tijdelijk, uitzicht op vast
- werknemer tijdelijk ≥ 1 jaar
- werknemer tijdelijk < 1 jaar
- oproep-/invalkracht
- uitzendkracht
- werknemer vast, geen vaste uren – werknemer tijdelijk, geen vaste uren.

Ook wordt vastgesteld of men werkzaam is via de Wet Sociale Werkvoorziening of Participatiewet.

Aan respondenten die een flexibele arbeidsrelatie hebben, wordt gevraagd wat de belangrijkste reden daarvoor is. Niet alle respondenten met een flexibele arbeidsrelatie krijgen echter 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 vragenlijst 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 het 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.

2.2.6 Uw bedrijf

Voor alle respondenten is vastgesteld in welke bedrijfstak of branche zij werken. In het merendeel van de gevallen is dit gedaan op basis van registerinformatie (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 3.4.2.). 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.

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 en 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. Meer informatie over de indeling, in het bijzonder een overzicht van de activiteiten die op de verschillende niveaus worden onderscheiden, is beschikbaar op de [website van het CBS](#).

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 vestigingsgrootte 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 2.2.11). 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 Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) zijn gehanteerd. Dit zijn drie vragen uit de telefonische ronde van het Arbeidsvraagpanel 2005-2006 van de OSA (tegenwoordig van het Sociaal Cultureel Planbureau [SCP]) waarin gevraagd werd of organisatorische veranderingen hebben plaatsgevonden, wat de veranderingen inhielden en waartoe ze hebben geleid.

2.2.7 Uw beroep

De inhoud van de module beroep sluit aan op de standaard uitvraag van het CBS en bestaat uit een combinatie van gesloten en open vragen. Het CBS heeft de antwoorden deels automatisch en deels handmatig getypeerd. Zie paragraaf 3.4.2 voor meer informatie over het typeerproces. Beroep wordt geclassificeerd volgens de International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO 2008). Dit is de internationale beroepenclassificatie van de International Labour Organization (ILO), die beroepen hiërarchisch classificeert volgens de belangrijkste taken en activiteiten. Uit de ISCO 2008 wordt tevens de Beroepenindeling ROA CBS 2014 (kortweg BRC 2014) afgeleid. Meer informatie over de beroepenclassificaties, waaronder de categorieën die op de verschillende niveaus worden onderscheiden, is beschikbaar op de [website van het CBS](#).

De BRC wordt gebruikt voor nationale analyses en statistieken en de ISCO voor internationale.

2.2.8 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;
- informatie overvloed;
- ontwikkelingsmogelijkheden/gevarieerd werk;
- innovatief vermogen;
- gebruik van technologie;
- beeldschermwerk.

Met twee vragen wordt vastgesteld hoe vaak een werknemer, naar eigen zeggen, diverse soorten gevaarlijk werk verricht. Deze vraag is in 2018 gewijzigd ten opzichte van eerdere jaren om zo beter zicht te krijgen op de frequentie waarmee werknemers, naar eigen zeggen, worden blootgesteld aan de verschillende soorten gevaarlijk werk. In 2020 is gebruik gemaakt van deze – in 2018 – gewijzigde vraag. De eerste vraag 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. De tweede vraag gaat in op de frequentie van de blootstelling.

Er zijn verschillende aspecten van fysiek belastend werk die onderscheiden en bevraagd worden binnen de NEA. 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 80 dB(A). De vraag is afgeleid van het voormalige Permanent Onderzoek LeefSituatie (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 Arbomonitor 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 kwantitatieve taakeisen ('werkdruk'). Deze vragen zijn ontleend aan de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998) en zijn ook in de TNO Arbeidssituatie Survey (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 cognitieve belasting (ofwel de 'complexiteit van het werk') 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, d.w.z. het beslag dat het werk geestelijk legt op de werknemer. Ook deze vragen maakten deel uit van de TAS.

In 2020 is er een vraag over cognitieve belasting toegevoegd, die specifiek voor de NEA 2020 is ontwikkeld. Deze vraag meet hoe vaak respondenten door hun omgeving afgeleid worden van het werk.

Informatie overvloed wordt met één item vastgesteld. Deze vraag meet hoe vaak het voorkomt dat werknemers meer informatie (zoals e-mail, telefoon) aangeboden krijgen dan zij kunnen verwerken. De vraagstelling is in 2014 nieuw ontwikkeld voor de NEA en getest door het vragenlab van het CBS.

Verder wordt in deze module de vraag gesteld of het werk gevarieerd is, of het werk vereist dat nieuwe dingen worden geleerd en of het werk creati-

viteit vereist. Deze drie vragen beogen het concept 'skill discretion' ofwel ontwikkelingsmogelijkheden in het werk te meten (Karasek e.a., 1985, 1998) en deze zijn ook gebruikt in de TAS en de NEA 2007-2012, 2014, 2016 en 2018.

In deze module zijn ook vier vragen opgenomen rond het thema innovatief vermogen. Deze vragen waren eerder opgenomen in de NEA 2007, 2009, 2011, 2013, 2014 en 2016. De vraag over de aanmoediging om na te denken over manieren om het werk beter te doen is – met aanpassing – afkomstig van de General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (Lindström e.a., 1997). De vraag over tijd krijgen voor het ontwikkelen van nieuwe ideeën is afgeleid van een vraag die in Vlaanderen in 2004 is gesteld in het Panel Survey of Organisations, het PASO werkgeverspanel (KU Leuven, 2004). De twee vragen over het bedenken en verbeteren van (nieuwe) producten/diensten zijn afgeleid van vragen uit de Erasmus Concurrentie en Innovatiemonitor 2006 voor werkgevers (Jansen e.a., 2006).

De laatste vragen in de module gaan over het gebruik van technologie. Daarbij is er voor gekozen om niet de technologie zelf, maar vooral de gevolgen ervan op de werkvloer uit te vragen aangezien werknemers vaak niet weten welke technieken er in de verschillende (hulp)middelen verwerkt zijn. Met drie vragen wordt achtereenvolgens communicatietechnologie, informatie technologie en geavanceerde technologische hulpmiddelen uitgevraagd. Deze vragen zijn ontwikkeld voor de NEA 2018. Daarnaast wordt specifiek gevraagd naar de manier waarop het werktempo wordt bepaald. Hierbij zijn zowel technische als organisatorische factoren opgenomen. Deze vraag is ontwikkeld voor de NEA 2018 met als vertrekpunt de EWCS 2015 (Eurofound, 2017).

Beeldschermwerk wordt door middel van één vraag uitgevraagd. De vraag betreft de gemiddelde duur per dag 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.

Deze module is niet voorgelegd aan respondenten die vanwege de COVID-19 pandemie – en de daarbij horende maatregelen – geen werk uit kunnen voeren.

2.2.9 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;
- hoeveelheid contact;
- conflicten
- ongewenst gedrag.

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.

In 2020 is een drietal vragen opnieuw opgenomen die ingaan op het contact dat werknemers hebben met collega's klanten, patiënten, etc. In eerste instantie wordt gevraagd hoeveel contact zij hebben. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen face-to-face contact en telefonisch/digitaal contact. Deze vragen zijn ontwikkeld voor de NEA 2018 met als vertrekpunt de EWCS 2015. Als laatste item wordt gevraagd in hoeverre mensen buiten werktijd bereikbaar zijn voor collega's of klanten.

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.

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

2.2.10 Kantooromgevingen

In 2020 is er een gehele nieuwe module kantooromgevingen opgenomen. Dit blok wordt in het split-half design aan een random helft van de respondenten gesteld. Met behulp van vijf vragen wordt vastgesteld of de respon-

dent in een kantoorruimte werkt, een vaste of flexibele werkplek heeft, een kamer heeft of in een open ruimte werkt en met hoeveel anderen deze ruimtes gedeeld worden. Deze vragen zijn specifiek voor de NEA 2020 ontwikkeld.

Deze module is niet voorgelegd aan respondenten die vanwege de COVID-19 pandemie – en de daarbij horende maatregelen – geen werk uit kunnen voeren.

2.2.11 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 module is in 2014 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 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 definitie van een arbeidsongeval worden zowel ongevallen met lichamelijk letsel als met geestelijke schade betrokken, maar 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.

2.2.12 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.

2.2.13 Uw gezondheid

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

- algemene gezondheidstoestand;
- burn-outklachten (psychische vermoeidheid door het werk);
- preventief onderzoek;
- contact met bedrijfsarts
- vertrouwenspersoon.

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

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).

Na het in kaart brengen van de gezondheid wordt net als in de NEA 2019 gevraagd of respondenten het afgelopen jaar in de gelegenheid zijn gesteld om deel te nemen aan een preventief onderzoek rond gezondheid of vitaliteit.

Vervolgens wordt een aantal vragen over het contact met de bedrijfsarts gesteld. Deze gaan in op of werknemers de mogelijkheid hebben om een bedrijfsarts te raadplegen en of zij dat ooit gedaan hebben. Deze vragen zijn specifiek ontwikkeld voor de NEA en waren ook in eerdere NEA jaren opgenomen. In 2020 is een nieuwe vraag hier aan toegevoegd, met betrekking tot het vertrouwen in de bedrijfsarts. Respondenten worden gevraagd

– wanneer zij aangeven contact met een bedrijfsarts te hebben gehad – in welke mate zij vertrouwen hebben in de bedrijfsarts. Deze vraag is voor de NEA 2020 vragenlijst ontwikkeld.

De module sluit af met een tweetal vragen over de vertrouwenspersoon. Deze vragen zijn voor de NEA 2018 ontwikkeld en zijn in 2019 niet gesteld.

2.2.14 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 er sprake was van verzuim worden er ook vragen gesteld over het aantal keren verzuim (de verzuimfrequentie) en de totale verzuimduur (in werkdagen). De vragen zijn een bewerking van vragen uit de TAS en de Monitor Arboconvenanten.

2.2.15 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.

Vanwege de COVID-19 pandemie is de vraag over ziekteverzuim in 2020 uitgebreid. In de bestaande vraag naar het soort klachten werd COVID-19 niet onderscheiden als categorie. Om deze reden is er voor een aantal

klachten die mogelijk met het ziektebeeld van COVID-19 samenhangen (klachten luchtwegen, klachten buik, maag of darmen, griep of overige klachten) een aanvullende vraag toegevoegd of deze klachten door het Coronavirus veroorzaakt waren en of dit met een test bevestigd is.

Ten slotte wordt gevraagd of er tijdens de laatste verzuimperiode verzuimcontrole plaats heeft gevonden en of men contact heeft gehad met de huisarts of een specialist. Daarbij wordt bekeken of de huisarts en/of specialist aandacht had(den) voor de mogelijke werkgebondenheid van het verzuim. 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' van de Monitor Arboconvenanten (Zwart e.a., 2002).

2.2.16 Beroepsziekten

Voor de NEA 2014 is in samenwerking met het Nederlands Centrum voor beroepsziekten (NCvB) en het RIVM een aparte module Beroepsziekten ontwikkeld. Deze module wordt sindsdien in de even jaren uitgevraagd. De module Beroepsziekten bestaat uit een drietal vragen die inzicht geven in de prevalentie en incidentie van beroepsziekten. Ten eerste wordt gevraagd of werknemers één of meer van de twaalf genoemde beroepsziekten hebben. Ten tweede wordt gevraagd of deze klachten meer dan twaalf maanden geleden zijn ontstaan en ten slotte wordt gevraagd of de beroepsziekte is vastgesteld door een arts.

2.2.17 Functioneren en inzetbaarheid

Deze module begint met vijf vragen over de inzetbaarheid. Allereerst worden twee vragen over het werkvermogen, oftewel de fysieke en psychische geschiktheid voor de huidige baan, gesteld. Vervolgens twee vragen over

'loopbaan self efficacy', het gemak waarmee een nieuwe baan/functie verkregen kan worden. Deze vragen zijn in 2010 nieuw ontwikkeld voor de NEA. Het vijfde item is in 2013 specifiek voor de NEA ontwikkeld en vraagt naar de geneigdheid om bij de huidige werkgever te blijven werken.

In 2020 is er een vraag toegevoegd aan deze module over de verbondenheid die de respondent voelt met de organisatie waar hij/zij voor werkt. Deze vraag is specifiek voor de NEA 2020 ontwikkeld.

Ook zijn er in 2020 een aantal vragen aan deze module toegevoegd over bevlogenheid. Bevlogenheid, de mate van toewijding en energie waarmee iemand werkt, wordt in de NEA 2020 uitgevraagd met behulp van drie vragen die zijn overgenomen uit de Utrechtse Bevlogenheidschaal (UBES; Schaufeli e.a., 2006). De vragen zijn de meest kenmerkende items uit de drie UBES-subschalen, vitaliteit, toewijding en absorptie. De formulering van de hoofdvraag en antwoordcategorieën is aangepast ten opzichte van de originele UBES zodat de formulering meer in lijn is met die van de burn-outvragen in de NEA. Deze vragen waren tot en met 2014 standaard onderdeel van de NEA en zijn nu weer opgenomen. Deze vragen zijn met behulp van het split-half design aan een random helft van de respondenten voorgelegd.

Vervolgens wordt met drie vragen vastgesteld hoe de werknemer zijn prestaties ten aanzien van de eigen functie beoordeelt ('in-role performance'). Dit betreft vragen naar het behalen van werkdoelen, het goed kunnen uitvoeren van werktaken en het goed presteren in het werk. Deze drie vragen zijn in 2007 nieuw ontwikkeld voor de NEA. De prestatie-indicatoren genoemd door Goodman en Syantek (1999) waren een inspiratiebron voor deze vragen.

De laatste twee vragen in deze module gaan over veranderingen op het werk. Deze vragen zijn in 2016 voor het eerst opgenomen. De eerste vraag gaat over het al of niet optreden van veranderingen op het werk, ten aanzien van werkmethodes, technologieën, producten en klantcontacten. Deze vraag is vergelijkbaar met de vraag zoals deze ook in STREAM wordt gesteld en is oorspronkelijk gebaseerd op de European Skills and Jobs Survey (ESJ; CEDEFOP, 2015). De vervolgvraag is specifiek voor de NEA ontwikkeld en betreft de aanpassingen die volgens de werknemers zelf nodig zijn om zich aan de veranderingen aan te kunnen passen.

2.2.18 Arbeidsvoorwaarden

De module Arbeidsvoorwaarden vraagt naar de tevredenheid met een dertiental aspecten van een baan. Omwille van ruimtegebrek worden de vragen over het belang van deze aspecten sinds 2018 niet meer jaarlijks gesteld. Deze laatstgenoemde vragen zijn ten opzichte van de vorige meting komen te vervallen. In deze module wordt gevraagd in hoeverre men tevreden is met de genoemde aspecten in de huidige baan. De vragen naar tevredenheid zijn in 2008 geformuleerd voor de NEA. In 2016 is de module uitgebreid met vragen naar de pensioenregeling.

De module sluit af met een vraag over de aanwezigheid van een vorm van personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf en de vraag naar vakbondslidmaatschap (cf. AVON; Sloten e.a., 2005) en, indien ontkennend wordt geantwoord, naar de redenen om geen lid te zijn (in 2007 opgesteld ten behoeve van de NEA).

2.2.19 Opleiding en ontwikkeling

Deze module omvat allereerst twee vragen over functieverandering, één vraag over promotie en één vraag over teruggaan in functieniveau. Bij deze

vragen wordt de voorafgaande twee jaar als referentieperiode genomen. De vragen over functieverandering en promotie zijn afkomstig uit de TAS en zijn oorspronkelijk ontleend aan Verboon e.a. (1999). De vraag naar 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).

In deze module wordt ook gevraagd naar de mate waarin de leidinggevende de ontwikkeling van kennis en vaardigheden stimuleert en of een opleiding of cursus is gevolgd voor het werk. Deze vragen zijn een ingekorte versie van de in 2012 voor de NEA ontwikkelde module Opleiding. Vervolgens is voor respondenten die in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus hebben gevolgd een vraag opgenomen over het doel hiervan. Ook 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).

2.2.20 Informeel leren

In 2020 is er een nieuwe module aan de NEA toegevoegd, bestaande uit drie vragen met betrekking tot het thema informeel leren. Dit blok wordt in het split design aan een random helft van de respondenten gesteld. In dit blok worden respondenten bevraagd of zij informeel leren op het werk. Met andere woorden: of zij kennis en vaardigheden oppikken en leren van hun

collega's tijdens het werk. De vragen in deze module zijn specifiek voor de NEA 2020 ontwikkeld.

2.2.21 Werk en thuis

In de module Werk en thuis wordt, net zoals in de NEA 2018, een vraag gesteld over huishoudelijke en zorgtaken (eerder gesteld in 2005-2012, en sinds 2014 in de even jaren). De module bevat daarnaast een tweetal vragen over de wederzijdse beïnvloeding van de werk- en thuisituatie. De thuis-werk-interferentie en werk-thuis-interferentie zijn ontleend aan de TAS, maar zijn oorspronkelijk opgesteld door Fox en Dwyer (1999).

2.2.22 Uw verdere loopbaan

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

- werkzekerheid;
- vertrekvens;
- doorwerkleeftijd.

Over werkzekerheid zijn twee vragen opgenomen naar het risico om de huidige baan te verliezen en naar de bezorgdheid over het behoud van de huidige baan. Over 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 tevredenheidsvraag, 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.

2.2.23 Tevredenheid

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

2.2.24 Werving

De laatste vraag die aan respondenten wordt gesteld is of TNO en CBS hen in de toekomst voor vergelijkbaar onderzoek mogen benaderen. Indien respondenten hier bevestigend op antwoorden wordt hen gevraagd het e-mail adres te vermelden.

2.2.25 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 3.4.3.

TABEL 2.1 Overzicht onderwerpen NEA 2020

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
01 Demografische gegevens	Geslacht Leeftijd Migratieachtergrond Generatie Leeftijd van het jongste kind Samenstelling huishouden Positie in het huishouden	CBS huishoudbox ^a CBS huishoudbox ^a CBS-registraties (zie par. 3.4.3) CBS-registraties (zie par. 3.4.3) CBS-registraties (zie par. 3.4.3) CBS-registraties (zie par. 3.4.3) CBS-registraties (zie par. 3.4.3)
02 Betaald werk	Baan als werknemer	CBS standaard vraagstelling ^a
03 Onderwijs	Gevolgde en actuele opleiding	CBS standaard vraagstelling
04 Coronafilter	Coronafilter	NEA
05 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 ^a , NEA EBB ^a NEA EBB MA EBB, NEA EBB, NEA EBB ^a NEA EBB ^a EBB/NEA ^a
06 Uw Bedrijf	Soort bedrijf Bedrijfsgrootte Veranderingen in het bedrijf	CBS standaard vraagstelling EBB ^a OSA-vraagpaneel 2005-2006 ^a
07 Uw Beroep	Beroep Leidinggeven	CBS standaard vraagstelling CBS standaard vraagstelling
08 Uw werkomstandigheden	Gevaarlijk werk Kracht zetten Trillingen	NEA POLLS/EBB EBB

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
Vervolg 08 Uw werkomstandigheden	Ongemakkelijke werkhouding Herhalende bewegingen Geluid Gevaarlijke stoffen Besmettelijke personen, dieren of materiaal Autonomie Taakeisen ('werkdruk') Emotionele belasting Cognitieve belasting Informatie overload Ontwikkelingsmogelijkheden Innovatief vermogen Technologiegebruik Beeldschermwerk	EBB ^a EBB ^a POLS/EBB NEA ^a Arbeidsinspectie: Arbomonitor 2002 ^a POLS/EBB (vraag 1-5); NEA (vraag 6) TAS TAS TAS TAS NEA ^b TAS ^b QPS Nordic ^{a,b} (vraag 1); PASO ^{a,b} (vraag 2); ECI ^{a,b} (vraag 3-4) NEA ^b MA
09 Klanten en collega's	Sociale steun door leidinggevende Sociale steun door collega's Hoeveelheid contact Conflicten Ongewenst gedrag	TAS ^a TAS EWCS ^{a,b} NEA ^b TAS
10 Kantooromgevingen	Kantoorruimte	NEA ^d
11 Arbeidsongevallen	Optreden arbeidsongeval Aantal arbeidsongevallen Meest recente ongeval: Verzuimduur Datum Soort letsel Ontstaan letsel Medische hulp Ongevallen met minimaal 4 dagen verzuim bovendien: Verzuimduur in dagen Datum Locatie Vaste of tijdelijke werkplek Soort locatie Verwond deel van het lichaam Specifieke fysieke activiteit	ESAW/NEA ^a OBIN/Gezondheidsenquête ^a (ontstaan letsel) Gezondheidsenquête (verwond deel lichaam)

VERANTWOORDING VAN DE VRAGEN

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
12 Arbo-maatregelen	Benodigde Arbo-maatregelen	NEA
13 Uw gezondheid	Algemene gezondheidstoestand Burn-out klachten (werkgerelateerde psychische vermoeidheid) Preventief onderzoek Contact bedrijfsarts Vertrouwenspersoon	Gezondheidsenquête POLS/UBOS ^a NEA NEA (vraag 1-3); NEA ^d (vraag 4-5) NEA ^b
14 Ziekteverzuim	Ziekteverzuim	NEA
15 Laatste verzuimgeval	Soort klacht Verzuimduur Werkgebondenheid Verzuimcontrole	MA ^a ; NEA ^a NEA MA (vraag 1); MA ^a (vraag 2) MA ^a
16 Beroepsziekten	Beroepsziekten	NEA ^b
17 Functioneren en inzetbaarheid	Werkgeschiktheid Loopbaan self efficacy Blijfgeneigdheid Verbondenheid Bevlogenheid In-role performance Veranderingen op het werk	NEA NEA NEA NEA ^d NEA ^b ; UBES NEA ^b STREAM ^a
18 Arbeidsvoorwaarden	Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden Aanwezigheid personeelsvertegenwoordiging Vakbondslidmaatschap	NEA Avon NEA
19 Opleiding en ontwikkeling	Functieverandering Promotie Demotie Aansluiting kennis en vaardigheden bij werk Opleiding Kwalificatieveroudering	TAS TAS NEA-cohortonderzoek SCP panel (voormalig OSA panel) 2008, werkenden ^a NEA STREAM
20 Informeel leren	Informeel leren	NEA ^d

VERANTWOORDING VAN DE VRAGEN

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
21 Werk en thuis	Werk-thuisrelatie Huishoudelijke en zorgtaken	TAS TAS ^b
22 Uw verdere loopbaan	Werkzekerheid Vertrekvens Doorwerkleeftijd	TAS TAS NEA-cohortonderzoek (vraag 1) ^a ; (vraag 2)
23 Tevredenheid	Tevredenheid arbeidsomstandigheden Tevredenheid werk	NEA TAS
24 Werving	Toestemming nogmaals benaderen	CBS standaard, aangepast voor NEA
25 Regio en stedelijkheid	Gemeentecode COROP-regio Provincie Stedelijkheid	CBS-registraties (zie par. 3.4.3) CBS-registraties (zie par. 3.4.3) CBS-registraties (zie par. 3.4.3) CBS-registraties (zie par. 3.4.3)

a aangepast t.o.v. originele vraagstelling;

b vraag niet in NEA 2019, wel in een of meer eerdere NEA-edities;

c nieuw in NEA 2020, onderwerp is in andere NEA jaren anders uitgevraagd;

d nieuw in NEA 2020.

Avon: Monitor Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau;

EBB: Enquête Beroepsbevolking;

ESAW: European Statistics on Accidents at Work;

MA: Monitor Arboconvenanten;

NEA: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden;

OBiN: Ongevallen en Bewegingen in Nederland;

OSA: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek;

POLS: Permanent Onderzoek Leefsituatie;

SCP: Sociaal Cultureel Planbureau;

TAS: TNO Arbeidssituatie Survey;

UBOS: Utrechtse Burnout Schaal.

3 DATAVERZAMELING EN VERWERKING

3.1 BENADERONTWERP

Personen uit de steekproef kunnen via internet (computer assisted web interviewing, cawi) deelnemen aan het onderzoek. Het CBS voert het veldwerk uit waarbij de volgende strategie wordt gehanteerd:

- Steekproefpersonen ontvangen een aanschrijfbrief met daarin 1) het verzoek om via internet deel te nemen aan het onderzoek en 2) de bijbehorende inloggegevens. Bij de aanschrijfbrief wordt een folder gevoegd die specifiek is samengesteld voor de NEA (zie bijlage C).
- Twee weken daarna wordt aan steekproefpersonen een eerste rappelbrief verstuurd met daarin opnieuw het verzoek om via internet te reageren. Uitzondering hierop is de tweede portie: hiervoor wordt de rappelbrief pas na drie weken verstuurd, om de voortgang te kunnen vergelijken met het voorgaande jaar.
- Twee weken na de eerste rappelbrief wordt een tweede rappelbrief verstuurd. Uitzondering hierop is de tweede portie: hiervoor wordt de tweede rappelbrief na drie weken verstuurd.
- Twee weken na de tweede rappelbrief wordt een derde rappelbrief verstuurd. In deze brief wordt tevens aangegeven tot wanneer de internet-vragenlijst kan worden ingevuld.

Alle rappelbrieven worden alleen verstuurd aan steekproefpersonen waarvan op het moment van selecteren geen respons is ontvangen en die niet via het Contact Center Inbound (CCI) hebben aangegeven niet te willen of kunnen deelnemen aan het onderzoek.

In de aanschrijfbrief en de drie rappelbrieven wordt opgenomen dat respondenten kans maken op een conditionele beloning ter waarde van €250 in de vorm van cadeaukaarten. 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. Steekproefpersonen van 15 jaar ontvangen daarom een variant van de aanschrijf- en rappelbrieven die gericht is aan de ouders of verzorgers.

De brieven waarin de mogelijkheid tot het winnen van 250 euro wordt genoemd, vermelden de volgende zaken:

- Indien een steekproefpersoon respondeert weet hij of zij meteen na afloop of de beloning gewonnen is.
- In de vragenlijst kan een mogelijke winnaar aangeven geen aanspraak te willen maken op de beloning, de zogenoemde opt-out optie.

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 via internet contact 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. Zie paragraaf 3.7 voor meer informatie over de bescherming van persoonsgegevens.

3.1.1 Verwachte respons

Het CBS en TNO willen in totaal 30,5% respons realiseren. Het benaderontwerp van de NEA 2020 is grotendeels gelijk aan dat van de NEA 2019, evenals de randvoorwaarden voor het steekproefontwerp (zie paragraaf 3.2.3). In 2019 is hiermee een hogere respons gerealiseerd, namelijk 35,9%. Het steekproefontwerp van de NEA 2020 rekent met de responsrealisatie van de NEA 2019, om precies te zijn met de gerealiseerde bruikbare responsen. Een deel van de responsen blijkt namelijk uiteindelijk niet bruikbaar voor publicatiedoeleinden te zijn. Er kan sprake zijn van uitval vanwege kaderfouten of onvoldoende vulling van een ingevulde vragenlijst. In 2019 zijn 58.316 bruikbare responsen gerealiseerd bij een steekproefuitzet van 172.615 personen. Op basis van het benader- en steekproefontwerp (zie paragraaf 3.2.3) en de realisatie van de NEA 2019 is de verwachting dat 58.621 bruikbare responsen gerealiseerd worden.

3.1.2 Veldwerkperiode

De steekproef voor de NEA wordt in zes porties uitgezet. De uitzending van de aanschrijfbrieven voor de eerste portie gebeurt op 22 september 2020, voor de zesde portie op 27 oktober 2020.

De aanschrijf- en rappelbrieven worden op dinsdag verstuurd met niet-tijd-kritische post, waardoor respondenten de brieven afhankelijk van de postcode ontvangen op donderdag of vrijdag. De internetwaarneming wordt voor de eerste portie afgesloten op 22 november 2020 en voor de zesde portie op 27 december 2020.

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 2020 is als volgt: ten behoeve van de steekproeftrekking wordt in juli 2020 een steekproefkader afgeleid uit de meest recente Polisadministratie, dat is versie 2 van maart 2020. Alle personen met de volgende eigenschappen komen in het steekproefkader:

1. is volgens de afleiding van het CBS op basis van data uit de Polisadministratie een werknemer,
2. is minimaal 15 jaar en maximaal 74 jaar op 1 oktober 2020,
3. is geregistreerd als ingezetene in de Basisregistratie Personen (BRP) ten tijde van de steekproeftrekking,
4. behoort tot een particulier huishouden in juli 2020.

Het steekproefkader van de NEA 2020 bevat 7,7 miljoen personen.

Aan de basis van het steekproefkader voor de steekproef staat de Basisregistratie Personen (BRP). Door de BRP te koppelen aan de Polisadministratie, kan een selectie worden gemaakt van personen in de BRP die betaald werk in loondienst verrichten. De Polisadministratie, in beheer van het UWV, bevat gegevens over alle banen van werknemers die verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en voor wie loonbelasting verschuldigd is. Voor de NEA 2020 is de Polisadministratie van maart 2020 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 begon-

nen met werken in dit bestand ontbreken. Anderzijds bevat de Polisadministratie personen die na de peildatum zijn uitgestroomd uit een werknemersbaan. Daardoor is een deel niet langer werknemer ten tijde van de enquêtering en zal ten onrechte in de steekproef terecht komen. Ondanks deze beperkingen vormt de Polisadministratie een goede benadering van de populatie werknemers in 2020.

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.

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 2020 wordt uit dit steekproefkader een personensteekproef getrokken volgens een gestratificeerd steekproefontwerp. Hierbij wordt gestratificeerd naar bedrijfsklasse op SBI40 niveau. Een overzicht van de bedrijfsklassen is gegeven in tabel D1 van Bijlage D. Bedrijfsklasse 34 Onderwijs is verder onderverdeeld in substrata omwille van een uitbreiding van de steekproef in deze bedrijfsklasse. Een overzicht van de substrata is ook gegeven in tabel D1. Uitgangspunt voor het ontwerp zijn de volgende randvoorwaarden:

1. Personen van ten hoogste 24 jaar op 1 oktober 2020 en personen met een niet-westerse migratieachtergrond worden oververtegenwoordigd in

de steekproef. 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 personen met een niet-westerse migratieachtergrond.

2. De standaardfout voor het percentage werknemers met een arbeidsongeval (volgens de EU-definitie) is per SBI 40 bedrijfsklasse maximaal 1%. Uitzondering hierop vormt SBI-klasse 40 (Huishoudens als werkgever).
3. Het verwachte aantal responsen is per SBI 40 bedrijfsklasse minstens 210 m.u.v. SBI-klasse 40 (Huishoudens als werkgever).
4. Het aantal te benaderen steekproefpersonen is 158.500. Dit is exclusief de uitbreiding onder werknemers in het primair en speciaal onderwijs en werknemers in het algemeen vormend voortgezet onderwijs. Hiervoor worden aanvullende steekproeven getrokken, zie voorwaarden 6 en 7.
5. Gegeven bovenstaande info moet de precisie van de uitkomsten op landelijk niveau zo groot mogelijk zijn.

Op verzoek van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap wordt de reguliere steekproef uitgebreid. Aanvullend gelden daarom voor het steekproefontwerp de volgende twee voorwaarden:

6. In substratum 41 (primair en speciaal onderwijs) worden ten minste 4.000 bruikbare responsen gerealiseerd. Dit is inclusief de responsen die op basis van de steekproef van 158.500 van randvoorwaarde 4 worden gerealiseerd.
7. In substratum 42 (algemeen vormend voortgezet onderwijs) worden ten minste 4.000 bruikbare responsen gerealiseerd. Dit is inclusief de responsen die op basis van de steekproef van 158.500 van randvoorwaarde 4 worden gerealiseerd.

Randvoorwaarde 2 en 3 beschrijven restricties op de volgende strata: {1, 2, 3, ..., 34, 35, ..., 40}. In het ontwerp wordt stratum 34 vervangen door de substrata 41, 42 en 43 en worden de restricties rechtstreeks toegepast op substrata 41, 42, 43. Dit lijkt op het eerste gezicht strenger dan de randvoorwaarden voorschrijven, echter leidt het tot dezelfde allocatie, omdat de restricties op de substrata bij lange na niet bindend zijn. In totaal wordt dus met 42 strata gerekend.

Om aan voorwaarde 5 te voldoen wordt gestart met een verdeling van 158.500 te benaderen steekproefpersonen over de bedrijfsklassen en substrata van bedrijfsklasse 34, zodanig dat de verwachte aantallen bruikbare respondenten per bedrijfsklasse of substratum evenredig zijn aan de populatie-aantallen per bedrijfsklasse of substratum. De kans op bruikbare respons per bedrijfsklasse of substratum en de kans op een arbeidsongeval worden beide geschat op basis van de realisatiecijfers NEA 2019. 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 42 strata is voldaan aan randvoorwaarden 2 en 3 van het steekproefontwerp 2020. De volgende strata voldoen nog niet aan beide randvoorwaarden: 2, 4, 6, 8, 11, 12, 16, 17 en 25. Voor deze strata voegen we eenheden toe zodanig dat de verwachte bruikbare respons gelijk is aan 210.

In strata 2, 4, 6, 8, 11, 12, 16, 17 en 25 zijn in totaal 5.311 te benaderen steekproefpersonen nodig om aan randvoorwaarden 2 en 3 te voldoen. De overige $158.500 - 5.311 = 153.189$ te benaderen steekproefpersonen zijn zodanig over de andere 33 (= 42 - 9) bedrijfsklassen en substrata van bedrijfsklasse 34 verdeeld dat de verwachte aantallen bruikbare respondenten per stratum evenredig zijn aan de populatie-aantallen per stratum.

Daarna is gecontroleerd of hiermee ook in deze 33 bedrijfsklassen en substrata wordt voldaan aan randvoorwaarden 2 en 3. Dat is het geval, dus de omvang van alle strata liggen nu in principe vast.

Echter, in strata 41 en 42 worden naar verwachting nog géén 4.000 bruikbare responsen gehaald. Om hier wel aan te voldoen komen er respectievelijk nog 6.355 en 6.917 eenheden bij. De totale cawi-uitzet komt daarmee op 171.772. Er is echter ruimte voor een omvang van 172.615. Net als bij de NEA 2019 wordt het restant van 843 eenheden (= $172.615 - 171.772$) verdeeld over strata 41 en 42, zodanig dat deze dezelfde verwachte bruikbare respons hebben, waarbij de responskansen wederom gebaseerd zijn op de realisatiecijfers van de NEA 2019. Daardoor komen er respectievelijk nog 429 en 414 eenheden bij.

De 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 in een institutioneel huishouden of een asielzoekerscentrum wonen. 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 2019 zaten. Om voor de uitval te compenseren wordt per SBI 25% extra getrokken.

De na screening overgebleven steekproeven worden per stratum uitgedund tot de uit te zetten steekproeven (zoals beschreven in tabel D1 van bijlage D). De na screening overgebleven personen worden hierbij eerst per stratum gesorteerd op postcode, huisnummer, huisletter, toevoeging en aanduiding. Vervolgens wordt systematisch uitgedund. De na uitdunning overgebleven personen worden benaderd.

De totaal te benaderen steekproef wordt verdeeld in zes gelijke porties, door de porties cyclisch toe te kennen aan de steekproefelementen. De personen uit de steekproef die aanspraak maken op de conditionele beloning worden willekeurig geselecteerd.

Er wordt in tegenstelling tot de NEA 2019 geen rekening gehouden met schoolregio's. In 2019 is dit gedaan om in het benaderontwerp rekening te kunnen houden met schoolvakanties. In 2020 is dit niet gedaan, om kunstmatige regioverschillen te voorkomen. Immers, wijzigingen in coronamaatregelen tijdens het veldwerk kunnen de antwoorden van respondenten op vragenlijstonderwerpen beïnvloeden. Samenhang tussen regio en uitzetperiode is dan niet wenselijk.

Ten behoeve van de sturing in de vragenlijst wordt gebruik gemaakt van additionele steekproefdata in de hulpvariabele SE_Cluster. Binnen elke portie wordt de waarde van de hulpvariabele SE_Cluster voor de ene random helft van de steekproefelementen op 1 gezet en voor de andere helft op 2. Voor beide porties wordt een weegfactor gemaakt (zie paragraaf 3.6.4).

3.3 VELDWERK EN RESPONS

3.3.1 Aanpassingen onderzoeksofzet

De logistieke uitvoering van het onderzoek – te weten de verzending van de verschillende porties brieven – is conform planning verlopen, met uitzondering van het eerste rappel van portie 6. Deze portie is niet op 10 november 2020 verzonden, maar op 11 november 2020. Omdat de brieven met tijd-kritische post zijn verzonden, werden deze wel conform planning verzorgd.

3.3.2 Gerealiseerde respons en responsontwikkeling

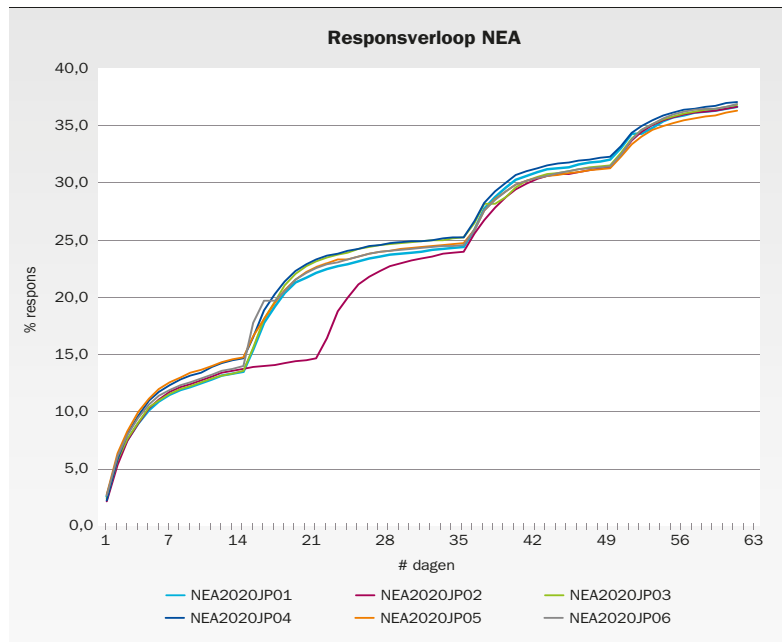
Het gerealiseerde responspercentage is 36,7% en ligt daarmee 6,2 procentpunt hoger dan het responsdoel van 30,5%. Tabel 3.1 geeft de gerealiseerde responsresultaten per steekproefportie.

TABEL 3.1 Responsresultaten naar steekproefportie

STEEKPROEFPORIE	RESPONSPERCENTAGE
1	36,7
2	36,6
3	36,8
4	37,1
5	36,3
6	36,9
Totale respons	36,7

Figuur 3.1 geeft de responsontwikkeling (%) over de tijd (dagen) voor 2020. De responsvoortgang verliep zowel bij de start als gedurende het veldwerk beter dan in 2019. Halverwege het veldwerk waren er serverproblemen na onderhoud, waardoor de vragenlijsten niet het gehele weekend beschikbaar waren. Porties 1, 3 en 6 hebben op dat punt een knik in de curve van het responsverloop.

FIGUUR 3.1 Responsontwikkeling (%) in de tijd (dagen), 2020



Het aandeel steekproefpersonen dat inlogt als percentage van de uitgezette steekproef is 40,6% en ligt daarmee 1,2%-punt hoger dan in 2019 (39,4%). Het aandeel afbrekers als percentage van de inloggers is 9,5% en ligt hiermee iets hoger dan in 2019 (8,8%). Het aandeel afbrekers op een smartphone is 15,4% en ligt ook iets hoger ten opzichte van 2019 (13,9%).

3.3.3. 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:

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

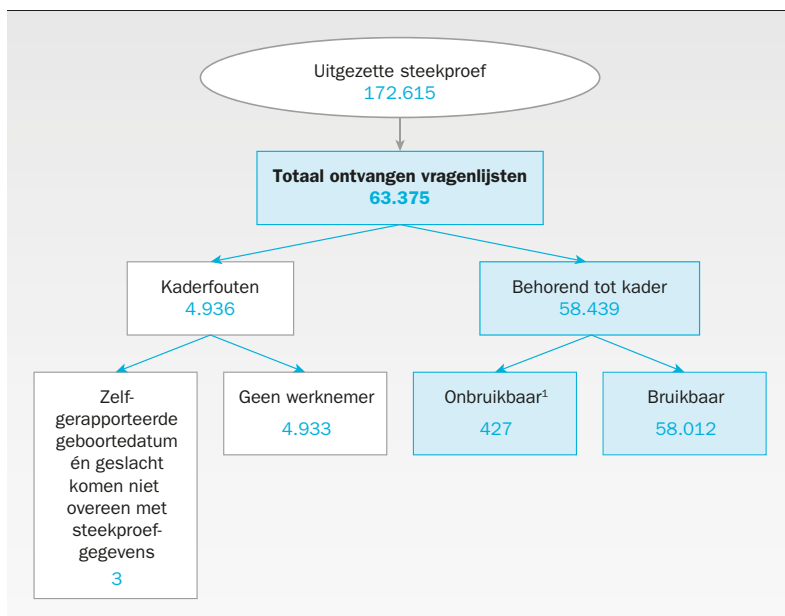
waarbij N de populatieomvang is, S de steekproefomvang, π_k de insluitkans van persoon k en r_k gelijk is aan 1 als persoon k heeft gerespondeerd en 0 als persoon k niet heeft gerespondeerd.

Gebruik makend van bovenstaande formule bedraagt het gewogen responspercentage 36,7%.

3.3.4 Bruikbare respons

Een deel van de responsen blijkt uiteindelijk niet bruikbaar te zijn. Er kan sprake zijn van uitval vanwege kaderfouten 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

FIGUUR 3.2 Bruikbare respons NEA 2020



1 Een respons is onbruikbaar als hierin minder dan 75 procent van de vragen die voor alle respondenten op de route liggen gevuld is met een geldig antwoord.

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 172.615 personen die een uitnodiging tot deelname aan de enquête hebben ontvangen, hebben er 63.375 gerepondeerd. Van deze 63.375 responsen zijn er 58.012 bruikbaar (zie Figuur 3.2). Het verschil zit vooral bij respondenten die geen werknemer zijn op het moment van invullen: 4.933 responsen vallen om deze reden af. Dat komt overeen met 7,8% van de responsen en ligt hoger dan in voorgaande jaren (5,3% bij de NEA 2019). Het lijkt aannemelijk dat deze stijging samenhangt met de coronacrisis.

3.3.5 Bruikbare respons per bedrijfstak

Volgens de derde randvoorwaarde aan het steekproefontwerp moet het verwachte aantal respondenten per bedrijfstak minimaal 210 zijn, behalve bij SBI 40 (zie paragraaf 3.2.3). Tabel D1 in Bijlage D geeft de bruikbare respons aantallen naar bedrijfstak. In 4 bedrijfstakken ligt de gerealiseerde bruikbare respons lager.

De randvoorwaarde is opgenomen omdat uitkomsten op StatLine gepubliceerd worden als ze gebaseerd zijn op minstens 200 waarnemingen. Voor publicatiedoeleinden behoort een respondent niet altijd tot dezelfde bedrijfstak als bij de steekproeftrekking. De bedrijfstak voor publicatiedoeleinden wordt namelijk in het verwerkingsproces getypeerd op basis van informatie uit de vragenlijst en registergegevens met een recentere peildatum dan de steekproefgegevens (zie paragraaf 3.4.2 en 3.4.3). Tabel D1 geeft ook de bruikbare respons per bedrijfstak voor publicatie. In alle bedrijfstakken zijn er voldoende waarnemingen voor publicatie op StatLine.

Volgens de zesde en zevende randvoorwaarde aan het steekproefontwerp moeten er minimaal 4.000 bruikbare responsen gerealiseerd worden in respectievelijk het primaire en het voortgezet onderwijs. Deze aantallen zijn gerealiseerd volgens de SBI bij steekproeftrekking, maar niet voor het voortgezet onderwijs volgens de SBI voor publicatiedoeleinden.

3.3.6 Gerealiseerde vragenlijstduur

Gemiddeld genomen hebben respondenten 32,2 minuten gedaan over het invullen van de vragenlijsten. Daarmee is de gemiddelde vragenlijstduur 2,1 minuten toegenomen ten opzichte van 2019. Uitgangspunt bij de vragenlijstontwikkeling is dat de gemiddelde vragenlijstduur niet meer dan 30,0 minuten bedraagt. In 2020 zijn enkele vragen toegevoegd met betrekking tot COVID-19 zonder andere onderwerpen te schrappen. Een overschrijding van de 30 minuten grens was dan ook voorzien, zij het niet met 2 minuten. 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 Inleiding

De term dataverwerking verwijst naar de werkzaamheden die nodig zijn om plausibele statistische informatie te kunnen ontlenen aan de antwoorden die respondenten geven in de vragenlijst. De verwerking van de data is zoveel mogelijk geautomatiseerd. 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 afleidingspecificaties opgesteld. Verder zijn aan het bestand typering van bedrijf, beroep en behaald onderwijsniveau toegevoegd (zie paragraaf 3.4.2) en is het databestand verrijkt met enkele gegevens uit de Polisadministratie en BRP (zie paragraaf 3.4.3). 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 afleidingspecificaties opgesteld voor nieuwe variabelen. Deze heeft het CBS opgenomen in het verwerkingsproces.

3.4.2 Typen 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 sluit aan op de standaard vraagstellingen van het CBS voor bedrijf, beroep en onderwijs (zie paragraaf 2.2.3, 2.2.6 en 2.2.7). Het behaalde onderwijsniveau is volledig automatisch getypeerd. De bedrijfstak

waarin respondenten werken is in het merendeel van de gevallen vastgesteld 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 waarnaar toe 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 SBI code. 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. Het typeerproces resulteert in een ISCO 2008 code, waarvan tevens een BRC 2014 code wordt afgeleid.

3.4.3 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 wordt verrijkt met de volgende kenmerken: 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, 10) stedelijkheid, 11) CAO-sector, 12) wel of niet reguliere CAO van toepassing, 13) arbeidsongeschiktheid en 14) inkomen en welvaart.

De definitieve waarden voor geslacht, leeftijd en bedrijfstak in het bestand zijn overigens niet uitsluitend gebaseerd op registergegevens. Aan het begin van de vragenlijst worden namelijk het geslacht en de geboortedatum uit de registratie geverifieerd. De respondent kan één van beide gegevens wijzigen, maar niet beide. Als de respondent aangeeft dat beide gegevens niet kloppen, eindigt de vragenlijst en betreft het geen bruikbare respons. Als de respondent één van beide gegevens wijzigt, worden de gegevens uit de vragenlijst overgenomen als definitieve gegevens voor weging en publicatie.

Ook voor bedrijfstak zijn er twee waarden per respondent beschikbaar in het verwerkingsproces. De bedrijfstak volgens typering (zie paragraaf 3.4.2) wordt gebruikt voor publicatie. De bedrijfstak volgens de steekproefgegevens, afkomstig uit de Polisadministratie, wordt gebruikt voor de weging. Aangezien het typeerproces gebruik maakt van gegevens uit de Polisadministratie, komen de twee waarden over het algemeen overeen. 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 variabelen 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 achtergrondkenmerken (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 meer vrouwen aan de NEA hebben meegedaan (51% in de respons) ten opzichte van de steekproef (49% in de steekproef) en minder mannen (49% in de respons tegenover 51% 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; het verschil bedraagt 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 35-jarigen zijn bij de vrouwen onderverteenwoordigd 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.

Personen met een niet-westerse migratieachtergrond 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) 2019 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 in de NEA naar verhouding meer personen met een hogere beroepsopleiding responderen vergeleken met de samenstelling in de EBB. Ook werknemers met een wetenschappelijk onderwijsniveau responderen in de NEA relatief vaker. 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 en 2) logiesverstrekking, eet- en drinkgelegenheden 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) algemeen vormend voortgezet onderwijs en 2) primair en speciaal onderwijs 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 sterk stedelijke gebieden; het aandeel van deze gebieden ligt in de respons 3 procentpunt lager dan in de steekproef. Ook de aandelen van Amsterdam en Rotterdam in de regionale verdeling lopen in de respons iets achter, beide 1 procentpunt.

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 steekproefrekking 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 2020 is het weegmodel van de NEA 2019 (Hooftman e.a., 2020). De volgende paragraaf beschrijft kort de toegepaste methode voor het bepalen van gewichten.

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 44 secties en subsecties van de standaardbedrijfsindeling (SBI2008)
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 Polisadministratie). 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 3.4.3).

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 2019. 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. De NEA is daarentegen 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 3.2 toont de eindgewichten van de zes leeftijdsklassen van mannen en vrouwen. Voor alle mannen samen geldt dat zij in de NEA niet zijn over- of ondervertegenwoordigd ten opzichte van het steekproefkader¹. Ze hebben

1 Dit lijkt in tegenspraak met wat in paragraaf 3.5 is aangegeven, namelijk dat mannen in de respons zijn ondervertegenwoordigd ten opzichte van de getrokken steekproef. Dat mannen uiteindelijk niet 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.

dus een weegcoëfficiënt ongeveer gelijk aan 1. Mannen en vrouwen van 55 tot 65 jaar zijn oververtegenwoordigd in de respons en hebben daarom een gewicht onder de 1. Mannen van 25 tot 35 jaar zijn van alle leeftijdsgroepen het meest ondervertegenwoordigd in de respons en hebben daarom gemiddeld de hoogste weegcoëfficiënt.

De eindgewichten van de indeling naar migratieachtergrond en geslacht staan in tabel 3.3. Zowel bij de mannen als bij de vrouwen 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. Zij zijn het sterkst ondervertegenwoordigd. Personen met een Nederlandse achtergrond hebben de laagste weegcoëfficiënt. Personen met een onbekende migratieachtergrond zijn voor de weging ingedeeld bij personen met een Nederlandse achtergrond.

Ten opzichte van de EBB zijn werknemers met basisonderwijs als hoogst behaalde onderwijsniveau ondervertegenwoordigd in de NEA, evenals (met name mannelijke) werknemers met een mavo/vmbo diploma (tabel 3.4). Zij hebben een weegcoëfficiënt die groter is dan 1. Onder de NEA-respondenten zijn werknemers met een hbo diploma en academici oververtegenwoordigd. De meeste bedrijfstakken zijn ondervertegenwoordigd in de respons (tabel 3.5). In elf bedrijfstakken is daarentegen de weegcoëfficiënt kleiner dan 1. Dit zijn allemaal bedrijfstakken die oververtegenwoordigd zijn in het steekproefontwerp om voldoende respons voor publicatie te kunnen halen.

De landelijke dekking van de NEA blijkt goed te zijn. De weegcoëfficiënten van de indeling naar stedelijkheid (tabel 3.6) en regio (tabel 3.7) liggen dicht bij de 1. Het feit dat drie van de vier grootste gemeenten 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 3.2 Leeftijd naar geslacht: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gem	stdev
Mannen			
15 tot 25 jaar	3.752	1,21	0,48
25 tot 35 jaar	4.718	1,34	0,53
35 tot 45 jaar	5.139	1,11	0,41
45 tot 55 jaar	6.304	1,03	0,35
55 tot 65 jaar	7.399	0,80	0,30
65 tot 75 jaar	1.218	0,92	0,34
Totaal mannen	28.530	1,05	0,45
Vrouwen			
15 tot 25 jaar	4.749	0,96	0,44
25 tot 35 jaar	5.431	1,14	0,52
35 tot 45 jaar	5.555	0,98	0,46
45 tot 55 jaar	6.481	0,95	0,39
55 tot 65 jaar	6.664	0,74	0,35
65 tot 75 jaar	602	1,00	0,58
Totaal vrouwen	29.482	0,95	0,45
Totaal mannen en vrouwen	58.012	1,00	0,45

TABEL 3.3 Migratieachtergrond (generatie) naar geslacht: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gem	stdev
Mannen			
Nederland	23.827	0,99	0,39
Westers, 1e generatie	866	1,77	0,63
Westers, 2e generatie	1.310	1,08	0,41
Niet Westers, 1e generatie	1.626	1,35	0,48
Niet Westers, 2e generatie	901	1,55	0,52
Migratieachtergrond (generatie) onbekend	0		
Totaal mannen	28.530	1,05	0,45
Vrouwen			
Nederland	24.463	0,89	0,41
Westers, 1e generatie	1.148	1,42	0,57
Westers, 2e generatie	1.318	0,99	0,45
Niet Westers, 1e generatie	1.462	1,23	0,48
Niet Westers, 2e generatie	1.090	1,35	0,48
Migratieachtergrond (generatie) onbekend	1	0,74	
Totaal vrouwen	29.482	0,95	0,45
Totaal mannen en vrouwen	58.012	1,00	0,45

TABEL 3.4 Onderwijsniveau naar geslacht: aantallen in de respons (NEA), en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gem	stdev
Mannen			
Basisonderwijs	1.359	1,61	0,48
Mavo/vmbo	3.798	1,30	0,41
Havo/vwo/mbo	11.118	1,10	0,41
Hbo	7.711	0,86	0,38
Wo	4.544	0,91	0,38
Totaal mannen	28.530	1,05	0,45
Vrouwen			
Basisonderwijs	1.024	1,49	0,56
Mavo/vmbo	3.546	1,16	0,38
Havo/vwo/mbo	10.565	1,07	0,40
Hbo	9.427	0,73	0,42
Wo	4.920	0,83	0,40
Totaal vrouwen	29.482	0,95	0,45
Totaal mannen en vrouwen	58.012	1,00	0,45

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

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gemiddelden	standaarddeviaties
Landbouw, bosbouw en visserij	539	1,18	0,41
Winning van delfstoffen	254	0,23	0,07
Vervaardiging van voedingsmiddelen	767	1,25	0,38
Vervaardiging van textiel, kleding en leer	194	0,56	0,16
Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	295	1,17	0,33
Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	207	0,20	0,06
Vervaardiging van chemische producten	292	1,13	0,35
Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	245	0,42	0,15
Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten	314	1,26	0,35
Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal (geen machines en apparaten)	718	1,09	0,30
Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	206	0,97	0,30
Vervaardiging van elektrische apparatuur	195	0,81	0,28
Vervaardiging van overige machines en apparaten	576	1,13	0,36
Vervaardiging van autos, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	257	1,18	0,41
Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	1.013	1,10	0,29
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	215	0,95	0,31
Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	298	0,88	0,25
Bouwnijverheid	1.958	1,22	0,30
Handel in en reparatie van autos, motorfietsen en aanhangers	821	1,04	0,30
Groothandel en handelsbemiddeling	3.278	1,10	0,34
Detailhandel (niet in autos)	4.724	1,17	0,45
Vervoer en opslag	2.358	1,15	0,35
Logiesverstrekking en eet- en drinkgelegenheden	2.456	1,13	0,39
Uitgeverijen; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	307	1,08	0,31

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gemiddelden	standaarddeviaties
Telecommunicatie	247	0,81	0,32
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	1.528	1,02	0,37
Financiële instellingen	1.799	1,06	0,28
Verhuur van en handel in onroerend goed	427	1,14	0,28
Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings (geen financiële); architecten en ingenieurs	2.833	1,04	0,33
Speur- en ontwikkelingswerk	272	1,13	0,47
Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	549	1,07	0,31
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	5.013	1,14	0,32
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	3.418	1,11	0,33
Onderwijs			
<i>Waarvan substrata:</i>			
– Primair en speciaal onderwijs	4.079	0,32	0,07
– Algemeen vormend voortgezet onderwijs	4.036	0,23	0,06
– Overig onderwijs	1.399	1,15	0,37
Gezondheidszorg	3.430	1,16	0,31
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	3.130	1,19	0,31
Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	1.734	1,23	0,31
Cultuur, sport en recreatie	748	1,15	0,34
Overige dienstverlening	813	1,14	0,30
Huishoudens als werkgever	70	3,05	0,42
Totaal	58.012	1,00	0,45

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

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gem	stdev
Zeer sterk stedelijk	13.221	1,09	0,48
Sterk stedelijk	17.838	1,00	0,45
Matig stedelijk	9.344	0,97	0,43
Weinig stedelijk	13.215	0,94	0,43
Niet stedelijk	4.394	0,99	0,44
Totaal	58.012	1,00	0,45

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

	n (NEA)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
		gem	stdev
Amsterdam	2.413	1,21	0,50
Rotterdam	1.655	1,24	0,49
Den Haag	1.407	1,14	0,50
Utrecht (stad)	1.381	0,96	0,40
Groningen	1.814	1,02	0,46
Friesland	1.989	1,03	0,47
Drenthe	1.591	0,98	0,44
Overijssel	4.208	0,94	0,43
Flevoland	1.329	1,10	0,49
Gelderland	7.541	0,93	0,42
Utrecht (prov)	3.596	0,94	0,42
Noord-Holland	6.355	1,05	0,46
Zuid-Holland	8.696	0,99	0,46
Zeeland	1.235	0,97	0,48
Noord-Brabant	9.186	0,96	0,42
Limburg	3.616	0,98	0,42
Totaal	58.012	1,00	0,45

3.6.4 Weging split-half design

Het weegmodel is bij de NEA 2020 niet alleen toegepast op alle bruikbare responsen, maar ook afzonderlijk op de responsen in de twee random porties (zie paragraaf 3.2.4). In totaal zijn er dus drie weegfactoren: één voor de hele steekproef, één voor portie 1 waaraan vragen over kantooromgevingen zijn gesteld en één voor portie 2 waaraan vragen over informatie leren zijn gesteld. Zo kan op basis van waarneming in de halve steekproef toch gepubliceerd worden over alle werknemers.

De procedure, gebruikte stratificaties en achtergrondgegevens zijn hetzelfde als in paragraaf 3.6.1 en 3.6.2 beschreven. Het weegmodel van de NEA is in het verleden ontwikkeld voor een kleinere steekproefomvang dan in 2020 is uitgezet en is daardoor zonder aanpassing toepasbaar op twee porties in 2020.

Ook de eindgewichten voor de twee porties zijn vergelijkbaar met de eindgewichten zoals in paragraaf 3.6.3 beschreven voor de hele steekproef. Tabel 3.8 toont ter illustratie de eindgewichten van de zes leeftijdsklassen van mannen en vrouwen voor beide porties. Net als in beide porties samen (zie tabel 3.2), geldt ook per portie dat mannen niet zijn over- of ondervetegenwoordigd ten opzichte van het steekproefkader. Ze hebben dus een weegcoëfficiënt ongeveer gelijk aan 1. Mannen en vrouwen van 55 tot 65 jaar zijn oververtegenwoordigd in de respons van beide porties en hebben daarom een gewicht onder de 1. Mannen van 25 tot 35 jaar zijn van alle leeftijdsgroepen het meest ondervetegenwoordigd in de respons van beide porties en hebben daarom gemiddeld de hoogste weegcoëfficiënt.

TABEL 3.8 Leeftijd naar geslacht: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	PORTIE 1			PORTIE 2		
	n (NEA)	gem	stdev	n (NEA)	gem	stdev
Mannen						
15 tot 25 jaar	1909	1,19	0,48	1843	1,23	0,51
25 tot 35 jaar	2392	1,32	0,52	2326	1,36	0,56
35 tot 45 jaar	2605	1,10	0,42	2534	1,13	0,41
45 tot 55 jaar	3130	1,04	0,36	3174	1,02	0,35
55 tot 65 jaar	3642	0,81	0,31	3757	0,78	0,30
65 tot 75 jaar	609	0,92	0,35	609	0,92	0,34
Totaal mannen	14287	1,05	0,44	14243	1,06	0,46
Vrouwen						
15 tot 25 jaar	2350	0,97	0,49	2399	0,95	0,42
25 tot 35 jaar	2715	1,14	0,54	2716	1,14	0,50
35 tot 45 jaar	2744	0,99	0,46	2811	0,97	0,46
45 tot 55 jaar	3267	0,95	0,39	3214	0,96	0,40
55 tot 65 jaar	3370	0,74	0,35	3294	0,75	0,35
65 tot 75 jaar	293	1,03	0,58	309	0,97	0,60
Totaal vrouwen	14739	0,95	0,47	14743	0,95	0,45
Totaal mannen en vrouwen	29026	1,00	0,46	28986	1,00	0,46

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 beveiligt 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 Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Deze verordening dient om de privacy van burgers te beschermen. Het CBS houdt zich ook 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 microdatabestand van de NEA. Ook TNO en SZW houden zich aan de privacy bepalingen in de CBS-wet en de AVG. 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 2020. 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.

4.1 ITEM NON-RESPONS

In de NEA zijn respondenten niet verplicht om vragen te beantwoorden. In het verleden werd de NEA (ook) op papier ingevuld en was het niet mogelijk om dit te verplichten. Nu uitsluitend via internet wordt gereageerd, is die verplichting niet alsnog ingevoerd, om mogelijke trendbreuken te voorkomen. Respondenten 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 laten, 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 respons op items kan lager zijn dan de totale bruikbare respons op de enquête (58.012) om drie redenen. Ten eerste zijn sommige (vervolg)vragen slechts aan een deel van de respondenten gesteld, onder andere als gevolg van het split half design of wanneer uit antwoorden op eerdere vragen bleek dat de vervolgvragen niet op een respondent van toepassing waren. Deze respondenten zijn middels doorverwijzing (*routing*) om die vervolgvragen heen geleid. Ten tweede is bij een aantal vragen de antwoordcategorie 'Niet van toepassing' aangeboden. Deze antwoordcategorie 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-respons op deze items ligt tussen de 4,6% en de 8,4%. Alle andere NEA items zijn dus door meer dan 95% van de respondenten ingevuld.

Over het algemeen zijn de items die in de top 10 van vragen met de hoogste non-respons voorkomen vergelijkbaar met items in eerdere jaren. Er is één vraag die hier in eerdere jaren niet in voorkwamen, namelijk hoeveel werkdagen de respondent (alles bij elkaar) naar schatting in het afgelopen jaar heeft verzuimd.

De overige vragen in de top 10 werden in eerdere jaren ook gesteld en kenden toen ook een relatief hoge non-respons. Verklaringen hiervoor zijn divers. Soms vinden respondenten het lastig om een vraag te beantwoorden. Dit kan een rol spelen bij de vragen naar de exacte duur en frequentie van het verzuim. Bij de vragen rond thuiswerk speelt mogelijk 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'. Wel valt op dat de non-respons op de thuiswerkvraag lager is dan in eerdere jaren. Mogelijk komt dit doordat door corona meer mensen structureel thuiswerkten – en voor substantiëlere momenten per week – wat het makkelijker maakte om dit in te schatten. Het niet invullen van de vraag over tevredenheid met de vertegenwoordiging door de vakbond of OR/MR zou samen kunnen hangen met een beperkte interesse voor dit onderwerp. Uit de vragen over het lidmaatschap van vakbonden blijkt dat een groot deel van de respondenten hier nooit over heeft nagedacht. Non-respons kan er mogelijk op duiden dat respondenten geen mening hebben over het betreffende item.

In de tabel wordt de non-respons uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en opleiding. Hier komt – zoals ook in voorgaande jaren – een zeer consistent verschilpatroon naar voren, namelijk dat oudere werknemers en werknemers met een opleiding tot en met vmbo niveau over het algemeen een

hogere item non-respons vertonen. Mogelijk hangt dit samen met de ervaren relevantie van de vragen. Werknemers van 65 jaar en ouder – zo blijkt uit eerdere NEA edities – beschouwen de enquêtevragen niet altijd als relevant omdat zij al met pensioen zijn, en 'toevallig nog een paar uurtjes' werken. Bij werknemers met een opleiding tot of op vmbo niveau is de non-respons vooral hoog op vragen rond thuiswerken. Dit correspondeert met bevindingen uit eerdere NEA's, waaruit duidelijk wordt dat thuiswerken aanzienlijk minder vaak bij deze groep voorkomt in vergelijking met werknemers op HBO of WO niveau. Er is geen consistent verschil in item non-respons tussen mannen en vrouwen.

TABEL 4.1 Non-responspercentage van de tien items met de hoogste non-respons in 2020

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				HOOGST BEHAALDE OPLEIDINGSNIVEAU		
		MAN	VROUW	15-24	25-54	55-64	65-75	LAAG (<=VBO)	MIDDEN (HAVO-MBO)	HOOG (HBO-WO)
N:	58.012	30.094	27.918	9.128	36.326	10.842	1.716	11.772	23.461	21.788
%:	100%	51,9%	48,1%	15,7%	62,6%	18,7%	3,0%	20,6%	41,1%	38,2%
Om hoeveel ongevallen ging het? [N=1.444]	8,4%	6,3%▽	11,1%△	6,3%	8,5%	9,0%	21,9%▲	10,5%△	6,5%▽	8,4%
Hoeveel werkdagen heeft u deze laatste keer verzuimd? [N=43.664]	6,2%	5,9%▽	6,6%△	4,8%▽	5,2%▽	9,4%△	14,4%▲	8,6%△	6,3%	4,5%▽
Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week thuis voor uw werkgever? [N=26.732]	5,9%	5,5%▽	6,3%△	9,3%△	5,3%▽	6,6%△	12,1%▲	12,2%▲	7,9%△	4,2%▽
Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd? [N=25.231]	5,8%	6,2%△	5,5%▽	4,1%▽	5,3%▽	8,5%△	12,1%▲	7,8%△	6,4%△	3,9%▽
Hoe tevreden bent u over: Vertegenwoordiging van uw belangen door vakbonden [N=58.012]	5,7%	5,1%▽	6,3%△	2,3%▽	4,7%▽	10,1%▲	17,2%▲	7,2%△	5,6%	4,8%▽
Hoe tevreden bent u over: Vertegenwoordiging van uw belangen door OR of MR [N=58.012]	5,0%	4,7%▽	5,2%△	2,6%▽	4,1%▽	8,0%△	16,2%▲	6,9%△	4,7%▽	4,0%▽
Wat is de belangrijkste reden waarom u op dit moment geen vast dienstverband heeft? [N=10.330]	4,7%	5,0%	4,5%	4,4%	4,1%▽	5,9%	14,3%▲	6,1%△	3,4%▽	4,4%
Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg [N=58.012]	4,7%	5,4%△	3,9%▽	4,1%▽	4,0%▽	6,2%△	13,9%▲	6,3%△	3,8%▽	4,3%
Hoe tevreden bent u over: Mogelijkheid om thuis te werken [N=58.012]	4,7%	4,1%▽	5,3%△	2,3%▽	3,2%▽	9,7%▲	17,0%▲	9,0%▲	5,4%△	1,3%▼
Heeft u één of meer van de volgende beroepsziekten? [N=58.012]	4,6%	4,3%▽	5,0%△	3,7%▽	4,9%△	4,5%	4,9%	4,4%	4,7%	4,7%

Noot. Percentages zijn statistisch getoetst. Het contrast is subgroep vs 'rest' (gewogen deviatiecontrast). ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) gemiddelden (tweezijdig), én 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.

Zowel bij het berekenen van de percentages als bij de toetsing op groepsverschillen zijn de gegevens proportioneel gewogen. Non-respons van respondenten met een hoge weegfactor tellen daarmee 'zwaarder' mee.

4.2 BETROUWBAARHEID VAN DE SCHALEN

De NEA-vragenlijst bevat diverse items die zijn beoogd om samengevoegd te worden tot een schaal. Op deze schalen zijn betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd, waarbij gekeken is of alle items voldoende onderdeel zijn van het concept dat de schaal pretendeert te meten. Indien een item binnen een schaal duidelijk afwijkend is van de overige items, dan haalt het de interne consistentie of 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 'Zelfstandigheid/autonomie', 'Gevarieerd werk', 'Employability', en 'Kwalificatieveroudering' redelijk, en de betrouwbaarheid van de overige schalen goed (tabel 4.2). De betrouwbaarheid van de schalen is vrijwel identiek aan de betrouwbaarheid in eerdere jaren.

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 4.2 Betrouwbaarheid van de NEA-concepten in 2020

CONCEPT	AANTAL ITEMS	CRONBACH'S ALFA
Zelfstandigheid/autonomie	6	0,79
Kwantitatieve taakeisen	3	0,85
Emotionele belasting	3	0,83
Moeilijkheidsgraad	3	0,80
Gevarieerd werk	3	0,74
Innovatief vermogen	4	0,84
Sociale steun leidinggevende	2	0,87
Sociale steun collega's	2	0,80
Burn-outklachten	5	0,89
Employability	4	0,70
Functioneren / In-role performance	3	0,89
Kwalificatieveroudering	3	0,70
Bevlogenheid	3	0,84

TABEL 4.3 Overzicht van de NEA combinatiematen in 2020

CONCEPT	AFKAPPUNT JA/NEE
Fysiek belastend werk	ten minste één 'ja, regelmatig'
Stoffen	ten minste één 'vaak' of 'altijd'
Conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever	ten minste één kort- of langdurig conflict
Extern ongewenst gedrag	ten minste één 'ja, een enkele keer' of vaker
Intern ongewenst gedrag	ten minste één 'ja, een enkele keer' of vaker
Werk-privé en/of privé-werk disbalans	ten minste één 'ja (zeer) vaak'

LITERATUUR

- 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 (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. Korte onderzoeksbeschrijving. <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksbeschrijvingen/gezondheidsenquete-1981-1996-en-pols-gezondheid-1997-2009>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2019). 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.
- Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- 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 Motivaion (STREAM). Technical report. Hoofddorp: TNO.

- Houtman, I.L.D., Goudswaard, A., Dhondt, S., Grinten, M. van der, Hildebrandt, V. & M. Kompier (1995). Evaluatie van de monitorstudie naar stress en lichamelijke belasting. Den Haag: VUGA.
- Hooftman, W.E., Mars, G.M.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., Mars G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M., Pleijers, A.J.S.F., Ramaekers, M.M.M.J. & Bossche, S.N.J. van den (2018). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017: 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, 322355.
- 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.
- Kraan, K.O, Vroome, E.M.M. de, Zee, F.A. van der, Teeuwen, P.J. (2020) Werkgevers Enquête Arbeid 2019: Methodologie, resultaten en verantwoording, TNO Leiden
- Kristensen, T. & V. Borg. (2000). Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), Copenhagen: National Institute of Occupational Health.
- Kuyper L. (2013). Seksuele oriëntatie en werk; Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Van der Torre, W., Lautenbach, H., van de Ven, H. A., Janssen, B. J. M., de Vroome, E. M. M., Janssen, B., e.a.. (2019). Zelfstandigen enquête arbeid 2019: Methodologie en globale resultaten. Leiden; Den Haag: TNO; CBS
- 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.
- Roberts, A., Groffen, D. en Schouten, B. (2017). Analyse toegevoegde waarde schriftelijke vragenlijsten NEA. Interne nota. CBS: De Haag/ Heerlen.
- 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 EN REFERENTIES

WIJZIGINGEN

In onderstaande tabel geven we een overzicht van de in de NEA opgenomen modules in de afgelopen vier jaar en de wijzigingen binnen modules in de NEA 2020-vragenlijst ten opzichte de vorige meting. Voor wijzigingen in eerdere jaren wordt verwezen naar de onder de tabel vermelde methodologie rapporten van de desbetreffende jaren. De meeste modules worden jaarlijks uitgevraagd, maar de vragen zijn niet altijd gelijk. Voor de meeste vervallen en toegevoegde vragen geldt dat zij tweejaarlijks worden gesteld. Een aantal vragen zijn nieuw in de NEA 2020. De modules Chronische aandoeningen en Veilig en gezond werken worden niet jaarlijks opgenomen en zijn daarom verwijderd en vervangen door de, eveneens tweejaarlijks opgenomen, module Beroepsziekten die voor het laatst in 2018 is uitgevraagd.

MODULE	OPGENOMEN IN VRAGENLIJST						VERANDERINGEN TEN OPZICHTE VAN DE VORIGE METING
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Demografische gegevens	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ongewijzigd
Betaald werk	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ongewijzigd
Onderwijs	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ongewijzigd
Coronafilter						✓	Nieuwe module in 2020
Uw dienstverband	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ongewijzigd
Uw bedrijf	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ongewijzigd
Uw beroep	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ongewijzigd
Uw werk-omstandigheden	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Vervallen: • Sedentair gedrag Toegevoegd: • Informatie overload • Ontwikkelingsmogelijkheden • Innovatief vermogen • Technologie gebruik
Klanten en collega's	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Vervallen: • Discriminatie Toegevoegd: • Hoeveelheid contact • Conflict
Kantooromgeving						✓	Nieuwe module in 2020 (split-half design)

MODULE	OPGENOMEN IN VRAGENLIJST						VERANDERINGEN TEN OPZICHT VAN DE VORIGE METING
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Arbeidsongevallen	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ongewijzigd
Arbo-maatregelen	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ongewijzigd
Veilig en gezond werken	✓		✓		✓		Volledige module vervallen
Uw gezondheid	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Vervallen: <ul style="list-style-type: none"> • Klachten aan het bewegingsapparaat • Aanpassingen aan de werkplek Toegevoegd: <ul style="list-style-type: none"> • Vertrouwenspersoon
Ziekteverzuim	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ongewijzigd
De laatste keer dat u heeft verzuimd	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Extra controlevraag voor COVID-19 klachten toegevoegd
Chronische ziekte of aandoening	✓		✓		✓		Volledige module vervallen
Beroepsziekten		✓		✓		✓	Volledige module toegevoegd
Functioneren en inzetbaarheid	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Toegevoegd: <ul style="list-style-type: none"> • Verbondenheid • Bevlogenheid • In-role performance • Veranderingen op het werk
Arbeidsvoorwaarden	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Vervallen: <ul style="list-style-type: none"> • Belang arbeidsvoorwaarden
Opleiding en ontwikkeling	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Toegevoegd: <ul style="list-style-type: none"> • Kwalificatieveroudering
Informeel leren						✓	Nieuwe module in 2020 (split-half design)

MODULE	OPGENOMEN IN VRAGENLIJST						VERANDERINGEN TEN OPZICHT VAN DE VORIGE METING
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Werk en thuis	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Toegevoegd: <ul style="list-style-type: none"> • Aantal uur huishoudelijke taken en zorgetaken
Uw verdere loopbaan	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Vervallen: <ul style="list-style-type: none"> • Omstandigheden rond het langer doorwerken
Tevredenheid	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ongewijzigd

REFERENTIES EERDERE NEA JAARGANGEN

NEA 2019:

Hoofman W.E., Mars G.M.J., Knops, J.C.M., Dam, L.M.C. van, De Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M., Pleijers, A.J.S.F., & Bossche, S.N.J. van den (2020). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019: Methodologie en globale resultaten. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.

NEA 2018:

Hoofman W.E., Mars G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M., Pleijers, A.J.S.F., Ramaekers, M.M.M.J. & Bossche, S.N.J. van den (2019). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018: Methodologie en globale resultaten. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.

NEA 2017:

Hooftman W.E., Mars G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M., Ramaekers, M.M.M.J. & Bossche, S.N.J. van den (2018). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017: Methodologie en globale resultaten. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.

NEA 2016:

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.

NEA 2015:

Hooftman W.E., Mars G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., 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.

NEA 2014:

Hooftman W.E., Mars G.M.J., Janssen, B.J.M., De Vroome, E.M.M. & Bossche, S.N.J. van den (2015). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014: Methodologie en globale resultaten. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.

NEA 2013:

Zwieten, M.H.J., Vroome, E.M.M. de, Mol, M.E.M., Mars, G.M.J., Koppes, L.L.J., van & Bossche, S.N.J. van den (2014). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2013: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

NEA 2012:

Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.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.

NEA 2011:

Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.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.

NEA 2010:

Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M. & Bossche, S.N.J. van den (2011). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

NEA 2009:

Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M. & Bossche, S.N.J. van den (2010). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

NEA 2008:

Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M. & Bossche, S.N.J. van den (2009). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

NEA 2007:

Bossche, S.N.J. van den, Koppes, L.L.J., Granzier, J.J.M., Vroome, E.M.M. de & P.G.W. Smulders (2008). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

NEA 2006:

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.

NEA 2005:

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.

NEA 2003 (Pilot):

Bossche, S.N.J. van den & P.G.W. Smulders (2004). De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

B NEA SCHERMAFDrukKEN INTERNETVragenLIJST

X Onderbreken ? Help

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

Welkom bij de vragenlijst

Onderbreken

U onderbreekt het invullen van de vragenlijst door bovenaan in het scherm op 'Onderbreken' te drukken. De ingevulde antwoorden blijven dan bewaard.

Wilt u later weer verder gaan? Log dan opnieuw in. U komt dan op de pagina waar u gebleven was.

Heeft u nog vragen?

Bel ons gerust op (045) 570 6400 of mail naar contactcenter@cbs.nl.

Wij zijn bereikbaar van maandag tot en met vrijdag tussen 9.00 en 17.00 uur.

Druk nu op 'Volgende' om de vragenlijst te starten.

Volgende

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

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

Vorige

Volgende

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

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.

Dus niet:

Manager

Verpleegkundige

Monteur

Maar liever:

Manager automatisering, Manager zorg, Financieel Manager

Psychiatrisch verpleegkundige, Verpleegkundige niveau 4, Verpleegkundige op de spoedeisende hulp

Automonteur, Monteur elektrotechniek, Machinemonteur

Vorige

Volgende

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

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

[Vorige](#)[Volgende](#)

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

	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? <i>Zoals lijm, verf, schoonmaakmiddelen, geneesmiddelen of bestrijdingsmiddelen.</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ademt u tijdens het werk stoffen in? <i>Zoals damp van oplosmiddel, uitlaatgas, lasrook, graanstof of stof van steen en beton.</i>	<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"/>

[Vorige](#)[Volgende](#)

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

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

Vorige

Volgende

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

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

Vorige

Volgende

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

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
- Geen antwoord

Vorige

Volgende

C BEGELEIDENDE FOLDER, BRIEF EN RAPPELBRIEF

- BEGELEIDENDE FOLDER: [pagina 65](#) →
- AANSCHRIJFBRIEF: [pagina 67](#) →
- RAPPELBRIEF: [pagina 68](#) →



Hoe ervaart u uw werk?

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

2020



Hoe ervaart u uw werk?

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalig, jaarlijks onderzoek naar de werksituatie 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. Helpt u ons mee?

Wat vragen wij van u?

We vragen u om een online vragenlijst in te vullen. De onderwerpen die aan bod komen zijn onder andere:

- Wat vindt u van de werkdruk?
- Wat vindt u van uw arbeidsvoorwaarden?
- Heeft u weleens een arbeidsongeval meegemaakt?
- Welke maatregelen vindt u nodig om uw werk te verbeteren?

Voor wie is de vragenlijst bedoeld?

De vragenlijst is bedoeld voor werknemers. Het maakt niet uit of u veel of weinig uren werkt. Uw deelname is belangrijk. Als u op dit moment werkt als zelfstandige of niet aan het werk bent, dan kunt u dit aangeven in de vragenlijst.

Wat gebeurt er met de resultaten?

Dankzij dit onderzoek hebben we meer kennis over de werkomstandigheden in Nederland. De overheid, werkgeversorganisaties, vakbonden, bedrijven en instellingen gebruiken de resultaten om de kwaliteit van de werkomstandigheden in Nederland te verbeteren. Met uw hulp kan beleid gemaakt worden op basis van de juiste informatie.

Uw antwoord telt!

Resultaten NEA 2019

16,5% maakt zich
zorgen over baanbehoud



30,2% moet vaak extra
hard werken om iets af te krijgen



27,0% kan regelmatig
zelf de werktijden bepalen



20,1% moet regel-
matig veel kracht zetten



10,8% doet
emotioneel zwaar werk

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

Voor wat er feitelijk gebeurt





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

correspondentnr. <correspondentienummer>
onderwerp CBS-Onderzoek
datum 11 september 2020

<aanhef> <Naam>.

Werken in een prettige omgeving met goede werkomstandigheden is voor de meeste mensen heel belangrijk. Wij zijn benieuwd hoe dit voor u is. Hoe tevreden bent u over uw werk? En welke maatregelen vindt u nodig om uw werkomstandigheden te verbeteren?

U kunt het ons laten weten door deel te nemen aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door het CBS en TNO in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Mede dankzij uw deelname weten we wat er speelt bij werknemers. Zo helpt u onder andere het ministerie om beleid te maken over werkomstandigheden in Nederland.

Misschien bent u momenteel niet of minder aan het werk. Ook dan zijn uw antwoorden belangrijk voor ons.

Voor dit onderzoek vraagt het CBS een aantal personen om een vragenlijst in te vullen. U bent daar één van. U vertegenwoordigt veel andere inwoners in Nederland. Het is daarom belangrijk dat u aan dit onderzoek meedoet. U helpt ons daar enorm mee.

Als dank voor uw hulp maakt u kans op één van de cadeaukaarten ter waarde van 250 euro¹ die we beschikbaar stellen.

Hoe doet u mee?

U kunt de vragenlijst invullen via internet. Om de gegevens te beschermen gebruiken we een beveiligde verbinding. U vindt de vragenlijst op het volgende internetadres:
<https://antwoord.cbs.nl>

Uw gebruikersnaam: <Gebruikersnaam>
Uw wachtwoord: <Wachtwoord>

Uw gegevens zijn veilig

Bij al onze onderzoeken zijn uw gegevens veilig. Onderaan deze brief leest u daar meer over.

¹Aan het eind van de vragenlijst ziet u direct of u de cadeaukaart krijgt toegestuurd. Wilt u geen cadeaukaart ontvangen? Dan kunt u dat in de vragenlijst aangeven.

vervolg op achterzijde

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 mailen. Of kijk op www.cbs.nl/werknemers voor meer informatie.

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

Ik dank u alvast hartelijk voor uw tijd en medewerking.

Met vriendelijke groet,

Rob van Kan
Hoofd directeur Dataservices, Research en Innovatie

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 statistieken over de Nederlandse samenleving met die informatie. Zo werken we zo zuinig mogelijk.

Voor meer informatie over het privacy beleid van TNO zie www.monitorarbeid.tno.nl/privacy.



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

correspondentnr. <correspondentienummer>
onderwerp CBS-Onderzoek
datum 29 september 2020

<aanhef> <Naam>,

Twee weken geleden heb ik u gevraagd om mee te doen aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA); Een belangrijk onderzoek over werkomstandigheden en hoe mensen hun werk ervaren. Het CBS en TNO voeren dit onderzoek uit in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

De resultaten uit de NEA worden onder andere door het ministerie van SZW, werkgeversorganisaties en vakbonden gebruikt. Hierdoor kan bij het maken van beleid over werkomstandigheden rekening worden gehouden met uw wensen en die van de Nederlandse bevolking. **Meedoen is daarom erg belangrijk, ook als u momenteel niet of minder aan het werk bent.**

Veel mensen hebben al gereageerd. Uw vragenlijst hebben wij helaas nog niet ontvangen. Misschien bent u er nog niet aan toegekomen, ik zou het zeer op prijs stellen als u de vragenlijst alsnog wilt invullen. Zo helpt u ons een beter beeld te krijgen van uw werkomstandigheden en hoe u deze ervaart. Heeft u de vragenlijst al ingevuld? Hartelijk dank! U hoeft niet meer te reageren.

Als dank voor uw hulp maakt u kans op één van de cadeaukaarten ter waarde van 250 euro¹ die we beschikbaar stellen.

Hoe doet u mee?

U kunt de vragenlijst invullen via internet. Om de gegevens te beschermen gebruiken we een beveiligde verbinding. U vindt de vragenlijst op het volgende internetadres:
<https://antwoord.cbs.nl>

Uw gebruikersnaam: <Gebruikersnaam>
Uw wachtwoord: <Wachtwoord>

Uw gegevens zijn veilig

Bij al onze onderzoeken zijn uw gegevens veilig. Onderaan deze brief leest u daar meer over.

¹Aan het eind van de vragenlijst ziet u direct of u de cadeaukaart krijgt toegestuurd. Wilt u geen cadeaukaart ontvangen? Dan kunt u dat in de vragenlijst aangeven.

vervolg op achterzijde

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 mailen. Of kijk op www.cbs.nl/werknemers voor meer informatie.

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

Ik dank u alvast hartelijk voor uw tijd en medewerking.

Met vriendelijke groet,

Rob van Kan
Hoofd directeur Dataservices, Research en Innovatie

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 statistieken over de Nederlandse samenleving met die informatie. Zo werken we zo zuinig mogelijk.

Voor meer informatie over het privacy beleid van TNO zie www.monitorarbeid.tno.nl/privacy.

D STEEKPROEF, VERWACHTE RESPONS EN BRUIKBARE RESPONS

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

		STEEKPROEF-UITZET (SBI uit steekproef-gegevens)	VERWACHTE BRUIKBARE RESPONS (SBI uit steekproef-gegevens)	GEREALISEERDE BRUIKBARE RESPONS (SBI uit steekproef-gegevens)	GEREALISEERDE BRUIKBARE RESPONS (SBI uit typeerproces)
		N	n	n	n
1	Landbouw, bosbouw en visserij	1.803	563	539	591
2	Winning van delfstoffen	594	210	254	263
3	Vervaardiging van voedingsmiddelen	2.413	850	767	848
4	Vervaardiging van textiel, kleding en leer	675	210	194	246
5	Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	939	305	295	310
6	Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	551	210	207	218
7	Vervaardiging van chemische producten	728	292	292	314
8	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	553	210	245	281
9	Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten	985	350	314	356
10	Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal (geen machines en apparaten)	2.230	692	718	736
11	Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	485	210	206	225
12	Vervaardiging van elektrische apparatuur	532	210	195	201
13	Vervaardiging van overige machines en apparaten	1.497	580	576	605
14	Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	735	268	257	300
15	Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	3.303	991	1.013	1.186
16	Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	515	210	215	248
17	Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	793	266	298	310
18	Bouwnijverheid	6.914	2.122	1.958	2.114
19	Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	2.789	754	821	798

BIJLAGEN

		STEEKPROEF- UITZET (SBI uit steekproef- gegevens)	VERWACHTE BRUIK- BARE RESPONS (SBI uit steekproef- gegevens)	GEREALISEERDE BRUIKBARE RESPONS (SBI uit steekproef- gegevens)	GEREALISEERDE BRUIKBARE RESPONS (SBI uit typeerproces)
		N	n	n	n
20	Groothandel en handelsbemiddeling	10.145	3.191	3.278	3.264
21	Detailhandel (niet in auto's)	15.624	4.882	4.724	4.761
22	Vervoer en opslag	7.287	2.409	2.358	2.559
23	Logiesverstrekking en eet- en drinkgelegenheden	10.381	2.464	2.456	2.349
24	Uitgeverijen; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	863	295	307	310
25	Telecommunicatie	613	210	247	270
26	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	3.991	1.379	1.528	1.486
27	Financiële instellingen	4.948	1.692	1.799	1.963
28	Verhuur van en handel in onroerend goed	1.160	432	427	436
29	Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings (geen financiële); architecten en ingenieurs	7.058	2.615	2.833	2.691
30	Speur- en ontwikkelingswerk	606	274	272	282
31	Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	1.771	522	549	526
32	Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	20.904	5.081	5.013	3.332
33	Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	7.908	3.364	3.418	3.865
34	Onderwijs	21.922	9.804	9.514	9.582
	<i>waarvan substrata:</i>				
	41 Primair en speciaal onderwijs	9.425	4.191	4.079	4.048
	42 Algemeen vormend voortgezet onderwijs	9.090	4.191	4.036	3.941
	43 Overig onderwijs	3.407	1.422	1.399	1.593
35	Gezondheidszorg	8.512	3.524	3.430	3.581
36	Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	9.009	3.306	3.130	3.216
37	Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	5.420	1.897	1.734	1.770
38	Cultuur, sport en recreatie	2.356	766	748	743
39	Overige dienstverlening	2.492	820	813	815
40	Huishoudens als werkgever	611	190	70	61
	Totaal	172.615	58.621	58.012	58.012

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

	RESPONS		STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Mannen	28.530	49	88.660	51	-2
Vrouwen	29.482	51	83.955	49	2
Totaal	58.012	100	172.615	100	0

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

	RESPONS		STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Mannen					
15 tot 25 jaar	3.752	13	16.994	19	-6
25 tot 35 jaar	4.718	17	18.127	20	-4
35 tot 45 jaar	5.139	18	16.499	19	-1
45 tot 55 jaar	6.304	22	17.676	20	2
55 tot 65 jaar	7.399	26	16.264	18	8
65 tot 75 jaar	1.218	4	3.100	3	1
Totaal	28.530	100	88.660	100	
Vrouwen					
15 tot 25 jaar	4.749	16	16.819	20	-4
25 tot 35 jaar	5.431	18	18.082	22	-3
35 tot 45 jaar	5.555	19	15.943	19	0
45 tot 55 jaar	6.481	22	17.240	21	1
55 tot 65 jaar	6.664	23	14.199	17	6
65 tot 75 jaar	602	2	1.672	2	0
Totaal	29.482	100	83955	100	

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)

	RESPONS		STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Mannen					
Nederland	23.827	84	66.515	75	8
Westers 1e generatie	866	3	4.280	5	-2
Westers 2e generatie	1.310	5	3.882	4	0
Niet Westers 1e generatie	1.626	6	8.746	10	-5
Niet Westers 2e generatie	901	3	5.230	6	-2
Onbekend	0	0	7	0	0
Totaal	28.530	100	88.660	100	
Vrouwen					
Nederland	24.463	83	63.128	75	8
Westers 1e generatie	1.148	4	4.575	5	-2
Westers 2e generatie	1.318	4	3.718	4	0
Niet Westers 1e generatie	1.462	5	7.036	8	-4
Niet Westers 2e generatie	1.090	4	5.489	7	-2
Onbekend	1	0	9	0	0
Totaal	29.482	100	83.955	100	

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
Mannen					
Basisonderwijs	170	4	290	7	-3
Mavo/vmbo	497	13	656	16	-4
Havo/vwo/mbo	1.538	40	1.618	40	-1
Hbo	1.012	26	884	22	4
Wo	661	17	550	14	3
Totaal	3.877	100	3.999	100	
Vrouwen					
Basisonderwijs	133	3	203	5	-2
Mavo/vmbo	471	12	547	15	-2
Havo/vwo/mbo	1.483	39	1.500	40	-2
Hbo	1.081	28	918	25	3
Wo	664	17	542	15	3
Totaal	3.832	100	3.710	100	

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

* De verdeling naar opleidingsniveau naar leeftijd en geslacht is bepaald op basis van de EBB.
De verdeling van opleidingsniveau is vervolgens toegepast op de verdeling van leeftijd en geslacht uit de Polisadministratie.

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

BEDRIJFSTAK	RESPONS		STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Landbouw, bosbouw en visserij	539	1	1.803	1	0
Winning van delfstoffen	254	0	594	0	0
Vervaardiging van voedingsmiddelen	767	1	2.413	1	0
Vervaardiging van textiel, kleding en leer	194	0	675	0	0
Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	295	1	939	1	0
Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	207	0	551	0	0
Vervaardiging van chemische producten	292	1	728	0	0
Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	245	0	553	0	0
Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten	314	1	985	1	0
Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal (geen machines en apparaten)	718	1	2.230	1	0
Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	206	0	485	0	0
Vervaardiging van elektrische apparatuur	195	0	532	0	0
Vervaardiging van overige machines en apparaten	576	1	1.497	1	0
Vervaardiging van autos, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	257	0	735	0	0
Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	1.013	2	3.303	2	0
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	215	0	515	0	0
Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	298	1	793	0	0
Bouwnijverheid	1.958	3	6.914	4	-1
Handel in en reparatie van autos, motorfietsen en aanhangers	821	1	2.789	2	0
Groothandel en handelsbemiddeling	3.278	6	10.145	6	0
Detailhandel (niet in autos)	4.724	8	15.624	9	-1
Vervoer en opslag	2.358	4	7.287	4	0
Logiesverstrekking en eet- en drinkgelegenheden	2.456	4	10.381	6	-2
Uitgeverijen; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	307	1	863	0	0
Telecommunicatie	247	0	613	0	0

BIJLAGEN

BEDRIJFSTAK	RESPONS		STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	1.528	3	3.991	2	0
Financiële instellingen	1.799	3	4.948	3	0
Verhuur van en handel in onroerend goed	427	1	1.160	1	0
Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings (geen financiële); architecten en ingenieurs	2.833	5	7.058	4	1
Speur- en ontwikkelingswerk	272	0	606	0	0
Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	549	1	1.771	1	0
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	5.013	9	20.904	12	-3
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	3.418	6	7.908	5	1
Onderwijs					
<i>waarvan substrata:</i>					
<i>Primair en speciaal onderwijs</i>	4.079	7	9.425	5	2
<i>Algemeen vormend voortgezet onderwijs</i>	4.036	7	9.090	5	2
<i>Overig onderwijs</i>	1.399	2	3.407	2	0
Gezondheidszorg	3.430	6	8.512	5	1
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	3.130	5	9.009	5	0
Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	1.734	3	5.420	3	0
Cultuur, sport en recreatie	748	1	2.356	1	0
Overige dienstverlening	813	1	2.492	1	0
Huishoudens als werkgever	70	0	611	0	0
Totaal	58.012	100	172.615	100	

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

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

	RESPONS		STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Zeer sterk stedelijk	13.221	23	44.494	26	-3
Sterk stedelijk	17.838	31	53.086	31	0
Matig stedelijk	9.344	16	26.378	15	1
Weinig stedelijk	13.215	23	36.199	21	2
Niet stedelijk	4.394	8	12.458	7	0
Totaal	58.012	100	172.615	100	

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)

	RESPONS		STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Amsterdam	2.413	4	9.210	5	-1
Rotterdam	1.655	3	6.645	4	-1
Den Haag	1.407	2	5.015	3	0
Utrecht (stad)	1.381	2	3.932	2	0
Groningen	1.814	3	5.457	3	0
Friesland	1.989	3	6.030	3	0
Drenthe	1.591	3	4.577	3	0
Overijssel	4.208	7	11.891	7	0
Flevoland	1.329	2	4.539	3	0
Gelderland	7.541	13	20.371	12	1
Utrecht (prov)	3.596	6	9.866	6	0
Noord-Holland	6.355	11	19.760	11	0
Zuid-Holland	8.696	15	25.854	15	0
Zeeland	1.235	2	3.495	2	0
Noord-Brabant	9.186	16	25.870	15	1
Limburg	3.616	6	10.103	6	0
Totaal	58.012	100	172.615	100	

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

In een context van demografische, economische en technologische ontwikkelingen verandert het werk en de werkomstandigheden van Nederlanders. TNO en het CBS monitoren daarom door middel van een aantal enquêtes de arbeidsomstandigheden van werkenden in Nederland. Eind 2020 voerden TNO en het CBS, in samenwerking met het ministerie van SZW, de zestiende Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit. Ruim 58.000 werknemers vulden de NEA 2020 vragenlijst in.

In de NEA staat 'kwaliteit van de arbeid' al zestien jaar in brede zin centraal. Dat betekent dat naast de traditionele én opkomende 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-outklachten. 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 zestiende meting van de NEA.